



SOCIONEWS

SPECIAL COVID-19 N°1

NEWSLETTER

N° 1/2020

mars 2020

Mise à jour :
11 janvier 2021

1. Les salariés et leur santé
2. Les salariés et leur emploi
3. Les salariés et leur congé
4. Les salariés et leurs enfants
5. Les salariés et le congé pour soutien familial
6. Les salariés et le télétravail
7. Les salariés et le chômage partiel
8. Les demandeurs d'emploi et le COVID-19
9. Les salariés et le reclassement
10. Salariés, employeurs et les impôts
11. Les salariés et une action en justice
12. Les apprentis et stagiaires face au COVID-19
13. Les artistes et intermittents du spectacle face au COVID-19

LES SALARIÉS FACE AU COVID-19

ATTENTION : Le présent document a un caractère purement informatif. Au regard de la situation actuelle, les mesures prises par le Gouvernement peuvent changer à tout moment. La Chambre des salariés essaie au mieux de garder les informations à jour. En cas de divergence avec les informations fournies par les autorités nationales sur leurs propres pages web, seules ces dernières prévalent. La CSL n'engage pas sa responsabilité du fait des informations diffusées ci-dessous lesquelles constituent essentiellement une compilation des informations publiées par les autorités nationales.

ATTENTION :

* = Question mise à jour/ajoutée en date du 11 janvier 2021

Nous allons tenir compte de toute mesure future et mettre ce document à jour régulièrement.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

**La CSL se tient à votre disposition
en cas de questions :**

HOTLINE : +352 27 494 - 200

EMAIL : csl@csl.lu

Deux lois COVID-191 du 24 juin 2020 avaient défini les règles de lutte contre la pandémie de COVID-19 pour la période qui suit la fin de l'état de crise.

Celui-ci a en effet pris fin le mercredi 24 juin 2020 à minuit.

En ce qui concerne les personnes physiques, les mesures applicables pour continuer la lutte contre la pandémie de COVID-19 s'articulaient autour de trois axes :

- l'encadrement des rassemblements de masse ;
- l'application de mesures de protection comme le port du masque ou la distanciation ;
- l'identification, le suivi et la mise à l'écart rapide des personnes infectées et susceptibles d'être infectées.

Des règles relatives aux activités économiques, sportives ou culturelles et accueillant du public avaient également été consacrées par ces textes.

Les deux loi du 24 juin 2020 ont été rassemblées en un seul texte par une loi du 17 juillet 2020.

Cette loi a été amendée consécutivement par :

- une loi du 24 juillet 2020,
- une loi du 23 septembre 2020,
- une loi du 29 octobre 2020,
- une loi du 25 novembre 2020
- une loi du 15 décembre 2020,
- une loi du 24 décembre 2020,
- une loi du 9 janvier 2021¹.

Les règles de lutte contre la pandémie, telles qu'elles s'appliquent depuis le 10 janvier 2021, peuvent désormais être résumées comme suit :

1. LES SALARIÉS ET LEUR SANTÉ

1.1. Quels sont les salariés à protéger ?

Tous les salariés, et plus particulièrement les personnes vulnérables, c'est-à-dire les personnes de plus de 65 ans ou celles qui souffrent déjà d'une des maladies listées ci-après :

- le diabète ;
- les maladies cardio-vasculaires ;
- les maladies chroniques des voies respiratoires ;
- le cancer ;
- une faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie.

Les salariés considérés comme des personnes vulnérables peuvent travailler, mais leurs employeurs sont tenus de les protéger particulièrement au sein de l'entreprise par exemple en les éloignant le plus possible des autres collaborateurs ou en leur proposant de faire du télétravail.

Il est recommandé que l'employeur invite les personnes vulnérables à se manifester pour définir ensemble une solution protégeant au mieux leur santé, que ce soit pour continuer ou reprendre le travail.

Cette possibilité de reprise sera évaluée par le médecin du travail. Afin que celui-ci ait tous les éléments nécessaires, il faut faire remplir l'« Attestation de vulnérabilité (FR) / Attest über Risikogruppenzugehörigkeit (DE) » par le médecin traitant et la faire parvenir au médecin du travail compétent.

Pour les salariés de 65 ans et plus, l'attestation doit être utilisée s'ils présentent une/des autres pathologie(s) pouvant accroître la vulnérabilité.

¹ *Mémorial A no 12 du 10 janvier 2021 : cette loi reste applicable jusqu'au 31 janvier 2021.*

Le médecin du travail en tant que conseiller du salarié et de l'employeur peut aider à l'adaptation du poste de travail.

L'option du télétravail pourra être discutée avec l'employeur pour certains secteurs d'activité.

Pour tous les autres secteurs, le médecin du travail évaluera si le salarié vulnérable peut reprendre le travail en respectant les gestes barrières (distanciation, masque...).

1.2. Quelles sont les conséquences de la crise COVID-19 sur mon incapacité de travail ?

Les périodes de maladie se situant entre le 18 mars 2020 et le 24 juin ne sont prises en compte ni dans le calcul des 78 semaines sur 104 semaines (période maximale de prise en charge de la maladie du salarié), ni dans le calcul des 26 semaines de protection contre le licenciement, au-delà desquelles l'employeur retrouve le droit de licencier son salarié malade.

Jusqu'au 17 avril, un des règlements grand-ducaux de crise prévoyait que, « *Le délai de 26 semaines de protection contre le licenciement prévu à l'article L.121-6 paragraphe 3 du Code du travail est suspendu pendant la durée de l'état de crise. Pendant cette période de suspension, l'employeur averti de la maladie de son salarié ou en possession du certificat médical, n'est pas autorisé, sauf pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable au licenciement.* »

Après le 17 avril, le nouveau texte prévoyait que : « *le délai de protection contre le licenciement de 26 semaines est prolongé d'une durée correspondant à la période située entre la date d'entrée en vigueur du présent règlement (qui est a priori le 8 avril 2020) et la fin de l'état de crise...*

À partir du premier jour de la 27^e semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti de la maladie ou en possession du certificat médical est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable au licenciement. »

Par ailleurs, entre le 1^{er} avril et le 1^{er} juillet, l'employeur ne devait plus continuer les rémunérations des salariés malades. La CNS prenait en charge directement les salaires des personnes en incapacité de travail.

1.3. Quelles sont les mesures de mise à l'écart de personnes infectées et à haut risque d'être infectées ?

1.3.1. Isolement et mise en quarantaine

Le texte prévoit que pour autant qu'il existe des raisons d'ordre médical ou factuel permettant de considérer que les personnes concernées présentent un risque élevé de propagation du virus SARS-CoV-2 à d'autres personnes, le directeur de la santé ou son délégué prend, sous forme d'ordonnance, les mesures suivantes :

- **mise en quarantaine**, à la résidence effective ou tout autre lieu d'habitation à désigner par la personne concernée, des personnes à haut risque d'être infectées pour une durée de 7 jours à partir du dernier contact avec la personne infectée à condition de se soumettre à un test diagnostique de l'infection au virus SARS-CoV-2 à partir du 6^e jour. En cas de test négatif la mesure de quarantaine est levée d'office. En cas de refus de se soumettre à un test de dépistage au 6^e jour après le dernier contact avec la personne infectée, la mise en quarantaine est prolongée pour une durée maximale de 7 jours ;
- **mise en isolement**, à la résidence effective ou autre lieu d'habitation à désigner par la personne concernée, des personnes infectées, pour une durée de 10 jours.

En cas d'impossibilité d'un maintien à la résidence effective ou autre lieu d'habitation à désigner par la personne concernée, la personne concernée par une mesure de mise en quarantaine ou d'isolement peut être hébergée, avec son consentement, dans un établissement hospitalier ou tout autre institution, établissement ou structure approprié et équipé.

En fonction du risque de propagation du virus SARS-CoV-2 que présente la personne concernée, le directeur de la santé ou son délégué peut dans le cadre d'une mise en isolement ou quarantaine, accorder une autorisation de sortie, sous réserve de respecter les mesures de protection et de prévention précisées dans l'ordonnance. En fonction du même risque, le directeur de la santé ou son délégué peut aussi imposer à une personne infectée ou à haut risque d'être infectée le port d'un équipement de protection individuelle.

La personne concernée par une mesure de mise en isolement ou par une mesure de mise en quarantaine qui ne bénéficie pas d'une autorisation de sortie lui permettant de poursuivre son activité scolaire ou parascolaire, peut se voir délivrer un certificat d'incapacité de travail ou de dispense de scolarité en cas de besoin.

L'ordonnance mentionne la nature et les motifs de la mesure, sa durée, ses modalités d'application et les voies de recours.

Les mesures de mise en quarantaine ou d'isolement sont notifiées aux intéressés par voie électronique ou par remise directe à la personne contre signature apposée sur le double de l'ordonnance ou, en cas d'impossibilité, par lettre recommandée. Ces mesures sont immédiatement exécutées nonobstant recours.

Contre toute ordonnance ainsi prise, un recours est ouvert devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit dans un délai de 3 jours à partir de la notification à personne ou de la remise directe à la personne. Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les 3 jours de l'introduction de la requête. La décision du tribunal administratif n'est pas susceptible d'appel.

1.3.2. Hospitalisation forcée

L'hospitalisation forcée de la personne infectée dans un établissement hospitalier ² lorsque celle-ci « présente à son domicile réel ou élu un danger pour la santé ou la sécurité d'autrui et qu'elle s'oppose à être hébergée dans un autre lieu approprié et équipé » peut être ordonnée par le président du tribunal d'arrondissement du lieu du domicile sinon de la résidence de la personne concernée par voie d'ordonnance, pour une durée maximale de la durée de l'ordonnance d'isolement restant à exécuter.

Le président du tribunal d'arrondissement est saisi par requête motivée, adressée par télécopie ou par courrier électronique, du directeur de la santé proposant un établissement hospitalier ou une autre institution, un établissement ou une structure appropriés et équipés.

La requête est accompagnée d'un certificat médical établissant le diagnostic d'infection.

La personne concernée est convoquée devant le président du tribunal d'arrondissement dans un délai de 24 heures à partir de la réception de la télécopie ou du courrier électronique par le greffier. La convocation établie par le greffe est notifiée par la Police grand-ducale.

Le président du tribunal d'arrondissement peut s'entourer de tous autres renseignements utiles.

Il siège comme juge du fond dans les formes du référé et statue dans les 24 heures de l'audience.

L'ordonnance du président du tribunal d'arrondissement est communiquée au procureur d'État et notifiée à la personne concernée par la Police grand-ducale requise à cet effet par le procureur d'État.

Le président du tribunal d'arrondissement peut, à tout moment, prendre une nouvelle ordonnance, soit d'office, soit sur requête de la personne concernée ou du directeur de la santé, adressée au greffe du tribunal par lettre recommandée avec accusé de réception, par courrier électronique ou par télécopie, soit du procureur d'État. Il rend l'ordonnance dans les 24 heures de la requête. L'ordonnance est notifiée à la personne concernée et exécutée selon les règles prévues ci-avant pour l'ordonnance initialement prise par le président du tribunal d'arrondissement.

L'opposition contre les ordonnances est exclue.

Les ordonnances du président du tribunal d'arrondissement sont susceptibles d'appel par la personne concernée ou par le procureur d'État dans un délai de 48 heures suivant la notification de l'ordonnance par la Police grand-ducale. La procédure d'appel n'a pas d'effet suspensif.

1.3.3. En ce qui concerne les professions médicales

Les activités exercées en cabinet libéral concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire étaient réduites aux problèmes de santé les plus sévères et/ou urgents.

Depuis le 4 mai, les règles ont été adaptées ainsi : les activités exercées en cabinet libéral (médecin, dentiste, vétérinaire, infirmier, sage-femme, assistant social, diététicien, ergothérapeute, masseur-kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, ostéopathe, pédagogue curatif, podologue rééducateur en psychomotricité, psychothérapeute, etc.), sont autorisées à condition que la protection de la santé des patients, du personnel du cabinet médical et du prestataire de soins est assurée à tout moment et dans le respect des impératifs de santé publique imposés par la gestion de la pandémie du COVID-19.

Le recours à la téléconsultation sera néanmoins à privilégier lorsque l'état de santé du patient le permet.

Eu égard au risque particulier de contamination auquel sont exposées certaines professions de la santé du fait de la réalisation d'actes générant des aérosols, leur activité est subordonnée à l'utilisation d'équipement de protection individuelle adéquat.

En outre et sans préjudice de la prise en charge des activités urgentes non-programmées, les établissements hospitaliers organisent la reprise des activités médicales et chirurgicales de manière cohérente afin de permettre un accès équitable des patients aux soins requis, en tenant compte des critères de priorisation suivants :

1. leur intérêt en termes de santé publique ;
2. leur impact sur les ressources hospitalières humaines, infrastructurelles, en équipements et en médicaments ;

² Ou dans une autre institution, un établissement ou une structure appropriés et équipés.

3. leur impact sur les flux de patients et la gestion des risques ;
4. leur impact sur le parcours de soins en aval de l'hôpital aigu.

La loi facilite le recrutement des professionnels de santé à durée déterminée en qualité d'employé de l'État dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19, en allégeant les formalités et documents à fournir. La seule condition exigée est de détenir le droit d'exercer.

La loi du 23 septembre y ajoute les psychothérapeutes et les pharmaciens.

1.4. La circulation sur la voie publique est-elle limitée ? *

La circulation sur la voie publique entre 23 heures et 6 heures du matin est interdite, à l'exception des déplacements suivants :

- les déplacements en vue de l'activité professionnelle ou de la formation ou d'enseignement ;
- les déplacements pour des consultations médicales ou des dispenses de soins de santé ne pouvant être différés ou prestés à distance ;
- les déplacements pour l'achat de médicaments ou de produits de santé ;
- les déplacements pour des motifs familiaux impérieux, pour l'assistance et les soins aux personnes vulnérables ou précaires ou pour la garde des enfants ;
- les déplacements répondant à une convocation judiciaire, policière ou administrative ;
- les déplacements vers ou depuis une gare ou un aéroport dans le cadre d'un voyage à l'étranger ;
- les déplacements liés à des transits sur le réseau autoroutier ;
- les déplacements brefs dans un rayon d'un kilomètre autour du lieu de résidence pour les besoins des animaux de compagnie ;
- en cas de force majeure ou situation de nécessité.

Ces déplacements ne doivent en aucun cas donner lieu à rassemblement ³.

1.5. Quelles sont les règles applicables pour les exploitations commerciales ? *

Toute exploitation commerciale, qui est accessible au public, est soumise à une limitation d'un client par 10 mètres carrés de surface de vente.

Si la surface de vente est inférieure à 20 mètres carrés, l'exploitant est autorisé à accueillir un maximum de deux clients.

Tout exploitant d'un centre commercial dont la surface de vente est égale ou supérieure à 400 mètres carrés et qui est doté d'une galerie marchande, doit en outre disposer d'un protocole sanitaire à accepter par la Direction de la santé.

Constitue une surface de vente, la surface bâtie, mesurée à l'intérieur des murs extérieurs. Ne sont pas compris dans la surface de vente, les surfaces réservées aux installations sanitaires, aux bureaux, aux ateliers de production et aux dépôts de réserve pour autant qu'ils sont nettement séparés moyennant un cloisonnement en dur et, en ce qui concerne les dépôts de réserve et les ateliers de production, pour autant qu'ils ne sont pas accessibles au public. Toute autre construction ou tout édifice couvert, incorporé ou non au sol, construit ou non en dur est considéré comme surface bâtie.

Pour l'établissement d'un protocole sanitaire, ne sont pas considérés comme surface de vente :

- les galeries marchandes d'un centre commercial pour autant qu'aucun commerce de détail n'y puisse être exercé ;
- les établissements d'hébergement, les établissements de restauration, les débits de boissons alcoolisées et non alcoolisées ;
- les salles d'exposition des garagistes ;
- les agences de voyage ;
- les agences de banque ;
- les agences de publicité ;
- les centres de remise en forme ;
- les salons de beauté ;
- les salons de coiffure ;
- les opticiens ;
- les salons de consommation.

³ Le rassemblement est défini comme « une réunion de personnes dans un même lieu sur la voie publique, dans un lieu accessible au public ou dans un lieu privé ».

Le protocole doit être notifié à la Direction de la santé par voie de lettre recommandée avec accusé de réception. La Direction de la santé dispose d'un délai de 3 jours ouvrables dès réception du protocole pour accepter celui-ci. Passé ce délai, le silence de la part de la Direction de la santé vaut acceptation du protocole.

En cas de non-acceptation du protocole, la Direction de la santé émet des propositions de corrections et les notifie par voie de lettre recommandée avec accusé de réception. Un délai supplémentaire de 2 jours est accordé pour s'y conformer.

Pour être accepté, le protocole sanitaire doit obligatoirement :

- renseigner un référent COVID-19 en charge de la mise en œuvre du protocole sanitaire et qui sert d'interlocuteur en cas de contrôle ;
- renseigner le nombre de clients pouvant être accueillis en même temps à l'intérieur du centre commercial et les mesures sanitaires imposées aux clients, ainsi que l'affichage de ces informations de manière visible aux points d'entrées ;
- mettre en place un concept de gestion et de contrôle des flux de personnes en place à l'entrée, à l'intérieur et à la sortie du centre commercial.

1.6. Quelles sont les mesures concernant les établissements du secteur Horeca ? *

Les établissements de restauration et de débit de boissons sont fermés au public.

Sont également visées les activités occasionnelles et accessoires de restauration et de débit de boissons.

Cette interdiction ne s'applique ni aux cantines scolaires et universitaires, ni aux services de vente à emporter, de vente au volant et de livraison à domicile.

Les cantines d'entreprises et les restaurants sociaux sans but lucratif pour les personnes indigentes peuvent offrir des services de vente à emporter.

Les établissements d'hébergement peuvent accueillir du public, à l'exception de leurs restaurants et de leurs bars. Le service de chambre et le service à emporter restent ouverts.

Est interdite toute consommation sur place à des endroits aménagés expressément à des fins de consommation, sur les terrasses, dans les centres commerciaux, ainsi qu'à l'intérieur des gares et de l'aéroport.

1.7. Rassemblements, port obligatoire du masque et distanciation physique ? *

1.7.1. Rassemblements privés

Les rassemblements à domicile ou à l'occasion d'événements à caractère privé, dans un lieu fermé ou en plein air, sont limités aux personnes qui font partie du même ménage, qui cohabitent ou qui se trouvent au domicile dans le cadre de l'exercice d'un droit de visite et d'hébergement ou dans l'exercice des résidences alternées, et à un maximum de deux visiteurs qui font également partie d'un même ménage ou qui cohabitent. Ne sont pas considérées comme des visiteurs, les personnes qui se trouvent au domicile dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles.

Les personnes qui font partie du même ménage, qui cohabitent ou qui se trouvent au domicile dans le cadre de l'exercice d'un droit de visite et d'hébergement ou dans l'exercice des résidences alternées ne sont pas soumises à l'obligation de distanciation physique et le port du masque n'est pas obligatoire.

1.7.2. Rassemblements autres que privés

Activités ouvertes à un public qui circule et qui se déroulent en lieu fermé et transport public

Le port du masque est obligatoire en toutes circonstances pour les activités ouvertes à un public qui circule et qui se déroulent en lieu fermé, ainsi que dans les transports publics, sauf pour le conducteur lorsqu'une distance interpersonnelle de 2 mètres est respectée ou un panneau de séparation le sépare des passagers.

Rassemblement de plus de 4 et jusqu'à 10 personnes

Tout rassemblement de plus de 4 et jusqu'à 10 personnes incluses est soumis à la condition que les personnes portent un masque et observent une distance minimale de 2 mètres. L'obligation du respect d'une distance minimale de 2 mètres et de port du masque ne s'applique toutefois pas aux personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent.

Rassemblements entre 11 et jusqu'à 100 personnes

Tout rassemblement qui met en présence entre 11 et 100 personnes incluses est soumis à la condition que les personnes portent un masque et se voient attribuer des places assises en observant une distance minimale de 2 mètres.

L'obligation du respect d'une distance minimale de 2 mètres ne s'applique toutefois pas aux personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent.

Rassemblement de plus de 100 personnes

Tout rassemblement excédant 100 personnes est interdit.

Ne sont pas prises en considération pour le comptage de ces 100 personnes les acteurs culturels, les orateurs, les acteurs sportifs et leurs encadrants, ainsi que les acteurs de théâtre et de film, les musiciens et les danseurs qui exercent une activité artistique professionnelle et qui sont sur scène.

Cette interdiction ne s'applique ni à la liberté de manifester ni aux marchés à l'extérieur, ni aux transports publics. Le port du masque est néanmoins obligatoire à tout moment. Les manifestations sportives ont lieu à huis clos.

1.7.3. Consommation d'alcool

La consommation de boissons alcooliques sur la voie publique et dans les lieux accessibles au public est interdite.

1.7.4. Dérogations au port obligatoire du masque et à la distanciation physique

L'obligation de distanciation physique et de port du masque ne s'applique :

- ni aux mineurs de moins de 6 ans ;
- ni aux personnes en situation d'handicap ou présentant une pathologie munies d'un certificat médical ;
- ni aux acteurs culturels, ni aux orateurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles ;
- ni aux acteurs de théâtre et de film, aux musiciens, ainsi qu'aux danseurs qui exercent une activité artistique professionnelle.

1.7.5. Dérogation à la règle de la distanciation physique

L'obligation de distanciation physique ne s'applique pas non plus aux marchés et aux usagers des transports publics.

1.7.6. Dérogation à l'obligation de se voir assigner des places assises

L'obligation de se voir assigner des places assises ne s'applique ni dans le cadre de l'exercice de la liberté de manifester, ni aux funérailles, ni aux marchés, ni dans le cadre de la pratique des activités sportives qui restent autorisées, ni dans les transports publics.

1.7.7. Dérogation au port obligatoire du masque, à la distanciation physique et à l'interdiction de rassemblement

Ces règles ne s'appliquent pas aux activités scolaires, y inclus péri- et parascolaires.

1.7.8. Règles à respecter dans les salles d'audience

Dans les salles d'audience des juridictions constitutionnelle, judiciaires, y compris les juridictions de la sécurité sociale, administratives et militaires, l'obligation de respecter une distance minimale de deux mètres ne s'applique pas :

- aux parties au procès en cours, leurs avocats et leurs interprètes, ainsi qu'aux détenus et aux agents de la Police grand-ducale qui assurent leur garde ;
- aux membres de la juridiction concernée, y compris le greffier et, le cas échéant, le représentant du ministère public, si la partie de la salle d'audience où siègent ces personnes est équipée d'un dispositif de séparation permettant d'empêcher la propagation du virus SARS-CoV-2 entre ces personnes.

En faisant usage de sa prérogative de police d'audience, le magistrat qui préside l'audience peut dispenser du port du masque une personne qui est appelée à prendre la parole dans le cadre du procès en cours, pour la durée de sa prise de parole, si cette personne est en situation d'handicap ou si elle présente une pathologie et est munie d'un certificat médical.

1.8. Mesures concernant les activités sportives et de culture physique. *

La pratique d'activités sportives et de culture physique est autorisée sans obligation de distanciation physique et de port de masque, à condition d'être exercée individuellement ou dans un groupe ne dépassant pas le nombre de 2 personnes.

Un maximum de 10 personnes peut se rassembler pour pratiquer simultanément une activité sportive ou de culture physique à condition de respecter, de manière permanente, une distanciation physique d'au moins 2 mètres entre les différents acteurs sportifs.

Les installations sportives doivent disposer d'une superficie minimale de 15 mètres carrés pour les activités sportives exercées individuellement, d'au moins 50 mètres carrés pour les activités exercées par 2 personnes au maximum et d'au moins 30 mètres carrés par personne pour les activités exercées par 3 à 10 personnes au maximum.

Est considérée comme installation sportive, toute installation configurée spécialement pour y exercer des activités sportives.

Les douches et vestiaires ne peuvent être rendues accessibles au public que sous les conditions suivantes :

- un maximum de 10 personnes par vestiaire avec port du masque obligatoire ou respect de l'obligation de distanciation physique de deux mètres ;
- un maximum de 10 personnes par espace collectif de douche avec respect d'une distanciation physique de 2 mètres.

Ces conditions ne s'appliquent pas si le nombre de 2 personnes par vestiaire ou espace collectif de douche n'est pas dépassé.

Toutes les restrictions ci-dessus ne s'appliquent pas au groupe de sportifs constitué exclusivement par des personnes qui font partie d'un même ménage ou cohabitent, ni aux activités scolaires sportives, y inclus péri- et parascolaires sportives.

Dans les centres aquatiques et piscines, la pratique de la natation est exclusivement possible dans des couloirs aménagés. Un nombre maximum de 6 acteurs sportifs par couloir de 50 mètres et de 3 acteurs sportifs par couloir de 25 mètres ne peut être dépassé.

Toutes les restrictions prévues ci-dessus, sauf celles applicables dans les douches et vestiaires, ne s'appliquent ni aux sportifs d'élite, à leurs partenaires d'entraînement et encadrants, ni aux sportifs professionnels, ni aux sportifs des cadres nationaux fédéraux toutes catégories confondues, ni aux élèves du Sportlycée et aux élèves des centres de formation fédéraux, ni aux sportifs des équipes des divisions les plus élevées des disciplines sportives respectives au niveau senior, ainsi qu'à leurs encadrants, pour les entraînements et compétitions.

Toute activité occasionnelle et accessoire de restauration est interdite autour d'une activité ou manifestation sportive.

2. LES SALARIÉS ET LEUR EMPLOI

2.1. Les salariés continuent-ils à travailler normalement ?

L'employeur est responsable de la sécurité et santé de ses salariés pendant qu'ils sont à sa disposition. Cette obligation n'est pas à prendre à la légère. Dans une situation comme celle qui nous tient en haleine ces jours-ci, le télétravail est le meilleur moyen pour concilier les intérêts de l'entreprise avec la sécurité et santé des salariés. Tout employeur devrait ainsi considérer très sérieusement cette option et la discuter avec sa délégation du personnel.

Lorsque l'employeur ne peut pas mettre en place le télétravail (p.ex. parce que la tâche du salarié ne le permet pas ou parce qu'il est face à l'impossibilité matérielle de mettre en place le télétravail), il doit alors mettre en place un maximum de mesures de sécurité telles que :

- espacer les postes de travail ;
- créer des chemins de circulation obligatoires permettant aux salariés de ne pas se croiser ;
- mettre en place des dispositifs et du matériel de protection individuels ;
- faire travailler les salariés portes ouvertes ;
- aérer régulièrement les locaux ;
- faire nettoyer régulièrement les locaux, surtout aux endroits les plus fréquentés, ainsi que les poignées de porte, rampes d'accès, etc. ;
- faire respecter une distance de sécurité entre les personnes ;
- inciter les salariés à respecter les consignes d'hygiène pour éviter la propagation du virus, etc. ;
- informer ses salariés des règles à respecter ;
- isoler les salariés dont il sait qu'ils ont été en contact avec une personne testée COVID-19 positive.

Attention aux travailleurs vulnérables⁴ : il est recommandé que l'employeur invite les personnes vulnérables à se manifester pour définir ensemble une solution protégeant au mieux leur santé, que ce soit pour continuer ou reprendre le travail. Cette possibilité de reprise sera évaluée par le médecin du travail. Afin que celui-ci ait tous les éléments nécessaires, il faut faire remplir l'« Attestation de vulnérabilité (FR) / Attest über Risikogruppenzugehörigkeit (DE) » par le médecin traitant et la faire parvenir au médecin du travail compétent. Pour les salariés de 65 ans et plus, l'attestation doit être utilisée s'ils présentent une/des autres pathologie(s) pouvant accroître la vulnérabilité. Le médecin du travail en tant que conseiller du salarié et de l'employeur peut aider à l'adaptation du poste de travail. L'option du télétravail pourra être discutée avec l'employeur pour certains secteurs d'activité. Pour tous les autres secteurs, le médecin du travail évaluera si le salarié vulnérable peut reprendre le travail en respectant les gestes barrières (distanciation, masque...).

Rappelons que pour toutes mesures en matière de sécurité et de santé en travail, l'employeur doit informer et consulter la délégation dans son ensemble, et le délégué à la sécurité en particulier. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, ces mesures relèvent de la codécision.

Pour plus de détails :

<https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/b44f3379f4.pdf>

2.2. Je suis frontalier et je dois aller travailler, quelles formalités dois-je respecter ? *

Pays d'origine	Certificat pour passer la frontière	Télétravail toléré sans impact fiscal
Belgique	<p>Jusqu'au 15 janvier : pour les frontaliers qui se déplacent en dehors des horaires du couvre-feu</p> <p>Document à faire signer par son employeur et à garder avec soi</p> <p>https://www.lesfrontaliers.lu/wp-content/uploads/2020/11/Justificatif-professionnel-belge.pdf</p>	Mise entre parenthèses du seuil de 24 jours et régime dérogatoire : les jours de télétravail prestés ne sont pas mis en compte pour le décompte de la limite normale de 24 jours
France	<p>À partir du 15 décembre : 1 document</p> <p>Justificatif de déplacement professionnel durant les horaires du couvre-feu :</p> <p>https://www.interieur.gouv.fr/content/download/125653/1005283/file/31-12-2020-justificatif-de-deplacement-professionnel-couvre-feu-pdf#xtor=AD-324</p>	Mise entre parenthèses du régime normal du seuil de 29 jours et régime dérogatoire : les jours de télétravail prestés ne sont pas mis en compte pour le décompte de la limite normale de 29 jours
Allemagne	<p>Depuis le 16 mai, la frontière est en principe ouverte pour tout type de déplacement et il n'y a plus d'obligation de devoir démontrer une raison valable.</p> <p><i>Pour plus de détails :</i></p> <p>https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/EN/topics/civil-protection/coronavirus-fr/coronavirus-faqs.html</p>	Mise entre parenthèses du seuil de 19 jours et régime dérogatoire : les jours de télétravail prestés ne sont pas mis en compte pour le décompte de la limite normale de 19 jours

2.3. Mon entreprise est fermée, serai-je payé ?

Si par mesure de précaution, l'employeur me dispense de travailler, serai-je payé ?

Dans de telles situations, l'employeur doit dispenser expressément les salariés de l'exécution de leur travail tout en maintenant leur salaire.

Les entreprises peuvent demander à bénéficier du chômage partiel ou d'autres aides de l'État.

Un programme de stabilisation de l'économie a été mis en place par le gouvernement dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19.

⁴ Les personnes de plus de 65 ans ou celles qui souffrent déjà d'une des maladies listées ci-après :

- le diabète ;
- les maladies cardio-vasculaires ;
- les maladies chroniques des voies respiratoires ;
- le cancer ;
- une faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie.

Les mesures du programme de stabilisation avec leurs cibles sont résumées dans cette fiche :

<https://meco.gouvernement.lu/dam-assets/dossiers/Tableau-stab-9avril-FR.pdf>

Toutes les mesures et les démarches y relatives sont expliquées sur www.guichet.lu :

- pour les PME :
<https://guichet.public.lu/fr/support/coronavirus/corona-virus-pme.html>
- pour les indépendants :
<https://guichet.public.lu/fr/support/coronavirus/corona-virus-independants.html>
- pour les grandes entreprises :
<https://guichet.public.lu/fr/support/coronavirus/corona-virus-grandes-entreprises.html>

2.4. Je suis agent de nettoyage chez des particuliers, que dois-je faire ?

Les services de nettoyage sont des activités qui restent autorisées.

Un personnel de ménage qui ne fait pas l'objet d'un certificat de maladie ne peut pas refuser de venir travailler par simple peur du COVID-19. Il devra prendre congé s'il ne veut pas se rendre à son travail.

Si un membre de la famille du personnel de ménage est lui-même atteint du coronavirus, alors il peut être fait appel à l'obligation légale de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité de son salarié. Dans ce cas, l'employé peut être dispensé de venir travailler et il continuera de toucher son salaire.

Si un employeur souhaite, par simple précaution, dispenser son personnel de ménage de venir travailler, il devra continuer à lui payer son salaire. Il n'est pas possible à l'employeur d'obliger son employé à prendre congé.

Il n'est pas non plus possible à l'employeur de faire valoir un quelconque droit au chômage partiel. Cette disposition est réservée aux seules entreprises.

Mais pour l'année d'imposition 2020, l'abattement forfaitaire sera augmenté à maximum 6 750 euros pour les contribuables qui auront employé et déclaré aux institutions de sécurité sociale pendant la période du 1^{er} avril 2020 jusqu'au moins le 31 décembre 2020 une aide de ménage effectuant des travaux domestiques dans leur ménage privé. Dans ce cas de figure, l'abattement ne peut excéder ni les frais réellement exposés, ni 450 euros pour les mois de janvier 2020 à mars 2020 et 600 euros pour les mois d'avril 2020 à décembre 2020. Il en est de même lorsque le contribuable recourt à des salariés d'une entreprise ou association pour l'accomplissement des travaux domestiques à l'intérieur de son habitation.

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/actualites/2020/mars/20-personnel-menage.html>

https://impotsdirects.public.lu/fr/az/a/abat_forf_dom.html

2.5. Que faire suite à la perte de mon emploi au cours de cette phase de crise ?

Pour s'inscrire à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), une procédure simplifiée a été mise en place.

<https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/sinscrire-a-ladem.html>

Les demandeurs d'emploi sont priés de remplir le formulaire en ligne disponible sur le site de l'ADEM :

<https://adem.public.lu/fr/support/inscription.html>

Les conseillers de l'ADEM se chargent ensuite de contacter les demandeurs d'emploi par téléphone ou par e-mail afin de finaliser leur inscription.

Il n'est donc pas nécessaire pour le salarié concerné de se rendre dans une agence de l'ADEM pour s'y inscrire ou pour y effectuer une demande d'indemnité de chômage.

Notons encore que lorsqu'un employeur demande à bénéficier du chômage partiel, il s'engage en contre-partie à maintenir les emplois dans son entreprise.

2.6. Quelles mesures ont été prises en faveur des demandeurs d'emploi ⁵ ?

2.6.1. Stage de professionnalisation

Le stage de professionnalisation est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ce stage permet :

- aux employeurs de transmettre leur expérience et de donner une réelle perspective d'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins ou aux salariés ayant un handicap ou une capacité de travail réduite ;
- aux demandeurs d'emploi de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, tout en acquérant de nouvelles compétences.

Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, un stage de professionnalisation peut être proposé à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins.

Le stage de professionnalisation ne peut en principe excéder 6 semaines.

2.6.2. Contrat de réinsertion-emploi

Le contrat de réinsertion-emploi est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des populations les plus fragiles sur le marché de l'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, un contrat de réinsertion emploi, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins.

En cas d'occupation de demandeurs d'emploi âgés entre 30 ans au moins et moins de 45 accomplis, une quote-part correspondant à 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés est versée par l'employeur au Fonds pour l'emploi.

En cas d'occupation de demandeurs d'emploi :

- âgés de 45 ans au moins,
- en reclassement externe,
- ayant la qualité de salarié handicapé ou
- du sexe sous-représenté,

la participation de l'entreprise est ramenée à 35% de l'indemnité touchée par les demandeurs d'emploi.

2.6.3. Aide à l'embauche de chômeurs âgés

Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non, à condition qu'ils soient :

- âgés de 30 ans accomplis et
- inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi à l'ADEM depuis au moins un mois.

La condition d'inscription à l'ADEM ainsi que la condition de la déclaration de poste vacant et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de 30 ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs âgés de 30 ans au moins à 45 ans accomplis, ne peut pas dépasser un an.

2.7. Une entreprise peut-elle mettre ses salariés à disposition d'une autre entreprise ?

Oui, le Code du travail permet cela aux entreprises lorsqu'elles ont recours au chômage partiel.

À noter que le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement la délégation du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au prêt de main d'œuvre. Il en est de même du chef d'entreprise qui envisage de mettre des salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs.

⁵ Loi du 24 juillet 2020 portant dérogation temporaire aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail, Mémorial A N° 639 du 24 juillet 2020.

2.8. Je suis en préretraite, est-ce que je peux reprendre une activité pendant la crise sans perdre le bénéfice de mon indemnité de préretraite ?

Jusqu'au 31 décembre 2020⁶, une des raisons pour retirer les indemnités de préretraite, à savoir celle de la reprise d'une activité rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné, est temporairement suspendue. Le salaire versé dans ce contexte est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite. L'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et sociale.

2.9. Dois-je me présenter à un examen médical d'embauche ou périodique auprès du médecin du travail ?

Tous les rendez-vous auprès de la médecine du travail avaient été annulés jusqu'à nouvel ordre.

Les examens médicaux d'embauche, périodiques, etc. requis pour les professionnels de santé et le personnel administratif des établissements hospitaliers, ainsi que pour les salariés du secteur d'aides et de soins avaient aussi été supprimés pendant la durée de l'état de crise. Ils ont été réintroduits à partir du 11 mai 2020.

Depuis le 11 mai 2020, la médecine du travail a repris ses consultations dans le respect des règles sanitaires imposées par le COVID-19, en donnant priorité aux examens d'embauche et aux examens spécifiques (reprises après 6 semaines, demandes des employeurs, etc.).

Les salariés qui se présentent en rendez-vous auprès du médecin du travail doivent respecter les consignes suivantes :

- seules les personnes ayant un rendez-vous seront reçues ;
- respecter l'heure du rendez-vous ;
- le port du masque est obligatoire ;
- aucun accompagnant ne sera autorisé mis à part un traducteur.

Si vous présentez des symptômes de COVID-19 il ne faut pas vous présenter, mais annuler le plus tôt possible votre rendez-vous par téléphone.

Pour plus de détails :

www.stm.lu

2.10. Je suis conducteur professionnel et mon certificat attestant ma qualification vient à échéance, que puis-je faire ?

Il avait été temporairement dérogé à l'obligation de formation des conducteurs professionnels pour exercer au sein de l'Union européenne, cette formation ne pouvant plus être assurée.

La durée de validité des certificats attestant la qualification comme conducteur professionnel qui venaient à échéance pendant la durée de l'état de crise ont été renouvelée pour une période de six mois.

Était également prévue la possibilité d'émettre temporairement une carte de qualification de conducteur aux conducteurs résidents.

3. LES SALARIÉS ET LEUR CONGÉ

3.1. Mon employeur peut-il me contraindre à poser congé ?

Non, si l'employeur prend la décision d'obliger ses salariés à rester à la maison par mesure de précaution, il doit les dispenser expressément de l'exécution de leur travail et continuer à leur verser leur salaire.

Cependant, selon l'ADEM, avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel, toutes les possibilités de maintien d'un niveau normal de l'emploi par les moyens propres de l'entreprise doivent être épuisées. L'aménagement des congés fait partie des moyens propres dont l'entreprise dispose pour maintenir un niveau normal de l'emploi. Les salariés doivent donc solder les congés des années antérieures à 2020 avant de bénéficier du chômage partiel.

Pour plus de détails :

<https://adem.public.lu/fr/support/faq/faq-chomage-partiel.html>

⁶ Un projet de loi n° 7709 prolonge cette dérogation jusqu'au 30 juin 2021.

3.2. J'avais posé congé, mon employeur peut-il annuler son accord ?

Le congé est fixé selon le désir du salarié qui introduit une demande de congé auprès de son employeur. En cas de non opposition de ce dernier, il faut admettre que le congé est accordé.

L'employeur peut refuser de faire droit à une demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

- les besoins de service ;
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

Notons que le silence de l'employeur face à la demande de congé posée par le salarié est assimilé à une acceptation par la jurisprudence.

Une fois qu'elles sont fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l'employeur.

Un arrêt du 25 octobre 2018 (n°44386) a rappelé que le congé une fois accordé par l'employeur constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n'est admise qu'en cas d'accord exprès ou non équivoque du salarié.

Il en résulte que le congé une fois accordé ne peut plus être annulé, sauf accord des deux parties.

À titre exceptionnel, l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 prévoyait que les chefs d'entreprise qui devaient continuer à faire fonctionner leurs entreprises du fait qu'elles assuraient ce que cet article qualifiait de services essentiels au maintien des intérêts vitaux de la population, pouvaient refuser tout congé⁷ et annuler tout congé déjà accordé pendant l'état de crise. **Cette disposition n'existe plus depuis le 11 mai 2020.**

3.3. Mon employeur peut-il refuser ma demande de congé ?

L'employeur peut refuser d'accorder une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

- les besoins de service ;
- les désirs justifiés d'autres salariés (par exemple priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

À titre exceptionnel, l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 prévoyait que les chefs d'entreprise qui devaient continuer à faire fonctionner leurs entreprises du fait qu'elles assuraient ce que cet article qualifiait de services essentiels au maintien des intérêts vitaux de la population, pouvaient refuser tout congé⁸ et annuler tout congé déjà accordé pendant l'état de crise. **Cette disposition n'existe plus depuis le 11 mai 2020.**

À noter toutefois que le Gouvernement répond sur son site à la question « L'employeur peut-il refuser un congé pour raisons familiales « COVID-19 » ? » clairement non :

« Non. Si la procédure légale a été respectée par le parent (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli), alors l'employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales. La demande vaut certificat médical au sens des articles L.234-53 et L.234-54 du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS. »

L'article 5 du règlement grand-ducal portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 n'étaient donc pas à comprendre comme « tout type de congé », mais « toute demande de congé légal de récréation ». **Cette disposition n'existe plus depuis le 11 mai 2020.**

3.4. Mon employeur peut-il m'imposer un congé sans solde ?

Non. Le congé sans solde doit résulter d'un accord bilatéral entre le salarié et l'employeur. Ni l'un ni l'autre ne peuvent l'imposer.

⁷ Le Gouvernement répond sur son site dédié à la question « L'employeur peut-il refuser un congé pour raisons familiales extraordinaire COVID-19 ? » clairement non : « Non. Si la procédure légale a été respectée par le parent (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli), alors l'employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales. La demande vaut certificat médical au sens des articles L.234-53 et L.234-54 du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS. » Ce refus de « tout congé » n'est donc pas à comprendre comme « tout type de congé », mais « toute demande de congé légal de récréation ».

⁸ Le Gouvernement répond sur son site dédié à la question « L'employeur peut-il refuser un congé pour raisons familiales extraordinaire COVID-19 ? » clairement non : « Non. Si la procédure légale a été respectée par le parent (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli), alors l'employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales. La demande vaut certificat médical au sens des articles L.234-53 et L.234-54 du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS. » Ce refus de « tout congé » n'est donc pas à comprendre comme « tout type de congé », mais « toute demande de congé légal de récréation ».

3.5. Existe-il un congé spécial qui me permet de m'occuper d'un proche, âgé ou handicapé majeur ?

Un nouveau « congé pour soutien familial » permet de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, mais seulement en cas de fermeture de la structure qui la prenait en charge. Ce congé a pris effet rétroactif au 18 mars 2020 et est à charge de la CNS. Il a été prolongé jusqu'au 25 mai 2021.

Pour plus de détails :

<https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/f414c725a8.pdf>

Pour faire sa demande :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-certificat-conge-soutien-familial.html>

4. LES SALARIÉS ET LEURS ENFANTS

4.1. Est-il possible de demander un congé pour raisons familiales ? *

Oui, l'un des parents est en droit d'avoir recours au dispositif du congé pour raisons familiales pendant la durée de la mise en quarantaine ou en isolement décidée ou recommandée par la Direction de la santé ou l'autorité compétente

Entre le 28 décembre 2020 et le 20 janvier 2021⁹ inclus, peut également prétendre au congé pour raisons familiales le salarié ayant à charge :

- un enfant vulnérable au COVID-19 à condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil ;
- un enfant de moins de treize ans accomplis qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie COVID-19, ne peut fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil ou qui bénéficie d'un enseignement à distance à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;
- un enfant né après le 1^{er} septembre 2016.

Les salariés en situation effective de chômage partiel ne peuvent pas en bénéficier.

Pour les écoles et structures d'accueil situées en dehors du territoire luxembourgeois, un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné est à joindre à la demande par le bénéficiaire.

En cas d'hospitalisation, la limite d'âge est portée à 18 ans accomplis. La limite d'âge de moins de treize ans accomplis ne s'applique pas aux enfants ayant le statut handicapé.

Les jours pris sur base de ce congé pour raisons familiales COVID-19, ne sont pas décomptés des jours légaux disponibles par tranche d'âge dont la durée du congé dépend de l'âge de l'enfant.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné, c'est-à-dire qu'il peut aussi être pris en heures ou demi-journées en fonction de la décision de la Direction de la santé ou de l'autorité compétente.

Les 2 parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps (même jour/heure).

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-conge-quarantaine-isolement-enfant.html>

4.2. Quelles démarches sont à accomplir ?

Le jour même de son absence et peu importe la durée de la maladie de l'enfant, le bénéficiaire du congé est obligé d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

En outre, le parent doit remplir le formulaire du congé pour raisons familiales spécifique, le signer et le transmettre à la Caisse nationale de santé et à son employeur, en joignant le justificatif adéquat.

L'envoi est à effectuer soit par voie électronique, soit par voie postale.

⁹ Un projet de loi n°7744 prolonge cette durée jusqu'au 31 décembre 2021.

Il existe 2 possibilités pour envoyer électroniquement à la CNS le formulaire du congé pour raisons familiales et les documents requis (ordonnance, certificat ou attestation) :

- imprimer le formulaire du congé pour raisons familiales, le signer à la main, faire un scan ou une photo de bonne qualité du formulaire et des pièces justificatives requises et les envoyer par courrier électronique à l'adresse email cns-crf@secu.lu, ou ;
- sauvegarder le formulaire de demande du congé pour raisons familiales sur l'ordinateur, le remplir électroniquement avec Adobe Acrobat Reader, signer le formulaire électroniquement avec une smartcard LuxTrust, et l'envoyer par courrier électronique accompagné du certificat préalablement digitalisé.

L'objet du mail doit comprendre le numéro d'identification national à 13 chiffres.

Lien vers le formulaire :

<https://guichet.public.lu/dam-assets/catalogue-formulaires/coronavirus/conge-raisons-familiales-demande/formulaire-demande-conge-raisons-familiales-fr.pdf>

5. LES SALARIÉS ET LE CONGÉ POUR SOUTIEN FAMILIAL

Un nouveau « congé pour soutien familial » permet de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, mais seulement en cas de fermeture de la structure qui la prenait en charge.

Ce nouveau congé prend effet rétroactif au 18 mars 2020 et est à charge de la Caisse nationale de santé (CNS). Il a été prolongé jusqu'au 25 mai 2021 ¹⁰.

5.1. Quel est l'objectif du congé pour soutien familial ?

Il s'agit d'un congé qui permet de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 suite à la fermeture temporaire du service agréé qui la prenait en charge.

Ce congé est applicable rétroactivement au 18 mars 2020.

5.2. Dans quels cas s'applique le congé pour soutien familial ?

Ce congé ne s'applique que dans l'hypothèse où le proche ne peut plus être pris en charge par la structure d'accueil de jour, la structure de formation ou de travail.

Le proche à soutenir peut être :

- une personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, cliente d'un service agréé ;
- une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, cliente d'un service agréé.

Par « service agréé », est visé tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés sur le territoire luxembourgeois, ainsi que tout service comparable agréé par une autorité compétente d'un État membre de l'Union européenne.

5.3. Qui peut bénéficier d'un congé pour soutien familial ?

Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant qui remplit les conditions cumulatives suivantes :

- le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'état de crise ;
- le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside ;
- ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et aucun autre moyen de garde n'est disponible.

5.4. Quelle est la durée du congé pour soutien familial ?

Le congé pour soutien familial prend lorsque le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

¹⁰ Selon la loi modifiée du 20 juin 2020, Mémorial A, n°533 du 25 juin 2020.

5.5. Les jours de congé sont-ils fractionnables ?

Le congé pour soutien familial peut être pris en plusieurs fois (en fractionné). La personne bénéficiaire du congé n'a pas besoin de remplir et d'envoyer un nouveau formulaire. Le premier formulaire est suffisant même en cas de prolongation éventuelle du congé pour soutien familial.

Attention : Plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper de ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

5.6. Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?

Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région d'attester la nécessité du congé pour soutien familial, grâce au formulaire disponible sur :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-certificat-conge-soutien-familial.html>

Ce formulaire dûment signé doit être envoyé au ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région :

- Par envoi électronique :
soutien.familial@fm.etat.lu (Scan/photographie de bonne qualité de l'original signé ou PDF avec signature digitale LuxTrust)

ou

- Par envoi postal (non recommandé) :
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
12-14, avenue Emile Reuter
L-2420 Luxembourg

Si les conditions sont remplies, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé (CNS).

Finalement, la personne qui doit avoir recours au congé transmet un exemplaire du certificat signé par le ministre de Famille, de l'Intégration et à la Grande Région à la Caisse nationale de santé (CNS) et l'autre exemplaire à l'employeur.

5.7. Qui paie le salaire pendant un congé pour soutien familial ?

Les jours pris à titre de congé pour soutien familial sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

En pratique, il appartient à l'employeur d'avancer la rémunération due pour les jours de congé pour soutien familial. Il sera remboursé ultérieurement par la CNS.

5.8. Le salarié en congé pour soutien familial peut-il être licencié ?

Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de licenciement ou la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

5.9. Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour soutien familial ?

Tout comme ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, un salarié embauché par contrat à durée déterminée a droit au congé pour soutien familial.

Cependant, le fait que le soutien familial se prolonge au-delà de l'échéance du contrat n'empêche pas celui-ci de se terminer à la date prévue.

5.10. Un congé pour soutien familial est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

Oui, le salarié en période d'essai a droit au congé pour soutien familial au même titre que les salariés engagés définitivement.

Cependant, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé pour soutien familial, dans la limite maximale d'un mois.

5.11. Quel est le tribunal compétent ?

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

6. LES SALARIÉS ET LE TÉLÉTRAVAIL

6.1. Le salarié peut-il demander à faire du télétravail ?

Oui, mais l'employeur n'a aucune obligation de faire droit à cette demande.

Par contre, comme l'employeur est tenu d'encourager ses salariés à faire du télétravail, il doit limiter son refus aux besoins de service.

6.2. L'employeur peut-il m'obliger à télétravailler ?

L'employeur a l'obligation légale d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

À cette fin, il peut imposer le télétravail.

6.3. Les salariés en télétravail doivent-ils retourner au bureau ?

La recommandation est de continuer à travailler à distance si possible.

Selon la Direction de la santé, « pour les employés des entreprises privées – institutions financières, services... – et du service public, « le télétravail reste privilégié. Nous ne sommes pas sortis de la crise sanitaire. Les mesures prises par le gouvernement s'appliquent toujours. ».

6.4. Quelles sont les règles à respecter ?

En situation normale, la mise en place du télétravail à domicile doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur. Les représentants du personnel doivent être consultés.

En cette situation exceptionnelle, l'employeur peut se contenter de demander l'accord de la délégation, puis de le notifier aux salariés concernés.

L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

6.5. Quelles sont les conséquences au niveau fiscal si je suis frontalier ?

Selon des conventions internationales contre les doubles impositions, l'imposition des revenus se fait dans l'état où la profession est exercée. L'imposition est maintenue à 100% au Luxembourg si les seuils suivants ne sont pas dépassés :

- Belgique : maximum 24 jours de travail par an hors du Luxembourg, depuis l'année fiscale 2015 ;
- France : maximum 29 jours de travail par an hors du Luxembourg, à partir de l'année fiscale 2020 ;
- Allemagne : maximum 19 jours de travail par an hors du Luxembourg, depuis l'année fiscale 2011.

Attention : en cas de dépassement de ces seuils (en ajoutant les jours de télétravail et d'activité dans tout autre pays que le Luxembourg), le salaire en relation avec l'intégralité des jours travaillés en dehors du Luxembourg est imposable dans le pays de résidence du salarié.

Le télétravail d'un salarié frontalier pourrait donc avoir des incidences au niveau fiscal :

- **frontalier belge :**
un accord amiable a été signé le 19 mai 2020, applicable du 11 mars 2020 au 31 décembre 2020, après prolongation.
- **frontaliers français :**
ce gel est applicable du 14 mars 2020 au 31 décembre 2020.
- **frontalier allemand :**
un accord amiable a été signé le 3 avril 2020, qui s'applique à partir du 11 mars 2020, avec une prolongation automatique de mois en mois jusqu'à ce qu'il soit dénoncé par l'une des autorités compétentes.

6.6. Quelles sont les incidences au niveau sécurité sociale si je suis frontalier ?

Les personnes qui résident en dehors du Luxembourg restent affiliées au régime luxembourgeois de sécurité sociale à condition de ne pas travailler plus de 25% dans leur pays de résidence (environ 1,5 jour par semaine, calculé sur douze mois).

Il a été entendu au niveau européen de déroger au seuil applicable de 25% en raison de cette pandémie jusqu'au 31 décembre 2020.

7. LES SALARIÉS ET LE CHÔMAGE PARTIEL

CHÔMAGE PARTIEL « LOCKDOWN PARTIEL »

Suite à l'annonce de la fermeture de certaines entreprises, le gouvernement a mis en place un régime de chômage partiel « lockdown partiel » avec une procédure accélérée qui permet de bénéficier du chômage partiel à raison de 100% du total des heures chômées pendant la période de fermeture.

Ce chômage s'applique uniquement à la période effective du « lockdown partiel ».

Activités et établissements concernés *

Les établissements de restauration et de débit de boissons (à l'exception des cantines scolaires ou universitaires, des services de vente à emporter, de vente au volant et de livraison à domicile).

Les entreprises pour lesquelles uniquement une partie de l'activité est touchée par la fermeture, peuvent également profiter des modalités de chômage « lockdown partiel », mais uniquement pour la partie concernée par la fermeture.

Salariés concernés *

Le régime du chômage partiel en période de « lockdown partiel » peut s'appliquer pour les salariés :

- en CDI et en CDD en cours au moment de la survenance du « lockdown partiel » ; et
- qui ne sont pas couverts par un certificat d'incapacité de travail.

À titre exceptionnel, les apprentis occupés dans les entreprises fermées dans le cadre de l'exécution des dispositions légales, sont exceptionnellement admis au régime de chômage partiel pour la durée de la fermeture légale.

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-lockdown-partiel.html>

7.1. Quels sont les salariés éligibles pour le chômage partiel applicable jusqu'au 30 juin 2021 ? *

Le régime de chômage partiel de source structurelle peut être appliqué à tous les salariés dont le lieu de travail se situe au Luxembourg, qu'ils soient en CDI ou en CDD. Le chômage partiel n'est ni applicable aux apprentis, ni aux stagiaires, ni aux travailleurs intérimaires, ni aux salariés en préavis de licenciement, ni aux salariés en CIE, CAE et CRE.

Les employés qui ont été licenciés avant la survenance du chômage partiel et dont le délai de préavis tombe pendant la période de chômage partiel n'ont pas droit au chômage partiel. Ainsi, l'employeur doit continuer à verser 100% du salaire et ne sera pas remboursé par l'État.

Un licenciement pendant la durée du chômage partiel n'est possible que pour des raisons d'ordre personnel. Dans ce cas, le salarié en question n'est plus éligible au chômage partiel. L'employeur doit continuer à verser 100% du salaire et ne recevra aucun remboursement.

À noter que les travailleurs intérimaires peuvent être éligibles au chômage partiel dans le chef de leur employeur, à savoir l'entreprise de travail intérimaire.

Attention : les salariés qui jouissent d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité ne sont pas éligibles au chômage partiel.

Voir encadré ci-dessus pour les salariés et apprentis des entreprises fermées par le gouvernement.

7.2. Les salariés doivent-ils avoir épuisé leur droit au congé avant de passer en chômage partiel ?

Selon l'ADEM, avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel, toutes les possibilités de maintien d'un niveau normal de l'emploi par les moyens propres de l'entreprise doivent être épuisées. L'aménagement des congés fait partie des moyens propres dont l'entreprise dispose pour maintenir un niveau normal de l'emploi. Les salariés doivent donc solder les congés des années antérieures à 2020 avant de bénéficier du chômage partiel.

7.3. Combien suis-je payé ?

L'employeur peut décider de maintenir le niveau de salaire de ses salariés en intégralité.

Il doit leur verser une indemnité de compensation qui correspond au moins à 80% du salaire normal de référence, mais qui ne peut être inférieure au montant du salaire social minimum pour salariés non qualifiés soit 2 141,99 euros (indice 834,76).

Une éventuelle différence entre le montant de l'indemnité de compensation et le salaire social minimum non-qualifié sera prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

7.4. Le salarié dont l'employeur a recours au chômage partiel, a-t-il des démarches à accomplir ?

Non, les salariés mis au chômage partiel n'ont aucune démarche à réaliser. Ils seront informés par l'employeur ou la délégation du personnel et continueront d'être rémunérés.

7.5. Mon employeur est-t-il remboursé par l'État ?

L'État rembourse à l'employeur l'indemnité de compensation.

Le montant remboursé par l'ADEM sera plafonné à 80% du salaire mensuel, sans dépasser 2,5 fois le salaire social minimum non qualifié (5 354,98 euros à l'indice 834,76).

Une éventuelle différence entre le montant de l'indemnité de compensation et le salaire social minimum non-qualifié sera prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

Les subventions accordées aux entreprises sur base de déclarations erronées sont à restituer.

Le bénéficiaire doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat à l'entreprise concernée dans les hypothèses suivantes :

- des subventions sont accordées sur base de déclarations délibérément fausses ;
- dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés ;
- des subventions ont servi à des fins autres que le paiement des salaires.

Toute déclaration fautive, tout manquement dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés et toute utilisation des subventions ayant servi à des fins autres que le paiement des salaires est punie d'une amende de 251 à 5 000 euros.

7.6. Quelles sont les entreprises éligibles ? ¹¹ *

Des modalités particulières relatives au chômage partiel ont été retenues jusqu'au 30 juin 2021.

S'appliquant à l'ensemble des entreprises impactées par la pandémie pendant cette période de relance économique, ces modalités tiennent néanmoins compte du fait que certains secteurs ou branches économiques sont plus sévèrement impactés que d'autres.

Les modalités d'application pour les 6 premiers mois de 2021 sont définies en 2 périodes distinctes de 3 mois, en partant de l'hypothèse que la situation sanitaire s'améliore d'ici le 1^{er} avril 2021, à savoir :

- du 1^{er} janvier au 31 mars 2021 ; et
- du 1^{er} avril 2021 au 30 juin 2021.

La présente démarche ne concerne que la période qui s'étale jusqu'au 31 mars 2021.

Elle sera, le cas échéant, modifiée pour préciser les modalités qui s'appliqueront à la 2^e période (du 1^{er} avril 2021 au 30 juin 2021) en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur 4 cas de figures possibles pour que les entreprises puissent bénéficier du régime de chômage partiel pendant la période de relance économique :

1. les entreprises industrielles continuent à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux (p. ex., des problèmes d'approvisionnement).

En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique ;

2. les entreprises des secteurs vulnérables de l'horeca, du tourisme ainsi que du secteur événementiel bénéficient d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés concernés.

En cas de besoin avéré, ces entreprises peuvent recourir à des licenciements pour motifs économiques dans la limite maximale de 25% de leurs salariés (par rapport à l'effectif total recensé au 30 juin 2020) jusqu'au 31 mars 2021. Il a été convenu entre partenaires sociaux qu'en cas de retour à meilleure fortune, les entreprises qui ont ainsi procédé à des licenciements devront, en cas de recrutement ultérieur de personnel, réembaucher en priorité leurs anciens salariés licenciés.

À noter que les dispositions de droit commun prévues par le Code du travail qui concernent notamment le licenciement collectif restent entièrement applicables ;

3. les entreprises touchées par la crise sanitaire autres que les entreprises industrielles et celles qui relèvent des secteurs vulnérables peuvent également recourir au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Dans ce cas, le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 15% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne peuvent pas excéder 40 heures par semaine et par salarié ;

4. les entreprises :

- des secteurs vulnérables (horeca, tourisme, événementiel) qui licencient plus de 25% de leur effectif total (recensé au 30 juin 2020) ;
- relevant des autres secteurs touchés par la crise qui devraient néanmoins procéder à des licenciements ou dont le nombre d'heures de travail perdues devrait dépasser 15% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise ;

ne peuvent le faire qu'à condition que ces entreprises fournissent :

- un plan de redressement, pour les petites entreprises de moins de 15 personnes ; ou
- un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions des articles L.513-1 et suivants du Code du travail, pour les entreprises qui occupent plus de 15 salariés.

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-relance-eco.html>

¹¹ Source : www.guichet.lu

7.7. Quelle est la procédure à suivre ? *

Peu importe le cas de figure dont l'entreprise relève, l'employeur, ou son mandataire (p.ex. une fiduciaire), doit obligatoirement introduire la demande pour bénéficier du régime de chômage partiel par voie électronique à travers son espace professionnel sur www.guichet.lu chaque mois pour le mois qui suit.

Les demandes doivent être envoyées au plus tard le 12^e jour du mois qui précède la période de chômage partiel demandée. Par exemple au plus tard le 12 janvier pour la demande de chômage partiel pour le mois de février 2021.

Le bénéficiaire du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

Attention : Avant d'introduire une demande via www.guichet.lu, l'employeur est tenu de confirmer, moyennant la déclaration prévue à cet effet pour entreprises avec ou sans délégation du personnel, que les salariés respectivement la délégation du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales (en cas de convention collective) ont été informés de la demande de chômage partiel.

Après la fin du mois de survenance du chômage partiel, les entreprises doivent remplir la démarche en ligne sur www.guichet.lu afin que l'ADEM puisse établir un décompte.

Le déclarant a également la possibilité de télécharger une liste XML avant d'entamer la démarche sur www.guichet.lu.

En pratique, l'employeur ou son mandataire reçoit, pour chaque mois de chômage partiel, un mail/courrier de la part de l'ADEM l'invitant à remplir le formulaire en ligne.

Sur ce formulaire, seuls les noms et matricules des salariés et/ou apprentis concernés seront à renseigner. L'ADEM recevra les autres données nécessaires de la part du Centre commun de la Sécurité sociale.

Les différentes administrations compétentes ont un accès direct aux bases de données nécessaires d'autres instances afin de leur permettre de vérifier si les indications fournies par les entreprises sont correctes.

7.8. Quel est l'impact du chômage partiel sur la période d'essai ?

La période d'essai des salariés et apprentis liés à une entreprise qui a dû arrêter ses activités ou ralentir ses activités de telle manière qu'elle est obligée de mettre son personnel au « chômage partiel pour cas de force majeure COVID-19 », pendant l'état de crise, étaient suspendue à partir du début de la cessation de l'activité ou du ralentissement de l'activité par l'employeur jusqu'au 24 juin à minuit. Cette suspension concernait aussi bien les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, en contrat de travail à durée déterminée et en contrat de mission (travail intérimaire), ainsi que les apprentis. La période d'essai a repris son cours le 25 juin.

Les heures de travail perdues indemnisées en vertu du chômage partiel sont assimilées à des heures de travail effectives pour la calcul des congés et d'autres avantages dont l'attribution ou les modalités sont liées à l'accomplissement d'une certaine durée de travail. Cependant, les heures de travail perdues ne sont pas imputées sur la durée de la période d'essai qui est prorogée en conséquence.

7.9. Y-a-t-il une limite maximale à la couverture par le chômage partiel ?

Oui, la réduction de la durée de travail couverte par le régime de chômage partiel ne peut actuellement excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein. Pour les salariés travaillant à temps partiel, les 1.022 heures sont proratisées.

Cependant, les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020 ne sont pas imputées à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures.

Pour plus de détails concernant le chômage partiel :

La hotline 8002-9191 fonctionne tous les jours ouvrables entre 8 et 17 heures pour répondre aux questions sur les demandes de chômage partiel lié à la relance économique.

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-relance-eco.html>

<https://guichet.public.lu/fr/actualites/2020/juin/20-faq-chomage-partiel.html>

8. LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LE COVID-19

8.1. Comment s'inscrire comme demandeur d'emploi ?

Les demandeurs d'emploi résidant au Luxembourg qui perdent leur emploi sont priés de remplir le formulaire d'inscription en ligne disponible ici <https://adem.public.lu/fr/support/inscription.html>

8.2. Comment est assuré le suivi des demandeurs d'emploi pendant la période de crise COVID-19 ?

- Si vous êtes nouvellement inscrit(e) à l'ADEM, l'ADEM vous contactera afin de finaliser votre dossier. L'ADEM propose à chaque demandeur d'emploi sans emploi à la recherche d'un emploi, qui vient s'inscrire auprès des bureaux de placement, la conclusion d'une convention de collaboration individualisée. La convention fixera les droits et obligations respectifs des services de l'ADEM. Elle contiendra une partie générale détaillant les procédures régissant les relations entre les deux parties ainsi qu'une partie spécifique axée sur le profil et les besoins individuels du demandeur et fixant, dans la mesure du possible, son plan d'insertion respectivement de réinsertion.
- Si vous êtes déjà inscrit(e) à l'ADEM, l'ADEM se tient à votre disposition sur demande par téléphone et courriel ou dans l'une de ses agences.
Toutes les opérations en relation avec les indemnisations sont assurées.

Pour plus de détails :

<https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/acteurs/adem/agences-plans-acces.html>

8.3. Quelles sont les mesures en faveur des demandeurs d'emploi indemnisés pendant l'état de crise ?

La durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois ont été prolongées de la durée de l'état de crise.

Pour d'autres questions concernant l'ADEM (rendez-vous, pointages obligatoires...) :

<https://adem.public.lu>

9. LES SALARIÉS ET LE RECLASSEMENT

Le contrat de réinsertion-emploi est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des populations les plus fragiles sur le marché de l'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, un contrat de réinsertion emploi, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins.

En cas d'occupation de demandeurs d'emploi âgés entre 30 ans au moins et moins de 45 accomplis, une quote-part correspondant à 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés est versée par l'employeur au Fonds pour l'emploi.

En cas d'occupation de demandeurs d'emploi

- âgés de 45 ans au moins,
- en reclassement externe,
- ayant la qualité de salarié handicapé ou
- du sexe sous-représenté,

la participation de l'entreprise est ramenée à 35% de l'indemnité touchée par les demandeurs d'emploi.

10. SALARIÉS, EMPLOYEURS ET LES IMPÔTS

10.1. J'ai continué/je continue à occuper mon aide de ménage pendant la crise, ai-je droit à un abattement spécial ?

Une dérogation temporaire au montant de l'abattement forfaitaire pour frais de domesticité, frais d'aides et de soins en raison de l'état de dépendance ainsi que pour frais de garde d'enfant a été introduite pour inciter les contribuables à maintenir la relation de travail de leur aide de ménage pendant la crise pandémique liée au COVID-19.

L'abattement forfaitaire maximal de 5 400 euros par année d'imposition est porté pour l'année d'imposition 2020 à 6 750 euros, à condition que le contribuable ait exposé des frais de domesticité pour des aides de ménage, hommes/femmes de charge et autres gens de maisons engagés soit directement par le contribuable, soit indirectement par le biais d'une entreprise ou association, et déclarés aux institutions de sécurité sociale entre le 1^{er} avril 2020 jusqu'au moins le 31 décembre 2020. Cet abattement ne peut excéder ni les frais réellement exposés, ni 450 euros pour les mois de janvier 2020 à mars 2020 et 600 euros pour les mois d'avril 2020 à décembre 2020.

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/actualites/2020/mars/20-personnel-menage.html>

https://impotsdirects.public.lu/fr/az/a/abat_forf_dom.html

11. LES SALARIÉS ET UNE ACTION EN JUSTICE

11.1. Quels délais ont été suspendus/sont reportés ?

Les délais dans les procédures, donc une fois que l'affaire est introduite.

En première instance, la procédure devant le Tribunal du travail est orale, et il n'existe pas de délais spécifiques. En appel, les délais de la mise en état ont été suspendus.

Les délais pour introduire les voies de recours ordinaires et extraordinaires, donc notamment le délai d'appel de 40 jours contre les jugements rendus en première instance par le Tribunal du travail. La suspension a pour effet que la partie non encore courue du délai continue à courir à la fin de l'état de crise.

Pour ce qui est des délais d'action pour introduire l'affaire en justice, y compris les délais de prescription extinctive [p.ex. : délai de 3 mois pour introduire une action en licenciement abusif (article L.124-11(2) du Code du travail), la prescription de 3 ans à laquelle sont soumis les salaires], les règles sont les suivantes :

- les délais venant à échéance pendant l'état de crise sont reportés de deux mois à compter de la date de la fin de l'état de crise ;
- les délais venant à échéance dans le mois suivant la fin de l'état de crise sont reportés d'un mois à compter de leur date d'échéance.

Il en est de même en ce qui concerne les délais qui gouvernent l'introduction des recours gracieux contre des décisions administratives individuelles.

Les délais extrajudiciaires à respecter en droit du travail ne sont pas affectés par les modifications temporaires précitées. Il s'agit par exemple, du délai d'un mois endéans lequel salarié et employeur doivent invoquer une faute grave pour licencier/démissionner avec effet immédiat et du délai d'un mois endéans lequel le salarié doit demander les motifs et le délai d'un mois endéans lequel l'employeur doit répondre à une telle demande.

Par ailleurs, le délai d'un mois dont dispose un commerçant ou une société commerciale pour faire l'aveu de la faillite en cas de difficultés économiques est suspendu pendant 6 mois à compter de la fin de l'état de crise.

11.2. Quelles sont les règles de sécurité mises en œuvre pour les audiences ?

Dans les salles d'audience des juridictions constitutionnelle, judiciaires, y compris les juridictions de la sécurité sociale, administratives et militaires, l'obligation de respecter une distance minimale de deux mètres ne s'applique pas :

- aux parties au procès en cours, leurs avocats et leurs interprètes, ainsi qu'aux détenus et aux agents de la Police grand-ducale qui assurent leur garde ;
- aux membres de la juridiction concernée, y compris le greffier et, le cas échéant, le représentant du ministère public, si la partie de la salle d'audience où siègent ces personnes est équipée d'un dispositif de séparation permettant d'empêcher la propagation du virus SARS-CoV-2 entre ces personnes.

En faisant usage de sa prérogative de police d'audience, le magistrat qui préside l'audience peut dispenser du port du masque une personne qui est appelée à prendre la parole dans le cadre du procès en cours, pour la durée de sa prise de parole, si cette personne est en situation d'handicap ou si elle présente une pathologie et est munie d'un certificat médical.

12. LES APPRENTIS ET STAGIAIRES FACE AU COVID-19

12.1. Quelle est la date limite de signature du contrat d'apprentissage ?

La date limite de signature du contrat d'apprentissage, initialement fixée au 31 octobre, est reportée au 31 décembre 2020 pour les élèves qui suivent leur formation professionnelle en régime concomitant (une partie de l'enseignement en entreprise, l'autre partie dans un lycée).

12.2. Comment fonctionne la formation professionnelle ? *

Du 4 au 10 janvier 2021, les classes à plein temps ont fonctionné suivant le modèle mis en place pour les classes de l'enseignement secondaire.

Les élèves-apprentis du régime concomitant ont suivi l'enseignement à distance durant les jours réservés aux cours au lycée. Les autres jours, ils se sont rendus dans leurs entreprises formatrices si celles-ci ne sont pas concernées par le confinement.

Les cours et activités ont repris le 11 janvier 2021 avec les restrictions indiquées ici :

<https://men.public.lu/fr/support/coronavirus/faq-fr.html>

Les apprentis des secteurs confinés ne peuvent pas se rendre dans leurs entreprises formatrices et sont éligibles au chômage partiel.

Le calendrier des projets intégrés est maintenu.

12.3. Un apprenti dont la classe est mise à l'écart en raison d'un cas positif isolé peut-il se rendre dans l'entreprise formatrice ?

Lorsqu'un cas positif isolé se présente dans la classe, le lycée en informe l'entreprise formatrice.

Si l'entreprise ne peut garantir à l'apprenti le port continu du masque et la restriction de ses contacts sociaux, il est recommandé à l'entreprise de dispenser l'élève de sa présence durant la durée de la mise à l'écart de la classe.

12.4. Est-ce qu'un apprenti peut bénéficier du chômage partiel ?

Les apprentis avaient été exceptionnellement admis au chômage partiel pendant le confinement initial de mars 2020.

Depuis le 1^{er} juillet 2020, le chômage partiel n'est plus applicable aux apprentis.

À titre exceptionnel, les apprentis occupés dans les entreprises fermées suite à la loi du 26 novembre 2020, sont admis au régime de chômage partiel pour la durée de la fermeture légale.

L'indemnisation à avancer par le patron est de 80% de l'indemnité d'apprentissage pour un apprenti initial et à 100% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour un apprenti adulte.

Dans le cas de l'apprentissage-adulte, l'entreprise formatrice continue à verser à l'apprenti le salaire social minimum pour salariés non qualifiés. La différence entre l'indemnité de compensation pour le chômage partiel et le salaire minimum social est remboursée à l'entreprise formatrice par le Fonds pour l'emploi.

Ce remboursement se faisait via le décompte mensuel du chômage partiel.

Pour plus de détails :

<https://men.public.lu/fr/support/coronavirus/faq-fr.html>

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-lockdown-partiel.html>

13. LES ARTISTES ET INTERMITTENTS DU SPECTACLE FACE AU COVID-19

Les aides en faveur des artistes professionnels indépendants et des intermittents du spectacle sont intitulées « aides ou mesures sociales ».

2 conditions sont à remplir pour en bénéficier :

- être affilié de manière continue au Grand-Duché de Luxembourg depuis au moins six mois précédant la date de la demande d'admission au bénéfice des mesures sociales et
- faire preuve d'un engagement dans la scène artistique et culturelle luxembourgeoise.

La CSL a élaboré un Socionews sur le statut des artistes professionnels indépendants et des intermittents du spectacle, où vous pouvez retrouver le détail des différentes aides possibles : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/07a292adc1.pdf>

Des aides supplémentaires ont été mises en place jusqu'au 28 février 2021.

13.1. Est-ce que les déclarations en obtention d'aides mensuelles sont traitées ?

Le ministère de la Culture a pris des mesures pour assurer le traitement des déclarations en obtention d'aides mensuelles, et a mis tout en œuvre pour honorer ses obligations.

Il est néanmoins conseillé d'introduire les déclarations par voie électronique : declaration-aide@mc.etat.lu

13.2. Quelles mesures de soutien ont été mises en place en faveur des artistes ?

Si les ressources mensuelles n'atteignent pas le SSM qualifié, l'artiste peut toucher une aide financière mensuelle de la différence, avec un plafond maximum de la moitié du SSM qualifié. Pendant l'état de crise, cette aide sociale mensuelle peut atteindre le salaire social minimum pour personnes qualifiées, à condition que les difficultés à effectuer les prestations artistiques soient liées à cet événement exceptionnel que constitue le coronavirus.

Pour être admis au bénéfice des aides à caractère social, le revenu d'au moins 4 fois le salaire social minimum mensuel pour travailleurs non qualifiés, qui doit être généré au cours de l'année précédant la demande est réduit d'un montant de 714 euros pour chaque mois pendant lequel l'état de crise perdure.

13.3. Comment obtenir ces aides supplémentaires en tant qu'artiste ?

Le régime spécifique d'aides sociales est lié au régime normal. La demande se fait donc par le biais de la « déclaration sur l'honneur en vue de l'obtention d'une aide mensuelle » que vous utilisez habituellement. Vous devez comme toujours noter les informations concernant le montant de vos ressources mensuelles. Cependant, vous devez y joindre la déclaration additionnelle en vue de l'obtention d'une aide mensuelle supplémentaire pour artistes professionnels indépendants dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19 sur laquelle vous chiffrez la perte de revenu en raison de la situation de crise particulière. Vous devez prouver ces informations par le biais de documents supplémentaires (p.ex. contrats, pièces officielles concernant des productions annulées, copie du carton d'invitation en relation avec une exposition annulée, extraites de courriels...). De plus, vous devez déclarer que vous n'avez pas bénéficié d'autres mesures étatiques (p.ex. congé pour raisons familiales, revenu de remplacement spécifique...).

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/activite-independante/statut-artiste/artiste-professionnel-independant.html>

Pour faire une déclaration additionnelle :

https://mc.gouvernement.lu/fr/dossiers/2020/Coronavirus_FAQ_secteur_culturel.html

13.4. Quelles mesures de soutien ont été mises en place en faveur des intermittents du spectacle ?

L'intermittent peut obtenir une indemnité journalière correspondant à la fraction journalière du SSM qualifié et limitée à 121 indemnités journalières au maximum pendant une période de 365 jours à partir du jour de l'introduction de la demande.

Pendant l'état de crise peuvent s'y ajouter des indemnités journalières supplémentaires, et ce jusqu'à 20 indemnités journalières supplémentaires par mois pendant lequel dure l'état de crise, en cas d'inactivité involontaire par rapport aux 121 indemnités journalières prévues en temps « normal », à condition que l'événement exceptionnel que constitue le coronavirus ait empêché l'intermittent du spectacle d'offrir ses services, dans la limite bien entendu des jours que comprend le mois en question ;

Pour être admis au bénéfice des aides à caractère social, la période de 80 jours endéans la période de 365 jours de calendrier précédant la demande d'ouverture des droits en indemnisation, dont doit justifier l'intermittent, est réduite de 7 jours pour chaque mois pendant lequel l'état de crise perdure.

Pour être admis au bénéfice des aides à caractère social, le revenu d'au moins 4 fois le salaire social minimum mensuel pour travailleurs non qualifiés, qui doit être généré au cours de l'année précédant la demande est réduit d'un montant de 714 euros pour chaque mois pendant lequel l'état de crise perdure.

13.5. Comment obtenir ces aides supplémentaires en tant qu'intermittent du spectacle ?

Le régime spécifique d'aides sociales est lié au régime normal. La demande se fait donc par le biais de la « déclaration sur l'honneur en vue de l'obtention d'une indemnité d'inactivité involontaire » que vous utilisez habituellement. Vous pouvez comme toujours déclarer les jours où vous étiez involontairement sans activité professionnelle et pour lesquels vous n'avez perçu aucun revenu (les jours où vous n'avez pas travaillé, mais pour lesquels un cachet a été versé ne peuvent pas être déclarés). Vous devez cependant y joindre la déclaration additionnelle en vue de l'obtention d'indemnités supplémentaires pour inactivité involontaire dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19 sur laquelle vous indiquez le nombre de jours d'inactivité involontaire qui sont spécifiquement liés à la situation de crise particulière. Vous devez prouver ces informations par le biais de documents supplémentaires (p.ex. contrats, pièces officielles concernant des productions annulées, extraits de courriels...). De plus, vous devez déclarer que vous n'avez pas bénéficié d'autres mesures étatiques (p.ex. congé pour raisons familiales, revenu de remplacement spécifique...).

Pour plus de détails :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/activite-independante/statut-artiste/intermittent-spectacle.html>

Pour faire une déclaration additionnelle :

https://mc.gouvernement.lu/fr/dossiers/2020/Coronavirus_FAQ_secteur_culturel.html
