



SOCIONEWS

SPECIAL COVID-19 N°1

NEWSLETTER

N° 1/2020

mars 2020

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 télétravail
6. Les salariés et le chômage partiel
7. Les demandeurs d'emploi et le COVID-19
8. Les salariés et le reclassement
9. Les salariés et leurs impôts
10. Les apprentis et stagiaires 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 :

Dernière mise à jour : 6 avril 2020, 12h00

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



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

HOTLINE : +352 27 494 - 200

EMAIL : csl@csl.lu

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 la santé des salariés concernés.

Si le médecin traitant estime que la personne vulnérable ne peut plus continuer à exercer son activité, il délivre un certificat d'incapacité de travail.

1.2. Comment envoyer mon certificat d'incapacité de travail à la Caisse nationale de santé (CNS) si je suis frontalier ?

Étant donné qu'en ce moment les services de la poste ne fonctionnent que de manière limitée, les assurés résidant dans les pays voisins ont la possibilité d'envoyer leur certificat d'incapacité de travail exceptionnellement par courriel à l'adresse :

saisieCIT.cns@secu.lu

Pour rappel, le certificat doit être établi par un médecin et comporter les mentions suivantes pour être accepté par la CNS :

- le matricule luxembourgeois de l'assuré/salarié ;
- les nom et prénom du médecin ;
- la date de l'établissement du certificat ;
- la date de début de l'incapacité ;
- la date de fin de l'incapacité ;
- le diagnostic.

Le certificat doit être scanné. Les photographies ne sont pas acceptées. Les certificats transmis par courriel ne doivent plus être remis par voie postale. S'il s'agit d'un certificat exprimé dans une langue autre que la langue française, anglaise ou allemande, une traduction par un traducteur assermenté est nécessaire.

Source :

<https://cns.public.lu/fr/actualites/2020/agences-c.html>

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

Les périodes d'incapacité de travail se situant entre le 18 mars 2020, date de la constatation de l'état de crise et la date de la fin de cet état de crise ne seront pas prises en compte dans le calcul des 78 semaines sur 104 semaines (période maximale de prise en charge de la maladie du salarié).

L'employeur se verra rembourser 100% (et non 80%) des salaires en cas de maladie de ses salariés pendant les périodes se situant entre le 1^{er} mars et la fin du mois calendrier au cours duquel prendra fin cet état de crise.

2. LES SALARIÉS ET LEUR EMPLOI

2.1. Quelles activités sont maintenues ?

Doivent être maintenues les activités qui sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays.

Il s'agit notamment des activités et des secteurs suivants :

- les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État ;
- le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales ;
- la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers ;
- le secteur de l'alimentation ;
- la production et la distribution de l'eau ;
- la collecte et le traitement des eaux usées ;
- l'enlèvement et la gestion des déchets ;
- les transports publics ;
- les services de transport, de transbordement et d'expédition de marchandises et de fret ;
- les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments ;
- les services postaux et de télécommunication ;
- les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage ;
- les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance.

Plus précisément peuvent continuer les activités suivantes :

- les enseignes commerciales qui vendent principalement des produits alimentaires ;
- les pharmacies ;
- les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes ;
- les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux ;
- les commerces de services de télécommunication ;
- les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire ;
- les services de vente de carburants et de stations d'essence ;
- les activités de transport de personnes ;
- les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire ;
- la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques ;
- les commerces de distribution de la presse ;
- les institutions financières et d'assurance ;
- les services postaux ;
- les services de pressing et de nettoyage de vêtements ;
- les services funéraires ;
- les activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ;
- les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité.

La vente de produits non alimentaires en drive-in ou en livraison ou entre professionnels est autorisée.

Les commerces qui proposent des activités mixtes peuvent rester ouverts lorsque leur activité principale est autorisée.

Les activités en cabinet libéral de médecin, de médecin-dentiste, de médecin-vétérinaire, de kinésithérapeute et d'autres professions de santé sont limitées exclusivement aux problèmes de santé les plus sévères et/ou urgents.

Les employeurs des entreprises concernées peuvent refuser tout congé¹ et annuler tout congé accordé pendant l'état de crise.

¹ 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 ».

Pendant la crise sanitaire, la durée du travail peut dans les entreprises dont l'activité est maintenue, être portée à 12 heures par jour et 60 heures par semaine, à condition que l'employeur en fasse la demande motivée auprès du ministre du Travail. L'employeur doit motiver sa demande et prévoir des compensations pour ses salariés. Il doit en outre obtenir l'accord de la délégation du personnel. En cas de blocage, le ministre du Travail va se concerter avec les syndicats.

Tout professionnel de santé ayant le statut d'indépendant peut bénéficier pendant la crise d'un CDD comme employé de l'État. Les étudiants pourront décrocher de manière exceptionnelle des CDD ; de 40 heures par semaine (en temps normal 15 heures) en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

2.2. Quelles sont les activités interdites ?

Toutes les activités commerciales (y compris les commerces situés dans les galeries marchandes des surfaces commerciales) et les activités artisanales (y compris les auto-écoles, les instituts de beauté, les coiffeurs) qui accueillent un public sont interdites.

Les chantiers de construction sont fermés depuis le 20 mars 2020 à 17h00. Cette interdiction ne vise pas les chantiers hospitaliers ni ceux concernant les infrastructures critiques, en cas de besoin.

Toute activité artisanale hors atelier, qui ne fait pas partie des activités maintenues, est interdite depuis le 20 mars 2020 à 17h00.

Une exception est faite uniquement pour les activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution. Les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité sont en outre possibles. Il est également possible de livrer en cas de besoin des équipements commandés en ligne ou par téléphone (p.ex. : machine à laver, frigo).

Les activités de nature culturelle, sociale, festive, sportive et récréative sont suspendues. Les aires de jeux sont fermées.

Les établissements relevant des secteurs culturel, récréatif, sportif et HORECA restent fermés (musées, bars, restaurants, cinémas, cafés, discothèques, bibliothèques, piscines, salles de sport, etc.).

L'interdiction ne vise pas les services à emporter, de drive in et de livraison à domicile.

Les hôtels restent ouverts. Les restaurants et les bars d'hôtel, à l'exception du room-service et du service à emporter, restent fermés.

Le respect des règles sera contrôlé par la police et des sanctions sont applicables en cas de non-respect de ces règles.

2.3. 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) et notamment lorsqu'il doit occuper ses salariés sur le lieu de travail parce que son entreprise assure une activité essentielle qui doit être maintenue pendant la crise, 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 vulnérables² : ceux-ci doivent être particulièrement protégés par l'employeur. En cas d'impossibilité d'assurer leur sécurité sur le lieu de travail, ils devraient bénéficier d'une dispense de travail par l'employeur. À défaut, ils pourront consulter leur médecin en vue d'une mise en arrêt de travail par certificat médical.

Pour les activités autres qu'essentielles : si le travail dans les locaux de l'employeur ne fait plus de sens ou s'il est impossible d'assurer la sécurité sur le lieu de travail des salariés, l'employeur devrait dispenser les salariés de venir travailler.

2.4. 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
Allemagne	1 document à faire signer à son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière Vers le document : https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/Zertifikat-Berufspendler-Nachweis-Notwendigkeit-Grenzuebertritt.pdf	Mise entre parenthèses du seuil de 19 jours et régime dérogatoire pendant la phase État d'urgence : les jours de télétravail prestés au cours de cette phase ne seront pas mis en compte pour le décompte de la limite normale de 19 jours
Belgique	1 document à faire signer à son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière Vers le document : https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/com-muniques/2020/03-mars/17-certificat-frontalier-belgique.html	Mise entre parenthèses du seuil de 24 jours et régime dérogatoire pendant la phase État d'urgence : les jours de télétravail prestés au cours de cette phase ne seront pas mis en compte pour le décompte de la limite normale de 24 jours
France	2 documents à faire signer à son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière Vers les documents : attestation employeur : https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/certificat-frontaliers.pdf attestation de déplacement dérogatoire : http://www.meurthe-et-moselle.gouv.fr/content/download/21999/149534/file/attestation-deplacement-fr.pdf	Mise entre parenthèses du régime normal du seuil de 29 jours et régime dérogatoire pendant la phase État d'urgence : les jours de télétravail prestés au cours de cette phase ne seront pas mis en compte pour le décompte de la limite normale de 29 jours

2.5. 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.

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

<https://meco.gouvernement.lu/dam-assets/dossiers/TableauProgrammeStabilisation.pdf>

Toutes les mesures et les démarches y relatives seront au fur et à mesure expliquées sur www.guichet.lu :

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

² 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.

- 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>

2.6. 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.

Pour plus de détails :

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

2.7. 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/actualites/adem/2020/03/inscription.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.

2.8. Quelle est l'incidence d'une absence sur le lieu de travail liée à la crise due au COVID-19 sur ma 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 », suite à l'état de crise, est suspendue à partir du début de la cessation de l'activité ou du ralentissement de l'activité par l'employeur jusqu'à la fin de la période de crise. Cette mesure concerne 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.

2.9. Quelles mesures ont été prises en faveur des salariés en contrats d'appui emploi (CAE), contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et contrats de réinsertion-emploi (CRE) ?

Le contrat d'appui emploi (CAE) a pour finalité de donner aux jeunes diplômés ou non de moins de 30 ans, une initiation ainsi qu'une formation pratique et théorique en vue d'augmenter leurs compétences et faciliter leur intégration ou réintégration sur le marché du travail. Sont exclus les employeurs ayant la forme juridique d'une société commerciale.

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) est un contrat qui permet à un employeur d'embaucher un jeune de moins de 30 ans et de lui offrir une formation pratique au sein de son entreprise. Le CIE peut être conclu par tous les employeurs du secteur public et privé, à condition qu'ils puissent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

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.

Pour les CAE et CIE, le Fonds pour l'emploi ne rembourse pas seulement une quote-part, mais 100% de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, ceci même pour la durée de la prolongation, aux employeurs pendant la durée de l'état de crise.

De même, en ce qui concerne le contrat CRE, l'employeur n'est pas tenu de rembourser 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés au Fonds pour l'emploi. Le Fonds pour l'emploi prend donc la totalité de l'indemnisation du salarié en charge pendant la durée de l'état de crise.

2.10. 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. Une plateforme de mise en relation entre les entreprises ayant un besoin de main d'œuvre et les entreprises dont le personnel est en chômage partiel a été mise en place par plusieurs acteurs de l'économie (Confédération du commerce, ministère du Travail, ministère de l'Economie, Adem, House of Entrepreneurship).

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.

Cette plateforme entend également faciliter et accélérer le dépôt de candidatures des personnes intéressées.

Toutes les informations et les documents à remplir sont disponibles sur le site www.jobswitch.lu

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

Pendant la période de la présente crise, 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. Mais cela s'applique uniquement aux personnes en préretraite qui souhaitent travailler pour une des entreprises ou institutions dont l'activité est considérée comme essentielle et comme devant être maintenue pendant la crise.

2.12. Mon entreprise est en train de mettre en place un plan social, est-ce que la crise liée au COVID-19 a des conséquences sur la procédure ?

Les délais applicables lors de la négociation/élaboration d'un plan social dans le cadre d'un licenciement collectif, ainsi que, le cas échéant, la procédure de conciliation qui s'y rattache, sont suspendus pendant la durée de la crise sanitaire.

2.13. 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 sont annulés jusqu'à nouvel ordre.

Si vous avez un rendez-vous prévu dans les jours ou les semaines à venir, il est inutile de vous y présenter.

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 sont supprimés pendant la durée de l'état de crise.

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.

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

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 prévoit que les chefs d'entreprise qui doivent continuer à faire fonctionner leurs entreprises du fait qu'elles assurent ce que cet article a qualifié de services essentiels au maintien des intérêts vitaux de la population, pourront refuser tout congé et annuler tout congé déjà accordé pendant l'état de crise.

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 du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 prévoit que les chefs d'entreprise qui doivent continuer à faire fonctionner leurs entreprises du fait qu'elles assurent ce que cet article a qualifié de services essentiels au maintien des intérêts vitaux de la population, pourront refuser et annuler tout congé accordé pendant l'état de crise.

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'est donc pas à comprendre comme « tout type de congé », mais « toute demande de congé légal de récréation ».

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.

3.5. Existe-il un congé spécial qui me permet de m'occuper d'un proche vulnérable, 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 nouveau congé prend effet rétroactif au 18 mars 2020 et est à charge de la CNS.

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. Je dois garder mes enfants, que puis-je faire ?

Un des parents peut bénéficier du congé pour raisons familiales mis en place dans le cadre de la limitation de la propagation d'une épidémie (COVID-19) pour garder son enfant à la maison. Les parents peuvent alterner le congé pour raisons familiales.

À noter : des infrastructures d'accueil pour les enfants des professionnels de la santé ont été mises en place alors qu'il a été demandé à ces personnes de maintenir leur activité professionnelle et de s'arranger dans la mesure du possible en famille pour la garde des enfants ou alors de recourir aux services de garde proposés par l'État.

Lorsqu'un des parents est placé en chômage partiel, alors, les autorités sont d'avis que le salarié qui est touché par le chômage partiel se trouve en principe libéré de toute prestation de travail et il est disponible pour garder un enfant à charge sans devoir recourir au congé pour raisons familiales.

Pour cette raison, le salarié au chômage partiel n'a pas droit au congé pour raisons familiales et il en est de même de celui dont le partenaire ou conjoint est au chômage partiel et donc disponible pour garder l'enfant commun ou faisant partie du même ménage.

4.2. Qui peut bénéficier du congé pour raisons familiales dans le cadre de la limitation de la propagation d'une épidémie (COVID-19) ci-après congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

Un des parents affiliés au régime luxembourgeois de sécurité sociale, y compris les non-résidents, d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile pour des raisons impérieuses de santé publique décidées par les autorités compétentes pour faire face à la propagation d'une épidémie, dès lors qu'ils sont scolarisés et concernés par les fermetures temporaires des structures d'enseignement fondamental et secondaire, de formation professionnelle, d'accueil (crèches, maisons relais...), que ce soit au Luxembourg ou dans un pays voisin.

Attention : des restrictions s'appliquent à partir de ce lundi 30 mars.

Le salarié ne peut prétendre, pendant la durée de l'état de crise au congé pour raisons familiales qu'à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, 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 qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible.

En outre, les deux parents (ou conjoint/conjointe) ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

4.3. Mon enfant est âgé de 13 ans. Puis-je prendre le congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

La limite de l'âge légale pour l'enfant est de 12 ans accomplis. Les parents des enfants qui ont 13 ans et plus, ne peuvent pas prendre ce congé pour raisons familiales « COVID-19 », sauf s'ils sont hospitalisés³.

Si les parents ne peuvent pas prendre congé pour raisons familiales, il est possible de contacter son employeur pour éventuellement faire du télétravail dans la mesure du possible.

Les parents peuvent aussi demander à un voisin, ou un membre de la famille pour organiser la garde des enfants. Toutefois, il faut éviter qu'une personne vulnérable ou d'un groupe à risque assure la garde d'un enfant.

Le congé pour raisons familiales « COVID-19 » ne modifie pas le dispositif classique du congé pour raisons familiales, selon lequel les parents des enfants qui ont 13 ans et plus, ont droit à un congé pour raisons familiales limité à 5 jours uniquement lorsque leurs enfants sont hospitalisés.

Pour les enfants en situation de handicap, la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

À noter : Pour les enfants en situation de handicap qui ont 13 ans et plus, le Gouvernement vient de supprimer la condition d'hospitalisation⁴, avec effet au 16 mars 2020.

4.4. Puis-je garder l'enfant dont je ne suis pas un parent mais qui est à charge du ménage dans lequel je vis ?

Oui, le congé pour raisons familiales « COVID-19 » peut être pris par un membre d'une famille recomposée et qui n'est pas le parent biologique de l'enfant, s'il est essentiel que le parent de l'enfant soit présent au travail.

³ Les parents peuvent déjà bénéficier d'une prolongation du congé pour raisons familiales lorsque leur enfant est atteint d'affections cancéreuses en phase évolutive ou de pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives.

⁴ Règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail, Mémorial A N° 191 du 25 mars 2020

4.5. Mon conjoint/partenaire fait du télétravail. Est-ce que je peux bénéficier du congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

Oui. Le partenaire en télétravail « travaille » et ne peut donc pas s'occuper de l'enfant.

4.6. Comment bénéficier du congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

Le parent qui doit assurer la garde de son enfant à partir du lundi 30 mars, doit remplir et transmettre sans délai un nouveau formulaire à l'employeur et à la CNS.

Le premier formulaire qui aurait déjà été remis, n'est plus valable à partir du lundi 30 mars et un nouveau formulaire devra être introduit.

Il n'est pas nécessaire d'indiquer une date de début et une date de fin sur le formulaire. Les dates doivent uniquement être communiquées à l'employeur.

L'employeur devra transmettre un décompte des jours réels en congé pour raisons familiales en suivant la procédure usuelle.

Le formulaire est à renvoyer à la CNS par email à :

cns-crf@secu.lu

ou par courrier régulier (non recommandé) à la

CNS

Service Indemnités pécuniaires

L-2980 Luxembourg

Le nouveau formulaire est disponible en langue française, allemande et anglaise sur www.guichet.lu :

<https://guichet.public.lu/fr/actualites/2020/mars/13-conge-raisons-familiales-covid-19.html>

4.7. Pendant combien de temps puis-je bénéficier du congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

Sur le site www.guichet.lu, il est précisé que ce congé pour raisons familiales « COVID-19 » est un congé extraordinaire limité dans le temps qui n'aura pas d'impact sur le solde du CPRF normal.

Il a été prolongé jusqu'à la fin de la suspension des activités des écoles et structures d'accueil, dont la reprise est actuellement prévue pour le 4 mai.

Source :

<https://guichet.public.lu/fr/actualites/2020/mars/13-conge-raisons-familiales-covid-19.html>

4.8. Un parent est en chômage partiel, est-ce que l'autre parent peut bénéficier du congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

Le congé pour raisons familiales « Covid-19 » doit se limiter aux seuls cas dans lesquels un des parents, ou une autre personne du ménage n'a pas la possibilité d'assurer la garde de l'enfant.

Depuis ce lundi 30 mars 2020, il n'est plus possible d'avoir recours au congé pour raisons familiales si un autre membre du ménage ou le salarié concerné lui-même tombe sous le régime du chômage partiel pendant la même période.

De même, si un autre moyen de garde est possible, par exemple une structure spécifique mise à disposition, il n'est pas possible d'avoir recours à ce congé.

En outre, les deux parents (ou conjoint/conjointe) ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

4.9. Dois-je me rendre chez un médecin pour qu'il établisse un certificat ?

Non, le formulaire dûment rempli 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.

4.10. L'employeur peut-il refuser le congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

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.

4.11. Que doit faire l'employeur d'un salarié qui prend le congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?

La procédure à appliquer est la même que pour toute demande de congé pour raisons familiales. Le salarié doit informer son employeur, puis envoyer le formulaire dûment rempli à son employeur et à la CNS. 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.

Par la suite, le décompte reprenant les jours réels en congé pour raisons familiales doit être transmis par l'employeur en suivant la procédure usuelle.

Le formulaire et plus d'informations sont disponibles sur www.guichet.lu.

4.12. Est-il possible d'interrompre un congé parental en cours ?

Étant donné le contexte actuel de pandémie COVID-19, il est exceptionnellement possible d'interrompre un congé parental actuellement en cours.

L'interruption du congé étant considérée comme motivée par une cause extérieure, les indemnités déjà perçues ne donneront pas lieu à restitution.

La fraction du congé parental restant à courir au moment de l'interruption pourra, sous réserve de l'accord de l'employeur, être prise au terme de l'interruption.

Pour demander l'interruption de votre congé parental, veuillez compléter le formulaire "COVID-19 Demande d'interruption d'un congé parental", qui peut être téléchargé ici :

<https://cae.public.lu/fr/actualites/2019/ch2.html>

et l'envoyer à la

Caisse pour l'avenir des enfants

B.P. 394 / L-2013 Luxembourg

Source : *ministère de la Famille*

5. LES SALARIÉS ET LE TÉLÉTRAVAIL

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. Quelles seront 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 :

- **si je suis frontalier belge ?**

Les autorités belges et luxembourgeoises ont décidé qu'à partir du samedi 14 mars 2020, la présence d'un travailleur à son domicile, notamment pour y effectuer un télétravail, ne sera pas prise en compte dans le calcul du seuil de 24 jours. Cette mesure est applicable jusqu'à nouvel ordre.

- **si je suis frontalier français ?**

Les autorités françaises et luxembourgeoises ont convenu qu'à partir de samedi 14 mars 2020, la présence d'un travailleur à son domicile pour y exercer son activité, ne sera pas en compte dans le calcul du seuil de 29 jours. Cette mesure est applicable jusqu'à nouvel ordre.

Les modalités particulières d'application de ces décisions, qui prennent effet à compter du 14 mars 2020, seront précisées ultérieurement.

- **si je suis frontalier allemand ?**

Les autorités allemandes et luxembourgeoises ont convenu qu'à partir du 11 mars 2020, la présence d'un travailleur à son domicile pour y exercer son activité, ne sera pas pris en compte dans le calcul du seuil de 19 jours. Cette mesure est applicable jusqu'à nouvel ordre.

Les jours de télétravail effectués en Allemagne par un frontalier allemand sont à considérer comme étant exercés au Luxembourg si en l'absence de la crise du Covid-19 ces salariés auraient exercé leur activité au Luxembourg. Cette fiction ne vise que les salariés qui font du télétravail dans le cadre des mesures prises relatives à la lutte contre la propagation du Covid-19. Les salariés dont le contrat prévoit en principe le télétravail ne sont pas visés.

5.5. Quelles seront 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).

Des discussions sont en cours au niveau UE pour déroger au seuil applicable de 25% en raison de cette pandémie.

- **si je suis frontalier belge ?**

La Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Maggie De Block, et le Ministre des Classes Moyennes, des Indépendants et des PME, Denis Ducarme, ont décidé que les périodes de télétravail prestées sur le territoire belge par les travailleurs frontaliers en raison du coronavirus ne seront exceptionnellement pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale et qu'elles n'auront donc pas d'influence sur leur affiliation à la sécurité sociale.

- **si je suis frontalier français ?**

La Direction de la sécurité sociale française considère que la situation constitue un cas de force majeure. Le télétravail mis en place dans ces circonstances exceptionnelles ne devrait dès lors pas donner lieu à une modification de l'affiliation du travailleur concerné à son régime habituel de sécurité sociale.

Muriel Pénicaud, Ministre du Travail en France a diffusé un communiqué de presse prévoyant cet assouplissement.

- **si je suis frontalier allemand ?**

Le centre de liaison DVKA considère que la situation constitue un cas de force majeure. Le télétravail mis en place dans ces circonstances exceptionnelles ne devrait dès lors pas donner lieu à une modification de l'affiliation du travailleur concerné à son régime habituel de sécurité sociale.

6. LES SALARIÉS ET LE CHÔMAGE PARTIEL

6.1. Quels salariés sont éligibles pour le nouveau régime de chômage partiel lié au COVID-19 ?

Sont éligibles les salariés en CDI et CDD (les contrats devaient déjà être conclus au moment de la survenance de la crise du coronavirus).

Les apprentis en apprentissage initial et apprentissage adulte sont également éligibles exceptionnellement (voir ci-dessous question 10.3).

6.2. Combien serai-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.

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.

En ce qui concerne les apprentis, voir ci-dessous question 10.3.

6.3. 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.

6.4. Mon employeur sera-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.

6.5. Quelle est la procédure à suivre pour les entreprises ?

Afin d'accélérer et de faciliter la procédure de demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19, l'ADEM, en étroite collaboration avec le secrétariat du Comité de conjoncture et le Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE), a mis en place un nouveau système automatisé qui permet aux entreprises d'introduire leur demande de chômage partiel via un formulaire en ligne sur www.guichet.lu/cocp

Cette demande devra être faite chaque mois.

Les entreprises effectuent leur demande grâce à une authentification sécurisée [produit LuxTrust (par exemple Token, Smartcard ou Signing stick) ou carte d'identité électronique]. Elles ont aussi la possibilité de faire introduire leur demande par leur mandataire (une fiduciaire), par exemple si elles ne disposent pas de produit LuxTrust.

Les données recueillies seront traitées par l'ADEM de manière automatisée. La demande a été conçue afin d'être la plus simple possible pour les entreprises.

Depuis le 27 mars 2020, les entreprises devront obligatoirement utiliser le formulaire disponible sur www.guichet.lu pour faire leur demande (les demandes par courrier, e-mail ou fax ne seront plus acceptées).

Les demandes des entreprises qui ne peuvent plus exercer leurs activités suite aux décisions gouvernementales de mars 2020 seront directement traitées par l'ADEM.

Les demandes des autres entreprises ne seront traitées qu'après l'accord du Comité de conjoncture.

Dans les deux cas et dès que la demande est acceptée, l'ADEM versera une avance aux entreprises. Cette avance correspond à 80% des salaires des agents touchés par le chômage partiel et permettra aux entreprises d'obtenir rapidement des liquidités.

Après la fin du mois, l'entreprise devra effectuer un décompte détaillé mentionnant les heures réellement chômées. Sur base de ce décompte, l'ADEM calculera les sommes réellement dues par le Fonds pour l'emploi. En cas de trop-perçu, l'entreprise sera tenue de rembourser.

6.6. Quelles entreprises sont éligibles pour le nouveau régime de chômage partiel lié au COVID-19 ?

Les entreprises qui ne peuvent plus exercer leurs activités suite à une décision gouvernementale sont d'office éligibles pour le chômage partiel sans avoir besoin de l'accord du Comité de conjoncture.

Toutes les autres entreprises qui ont à subir une baisse d'activité liée à la crise du coronavirus doivent recevoir l'accord du Comité de conjoncture afin d'être éligible au chômage partiel.

Les entreprises d'intérim sont également éligibles en ce qui concerne leurs salariés dont le contrat de mission perdure mais qui ne peuvent plus exercer leur activité.

Les deux types d'entreprises devront faire leur demande par le même formulaire sur www.guichet.lu.

6.7. Qu'en est-il des entreprises ayant déjà fait leur demande sur base de l'ancien formulaire ?

Les demandes reçues par le secrétariat du Comité de conjoncture par courrier, e-mail ou fax sont en cours de traitement. Vu le nombre extrêmement important de demandes reçues, ce traitement pourra durer jusqu'au 3 avril 2020. Les entreprises dont la demande était incomplète et ne pourra donc pas être traitée seront contactées par l'ADEM.

6.8. 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.

Pour plus de détails :

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

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

6.9. 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 », suite à l'état de crise, est suspendue à partir du début de la cessation de l'activité ou du ralentissement de l'activité par l'employeur jusqu'à la fin de la période de crise. Cette mesure concerne 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.

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

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

Pendant la période de crise liée au coronavirus COVID-19, l'ADEM a décidé de modifier le suivi des demandeurs d'emploi.

- Si vous êtes nouvellement inscrit(e) à l'ADEM, l'ADEM vous contactera afin de finaliser votre dossier.

L'Adem proposera 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. Cette proposition se fera au plus tard avant la fin du 6^e mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics. 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. Pendant cette période de crise, les rendez-vous mensuels sont suspendus. Toutes les opérations en relation avec les indemnisations sont assurées.

7.2. Quelles mesures ont été prises en faveur des demandeurs d'emploi indemnisés arrivant en fin de droits ?

Les indemnités de chômage qui viendraient à expiration pendant l'état de crise sont prolongées jusqu'à la fin de l'état de crise.

Cette prolongation concerne tous les chômeurs indemnisés, y compris ceux en prolongation de chômage.

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

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

8. LES SALARIÉS ET LE RECLASSEMENT

8.1. Quelles sont les mesures en faveur des personnes orientées vers un reclassement ?

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent.

Le médecin du travail convoque et examine l'intéressé.

Le médecin du travail doit rendre son avis dans les 3 semaines. Ce délai est supprimé pendant la durée de l'état de crise déclaré par le Gouvernement luxembourgeois.

Par ailleurs, si l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier sera mis en suspens et l'intéressé sera reconvoqué dès que possible. Ce qui constitue une faveur au bénéfice de l'assuré, qui, d'ordinaire, aurait été considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Il se serait dès lors vu notifier une décision de refus de reclassement professionnel.

8.2. Quels délais sont prolongés ?

- Délai de contact de l'employeur suite à l'avis du médecin du travail en faveur d'un reclassement interne : 5 jours prolongés à 30 jours
 Au cas où l'avis motivé du médecin du travail compétent conclut à la possibilité d'un reclassement interne, le secrétaire de la commission mixte contacte l'employeur endéans les 5 jours ouvrables en vue de connaître sa position, qui est ajoutée, sous forme écrite, au dossier.
 Ce délai de 5 jours est augmenté à 30 jours.
- Délai de notification de la décision de la commission mixte au salarié et à l'employeur : 15 jours prolongés à 30 jours
 La décision de la commission mixte est notifiée, non pas dans les 15 jours, mais dans les 30 jours ouvrables, à la personne concernée ainsi qu'à son employeur.

9. LES SALARIÉS ET LEURS IMPÔTS

9.1. Dois-je déposer ma déclaration d'impôts pour le 31 mars ?

L'administration des contributions directes (ACD) a reporté la date limite pour la remise des déclarations d'impôt au 30 juin 2020, pour les personnes morales et les personnes physiques.

9.2. Dois-je choisir l'option du régime fiscal avant le 31 mars ?

Le report au 30 juin 2020 est applicable aux contribuables souhaitant demander, modifier ou révoquer leur choix d'imposition individuelle.

9.3. Puis-je demander un délai de paiement pour des impôts qui sont échus avant la date du 1^{er} mars 2020 ?

Non, seulement les impôts dont l'échéance se situe après le 29 février sont visés.

9.4. Puis-je demander une annulation de mes avances ?

Oui, les avances pour l'impôt sur le revenu (personnes physiques et collectivités) et l'impôt commercial peuvent être annulées.

9.5. Est-ce que je peux demander un délai de paiement pour la retenue sur salaires (RTS) opérée dans le chef des salariés ?

Non, la retenue sur les salaires est exclue de cette demande, sachant que c'est la retenue du salarié que l'employeur doit continuer à l'Administration des contributions directes (ACD).

Pour plus de détails :

<https://impotsdirects.public.lu/fr/archive/newsletter/2020/nl17032020.html>

10. LES APPRENTIS ET STAGIAIRES FACE AU COVID-19

10.1. Les apprentis continuent-ils à se rendre dans leurs entreprises formatrices respectives ?

Les apprentis n'ont plus à se rendre auprès de leurs entreprises formatrices et ce jusqu'à nouvel ordre.

Il existe une seule exception pour le secteur de la santé et des soins à la personne :

- les apprentis en formations d'aide-soignant et auxiliaire de vie peuvent se porter volontaires pour soutenir les professionnels du secteur des soins à la personne. Ils sont dans cette hypothèse libérés de l'enseignement à distance ;
- les entreprises du secteur de la santé et des soins à la personne qui veulent avoir recours, sur base du volontariat, à leurs apprentis majeurs d'autres formations (comme p.ex. informaticien qualifié ou gestionnaire en logistiques), doivent au préalable demander l'autorisation à la Direction de la Santé.

10.2. L'année scolaire 2019-2020 sera-t-elle évaluée ?

L'objectif commun est de permettre aux élèves et apprentis une promotion au cours de l'année scolaire 2019/20.

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

Oui. L'apprenti peut exceptionnellement bénéficier pendant la période de crise sanitaire du chômage partiel. L'indemnisation pour chômage partiel à avancer par le patron a été fixée à 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 fera via le décompte mensuel du chômage partiel (formulaire disponible sur www.guichet.lu au plus tard fin avril 2020).

Pour plus de détails :

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

10.4. Un apprenti dont le contrat d'apprentissage vient à échéance pendant la période de chômage partiel et qui est repris par son entreprise-formatrice avec un contrat à durée indéterminée, peut-il bénéficier du chômage partiel ?

Oui. Un apprenti (initial ou adulte) dont le contrat d'apprentissage vient à échéance pendant la période de crise sanitaire et qui est repris par son entreprise-formatrice peut bénéficier du chômage partiel au-delà de la fin du contrat d'apprentissage.

Pour plus de détails :

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

10.5. Est-ce que tous les modules seront évalués ?

Une certaine flexibilité au niveau des formes d'évaluation des modules sera mise en œuvre. En cas d'impossibilité matérielle d'évaluer un module déterminé, le système d'évaluation permet le report de l'évaluation au semestre suivant.

10.6. Comment seront évalués les modules patronaux ?

Les apprentis seront dispensés des modules patronaux du 2^e semestre. Ces modules seront donc acquis.

10.7. Est-ce que les stages auront lieu et seront-ils évalués ?

Tous les stages sont annulés.

Pour les élèves des classes non terminales, une dispense est accordée pour tous les modules de stage en cours ou restant à réaliser jusqu'à la fin de l'année scolaire 2019/20.

Pour les élèves des classes terminales, une dispense est accordée pour les modules de stage qu'il est impossible d'évaluer.

Les élèves en formation d'aide-soignant peuvent se porter volontaire pour aider dans les institutions du secteur des soins à la personne. Ils seront à ce moment libérés de l'enseignement à distance. Ils peuvent faire valoir les tâches effectuées dans le cadre de leur formation.

10.8. Quelle sera la durée des projets intégrés au vu de la situation ?

La durée des projets intégrés finaux et intermédiaires sera adaptée et leur contenu se limitera à la matière traitée jusqu'à la fin du 1^{er} semestre de l'année scolaire 2019/20.

Les commissaires en charge des projets intégrés finaux organisés sous forme de modules au cours de l'année communiqueront les modalités dans les meilleurs délais aux lycées concernés.

10.9. La date limite de signature du contrat d'apprentissage, le 31.10, sera-t-elle maintenue ?

La date limite de signature du contrat d'apprentissage, initialement fixée au 31 octobre, sera reportée.

SOURCES

www.adem.public.lu

www.cns.lu

www.gouvernement.lu

www.guichet.lu

www.impotsdirects.public.lu

www.meco.gouvernement.lu

www.mss.gouvernement.lu

www.mteess.gouvernement.lu

www.mfamigr.gouvernement.lu