



# SOCIONEWS

SPECIAL COVID-19 N°1

## NEWSLETTER

N° 1/2020

mars 2020

Mise à jour :  
24 septembre 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 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 24 septembre 2020

**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](mailto:csl@csl.lu)**

Deux lois COVID-19<sup>1</sup> adoptées par la Chambre des députés le 22 juin définissent le cadre juridique applicable pendant la période de la pandémie de COVID-19 après l'état de crise. Celui-ci a pris fin le mercredi 24 juin 2020 à minuit.

La nouvelle loi concernant les personnes physiques met en place une série de mesures applicables aux citoyens pour continuer la lutte contre la pandémie de COVID-19. Elles s'articulent 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.

La nouvelle loi concernant le volet des entreprises introduit une série de mesures à l'égard des activités économiques, sportives ou culturelles et accueillant du public. Elle énonce les restrictions et règles sanitaires en cours, par exemple dans les restaurants, bars et cafés, ainsi que des sanctions.

## 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.

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 la date de fin de l'état de crise 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. »

<sup>1</sup> Mémorial A, n° 524 et n°525 du 24 juin 2020

Depuis le 17 avril, ces règles sont modifiées et le nouveau texte prévoit 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<sup>e</sup> 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, depuis le 1<sup>er</sup> avril, l'employeur ne doit plus continuer les rémunérations des salariés malades, et ce jusqu'à la fin du mois au cours duquel prendra fin cet état de crise. La CNS prend en charge directement les salaires des personnes en incapacité de travail.

Cela s'arrête au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### **1.3. Comment envoyer mon certificat d'incapacité de travail à la Caisse nationale de santé (CNS) ?**

L'assuré devait envoyer le certificat d'incapacité de travail au plus vite à la CNS et ce au plus tard le 3<sup>e</sup> jour en incapacité de travail.

Le certificat original était envoyé par courrier à la

**Caisse nationale de santé (CNS)**  
Service Contrôle et gestion des CIT  
L-2980 Luxembourg

Si cela n'était pas possible, il pouvait exceptionnellement être envoyé par email à l'adresse [saisieCIT.cns@secu.lu](mailto:saisieCIT.cns@secu.lu) pendant cette période de crise uniquement.

À noter que pour les téléconsultations effectuées sur la plateforme eConsult de l'Agence eSanté, les certificats d'incapacité de travail étaient envoyés automatiquement à la CNS et à l'assuré.

L'assuré devait avertir son employeur et lui transférer une copie du certificat d'incapacité de travail.

### **1.4. Comment est calculé le montant de l'indemnité pécuniaire ?**

Le montant de base pris en compte par la CNS pour la détermination de l'indemnité pécuniaire mensuelle due, correspond à la rémunération de base la plus élevée qui a été perçue par le salarié de la part de son employeur au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début de la prise en charge de l'indemnité pécuniaire par la Caisse nationale de santé (donc entre janvier et mars pour l'indemnité d'avril).

Par ailleurs sont pris en compte les compléments et accessoires sur base de la moyenne relative aux douze mois antérieurs à la survenance de l'incapacité de travail.

### **1.5. Comment est calculé le montant de l'indemnité pécuniaire s'il ne s'agit pas d'un mois complet ?**

Si l'incapacité de travail attestée par les certificats médicaux ne couvre pas un mois de calendrier entier, le montant de l'indemnité pécuniaire mensuelle de base est divisé par le nombre de jours du mois de calendrier concerné (30 jours pour le mois d'avril, 31 pour le mois de mai...) et multiplié par le nombre de jours d'incapacité de travail résultant du ou des certificats médicaux.

*Exemple :* Lorsque le nombre de jours d'incapacité de travail du mois d'avril s'élève à 5 jours, l'indemnité pécuniaire due par la CNS est égale à  $5 \times 1/30^e$  de l'indemnité mensuelle de base retenue.

La CNS applique cette méthode de calcul proportionnel (la proratisation) parce qu'elle ne connaît pas au moment du paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie l'organisation du temps de travail exact de l'assuré.

**À noter :** Le montant versé par la CNS peut donc différer de celui que l'employeur aurait versé. Pour ces cas précis, l'employeur est tenu de régulariser cette différence à son salarié après la fin de l'état de crise. Ainsi, après l'état de crise l'employeur devra remettre au salarié un relevé – une sorte de fiche de salaire fictive – reprenant le détail de la rémunération qui aurait été due suivant le mécanisme usuel de la continuation du salaire (« Lohnfortzahlung »).

### **1.6. Comment sont effectués les paiements de la CNS ?**

Les paiements sont effectués exclusivement par virement bancaire. La CNS doit donc disposer de vos coordonnées bancaires.

Pour ce faire : <https://cns.public.lu/fr/assure/demarches/changement-compte-bancaire.html>

## 2. LES SALARIÉS ET LEUR EMPLOI

### 2.1. Quelles activités étaient/sont autorisées ?

Jusqu'au 11 mai ont été 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 :

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

Plus précisément ont pu continuer - ou reprendre plus tôt - 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 bricolage et de jardinage et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter ;
- les commerces qui vendent principalement des produits et du matériel de construction indispensables à un usage conforme à la destination de l'immeuble pour lequel les produits et le matériel sont destinés ;
- 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 construction, de rénovation et de transformation ;
- les activités de dépannage, de maintenance, de révision, de réparation, de déménagement et de dépollution ;
- les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité ;
- les activités des jardiniers et des paysagistes.

La vente de produits non alimentaires en drive-in ou en livraison ou entre professionnels et le montage à domicile étaient autorisés.

Les commerces qui proposent des activités mixtes ont pu rester ouverts lorsque leur activité principale était autorisée.

Les employeurs des entreprises énumérés ci-dessus pouvaient refuser tout congé<sup>2</sup> et annuler tout congé déjà accordé pendant l'état de crise. Cette disposition n'existe plus depuis le 11 mai 2020.

Pendant la durée de l'état de crise, avait été mise en place une dérogation, selon laquelle, la durée du travail pouvait pour toutes les activités énumérées ci-dessus, être portée à 12 heures par jour et 60 heures par semaine, à condition que l'employeur en fasse la demande auprès du ministre du Travail. L'employeur devait motiver sa demande et prévoir des compensations pour ses salariés. Il devait en outre obtenir l'avis de la délégation du personnel, le cas échéant et dans la mesure du possible. À défaut, le Ministre compétent sollicitait l'avis des syndicats qui, sous peine de forclusion, devaient le lui faire parvenir dans les 12 heures suivant la demande. La durée de validité des autorisations était fixée à la durée de l'état de crise.

Cette dérogation reste en vigueur uniquement pour les 13 activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays énumérées ci-dessus.

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 pour toutes les activités énumérées ci-dessus. Ces contrats prennent fin à la date d'échéance initialement convenue, sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise.

Par dérogation, le contrat d'engagement conclu avec un étudiant qui est engagé pour les besoins de l'accueil extrascolaire des élèves dans le cadre de l'exécution du plan de prise en charge en alternance des élèves de l'enseignement fondamental, à partir du 25 mai 2020 jusqu'au 15 juillet 2020, peut être conclu en dehors des vacances scolaires et ne sera pas décompté de la durée maximale de 2 mois par année civile habituellement applicable à ces contrats.

Le salaire versé à l'étudiant qui est engagé dans le cadre de la mise en œuvre du plan de prise en charge en alternance des élèves de l'enseignement fondamental ou des mesures à prendre dans le cadre de l'accueil des enfants scolarisés dans le cadre de la crise du COVID-19 est exempt d'impôts.

À défaut de disponibilité de membres de la réserve de suppléants, l'État peut procéder au remplacement temporaire d'un enseignant et au renforcement temporaire du corps enseignant existant par un chargé de cours. L'intéressé est engagé sous le régime de l'employé de l'État.

De même, le collègue des bourgmestre et échevins et le bureau d'un syndicat de communes peuvent procéder à la création de tout emploi à occuper par un agent ayant le statut de salarié, ainsi qu'à son engagement, nécessaire à la mise en œuvre de la nouvelle organisation scolaire nécessitée par le COVID-19. La décision d'engagement fixe la tâche du poste visé, la rémunération de l'agent, ainsi que la durée de son engagement, qui ne peut pas dépasser l'année scolaire 2019/2020.

Depuis le 11 mai 2020, toutes les activités commerciales et artisanales qui accueillent un public et toutes les activités artisanales même hors atelier ont pu reprendre, à l'exception des activités énumérées à la question 2.2.

Depuis le 27 mai 2020 les restaurants et autres établissements du secteur Horeca ont pu rouvrir leurs terrasses en respectant un certain nombre de règles de distanciation. Depuis le 29 mai ils ont pu aussi ouvrir leurs salles intérieures.

En outre, depuis le 29 mai 2020 toutes les activités sont à nouveau autorisées sauf les foires et salons qui restent interdits, de même pour les activités de wellness qui doivent rester fermées (sauf lorsque l'accès à l'espace dans lequel ces activités ont lieu est occupé par une seule personne ou par plusieurs personnes qui font partie d'un même foyer), ainsi que les établissements ayant comme activité principale les activités de jeux intérieurs pour enfants.

En ce qui concerne le domaine sportif, restent suspendues les activités sportives à caractère compétitif.

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.

<sup>2</sup> 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 ».

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 ;
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.

## **2.2. Quelles sont les activités restées interdites entre le 11 mai et le 29 mai ?**

Les activités commerciales suivantes sont restées interdites :

- la projection de films cinématographiques à l'exception du cinéma en plein air accessible en voiture et/ou motorcycle ;
- les activités des centres de culture physique et similaires ;
- les activités des parcs d'attractions et des parcs à thèmes ;
- les activités de jeux et de divertissement en salle ;
- les activités de jeux de hasard et d'argent ;
- les foires et les salons.

Concernant les établissements recevant du public, les activités de nature culturelle, sociale, festive, sportive pratiquées en salle et récréative étaient suspendues, sous réserve des dérogations énumérées ci-dessous. Les aires de jeux sont restées fermées.

Les Archives nationales, les bibliothèques, le Centre national de littérature, le Centre national de l'audiovisuel, les musées, les centres d'exposition et les lieux d'interprétation étaient autorisés à ouvrir leurs portes aux visiteurs, sous réserve de l'ouverture des infrastructures par le propriétaire.

Les infrastructures sportives dans lesquelles étaient pratiquées des activités sportives en salle et les piscines sont restées fermées.

Le Centre national sportif et culturel était en droit de permettre l'accès à ses installations sportives aux sportifs d'élite, après autorisation spéciale du Ministre des Sports.

Les activités sportives en plein air sans contact physique étaient autorisées, sous réserve de l'ouverture des infrastructures sportives par le propriétaire. Des conditions de sécurité, de distanciation et d'hygiène appropriées étaient à respecter dont notamment.

- l'absence de toute activité à caractère compétitif ;
- les activités sans public ;
- et la fermeture des douches et vestiaires.

S'y ajoutait pour les activités sportives qui se déroulaient dans le cadre d'une fédération agréée, le respect des distances interpersonnelles adaptées à la discipline sportive et des impératifs de santé publique.

Hormis les compétitions et stages d'entraînement, le programme sportif du Sportlycée pouvait se dérouler dans le respect des impératifs de santé et de distanciation sociale suivant un protocole de sécurité et de santé à établir par les fédérations sportives sous l'approbation du Ministre des Sports et sous réserve de l'accord du propriétaire de l'établissement sportif et des autorités locales compétentes.

Les établissements relevant du secteur HORECA sont restés fermés. Il en était de même des cantines d'entreprises sauf dans le respect d'une distance interpersonnelle de deux mètres.

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

L'interdiction ne visait pas les structures d'hébergement. Toutefois, les restaurants et les bars d'hôtel, à l'exception du room-service et du service à emporter, sont restés fermés.

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

## **2.3. Quelles activités sont restées fermées après le 29 mai 2020 ?**

Depuis le 29 mai 2020 toutes les activités étaient à nouveau autorisées sauf les discothèques, foires et salons qui restaient interdits, de même pour les activités de wellness qui devaient rester fermées (sauf lorsque l'accès à l'espace dans lequel ces activités avaient

lieu était occupé par une seule personne ou par plusieurs personnes qui font partie d'un même foyer), ainsi que les établissements ayant comme activité principale les activités de jeux intérieurs pour enfants.

En ce qui concerne le domaine sportif, restaient suspendues les activités sportives à caractère compétitif.

## **2.4. Quelles activités restent interdites après le 10 juin 2020 ?**

Les discothèques sont fermées. Les foires et salons dans des établissements fermés sont interdits.

Des foires et salons peuvent être organisés en plein air. Le port d'un masque ou de tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche d'une personne physique est obligatoire à tout moment pour les exposants et pour les visiteurs lorsqu'une distance interpersonnelle de deux mètres ne peut pas être respectée. La distance de deux mètres ne s'applique pas entre personnes qui cohabitent. Il en est de même pour les marchés.

Dans les établissements dans lesquels sont proposées des activités pour favoriser le bien-être des personnes, les installations pour prendre des bains de chaleur ne peuvent être occupées que par une seule personne ou par plusieurs personnes qui font partie du même foyer.

Les établissements ayant comme activité principale les activités de jeux intérieures pour enfants sont autorisés sous réserve du port d'un masque. L'obligation de porter un masque ne s'applique pas aux mineurs en dessous de six ans.

Les contacts physiques dans le cadre d'activités sportives sont interdits sauf pour les sportifs d'élite. Cette exception s'applique également aux programmes sportifs organisés par le Sportlycée, à l'exception des compétitions.

Les contacts physiques dans le cadre d'activités culturelles sont interdits sauf pour les acteurs professionnels de théâtre et de film ainsi que pour les danseurs professionnels, sous réserve du respect des règles de prévention dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19.

## **2.5. Quelles restrictions s'appliquent aux restaurants, bars et cafés ?**

Les établissements n'ont pu ouvrir les terrasses que depuis le 27 mai 2020. L'ouverture des salles à l'intérieur des établissements n'a pu avoir lieu que depuis le 29 mai 2020.

Les restaurants, débits de boissons, salles de restauration des établissements d'hébergement, salons de consommation, cantines et tout autre lieu de restauration occasionnelle sont soumis au respect des conditions suivantes :

- ne sont admises que des places assises ;
- chaque table n'accueille qu'un nombre maximal de dix personnes sauf si les personnes relèvent d'un même foyer ;
- les tables placées côte à côte sont séparées d'une distance d'au moins 1,5 mètres ou, en cas de distance inférieure, par une barrière ou une séparation physique permettant de limiter le risque d'infection. Ces mesures de distance et de séparation ne s'appliquent pas aux tables qui ne se trouvent pas côte à côte ;
- le port du masque est obligatoire pour le client lorsqu'il n'est pas assis à table ;
- le port du masque est obligatoire pour le personnel en contact direct avec le client ;
- fermeture obligatoire à minuit sans dérogation possible.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent tant à l'intérieur des établissements que sur les terrasses attenantes, y compris les cantines d'entreprises.

## **2.6. Est-ce que le port d'un masque est obligatoire ? \***

Le port d'un masque est obligatoire en toutes circonstances :

- pour les activités qui accueillent un public et qui se déroulent en lieu fermé ;
- dans les transports publics ;
- en cas de rassemblement simultané de plus de 10 personnes<sup>3</sup> lorsque la distance de 2 mètres entre les places assises ne peut pas être respectée, ainsi que pour le personnel encadrant et les participants lorsqu'ils se déplacent.

La loi du 23 septembre a précisé qu'une visière ne peut pas remplacer le port d'un masque.

Exceptions :

- le conducteur d'un transport public lorsqu'une distance interpersonnelle de deux mètres est respectée ou un panneau de séparation le sépare des passagers ;

<sup>3</sup> Les rassemblements d'ordre privé de plus de 10 personnes sont interdits, voir point 2.2.1.

- lorsque l'exercice de tout ou partie d'une activité qui accueille un public est incompatible, par sa nature même, avec le port d'un masque, l'organisateur ou le professionnel concerné met en œuvre d'autres mesures sanitaires de nature à empêcher la propagation du virus ;
- les mineurs de moins de six ans ;
- les personnes appartenant à un même ménage ou qui cohabitent ;
- les personnes rassemblées dans le respect de la limite légale <sup>4</sup> à domicile ou à l'occasion d'événements à caractère privé ;
- les personnes en situation de handicap ou présentant une pathologie munies d'un certificat médical justifiant de cette dérogation ;
- les acteurs culturels, culturels et sportifs lors de l'exercice de leurs activités.

Les résidents âgés d'au moins 16 ans, comme les frontaliers ont reçu 50 masques.

## 2.7. Est-ce que les regroupements de personnes sont possibles ?

Les rassemblements accueillant au-delà de 10 personnes à l'occasion d'événements exercés dans un établissement fermé ou dans un lieu ouvert sont autorisés sous la double condition de la mise à disposition de places assises assignées aux personnes qui assistent à l'événement et soit, le respect d'une distance de deux mètres entre les personnes, soit le port d'un masque.

Le port du masque est obligatoire à tout moment pour le personnel encadrant et pour les participants lorsqu'ils ne sont pas assis.

L'obligation de se voir assigner des places assises ne s'applique ni pour l'exercice de la liberté de manifester ni à l'occasion de cérémonies de funérailles à l'extérieur ni aux acteurs culturels, culturels et sportifs pendant l'exercice de leurs activités.

Le respect de toutes les règles ci-dessus est toujours contrôlé par la police et des sanctions sont applicables en cas de non-respect.

## 2.8. 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 vulnérables** <sup>5</sup> : 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

<sup>4</sup> 10 personnes, en sus de celles appartenant au ménage de la personne qui organise le rassemblement

<sup>5</sup> 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.



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>

## 2.9. 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
<b>Belgique</b>	<p><b>Jusqu'au 15 juin</b> : 1 document à faire signer par son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière</p> <p>Vers le document :</p> <p><a href="https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/com-muniques/2020/03-mars/17-certificat-frontalier-belgique.html">https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/com-muniques/2020/03-mars/17-certificat-frontalier-belgique.html</a></p>	Mise entre parenthèses du seuil de 24 jours et <u>régime dérogatoire pendant la phase État d'urgence</u> : 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
<b>France</b>	<p><b>Jusqu'au 15 juin</b> : 2 documents</p> <p>Vers les documents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation employeur à faire signer par son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière : <a href="https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/certificat-frontaliers.pdf">https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/certificat-frontaliers.pdf</a></li> <li>- Voyage international depuis l'étranger vers la France métropolitaine : <a href="https://www.interieur.gouv.fr/content/download/122384/982108/file/20-05-2020-attestation-de-deplacement-international-derogatoire-provenance-europe-fr.pdf">https://www.interieur.gouv.fr/content/download/122384/982108/file/20-05-2020-attestation-de-deplacement-international-derogatoire-provenance-europe-fr.pdf</a></li> </ul> <p>ou</p> <p>Pour les secteurs du transport routier de marchandises et de personnes - justificatif de déplacement professionnel : <a href="https://www.interieur.gouv.fr/justificatif-deplacement-professionnel-transport-pdf">https://www.interieur.gouv.fr/justificatif-deplacement-professionnel-transport-pdf</a></p>	Mise entre parenthèses du régime normal du seuil de 29 jours et <u>régime dérogatoire pendant la phase État d'urgence</u> : 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
<b>Allemagne</b>	<p><b>Jusqu'au 16 mai</b> : 1 document à faire signer par son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière</p> <p>Vers le document :</p> <p><a href="https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/Zertifikat-Berufspendler-Nachweis-Notwendigkeit-Grenzuebertritt.pdf">https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/Zertifikat-Berufspendler-Nachweis-Notwendigkeit-Grenzuebertritt.pdf</a></p> <p><b>Depuis le 16 mai</b>, 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><a href="https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/EN/topics/civil-protection/coronavirus-fr/coronavirus-faqs.html">https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/EN/topics/civil-protection/coronavirus-fr/coronavirus-faqs.html</a></p>	Mise entre parenthèses du seuil de 19 jours et <u>régime dérogatoire pendant la phase État d'urgence</u> : 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

## 2.10. 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/Tableau-stab-9avril-FR.pdf>

Toutes les mesures et les démarches y relatives sont au fur et à mesure expliquées sur [www.guichet.lu](http://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>

## 2.11. 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<sup>er</sup> 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](https://impotsdirects.public.lu/fr/az/a/abat_forf_dom.html)

## 2.12. 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.

### **2.13. 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'au 24 juin 2020 à minuit. 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.

### **2.14. 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.

### **2.15. 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 avait été mise en place du 24 mars 2020 au 30 avril 2020, par plusieurs acteurs de l'économie (Confédération du commerce, ministère du Travail, ministère de l'Économie, 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.

### **2.16. 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 crise et jusqu'au 31 décembre 2020, 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. Cela s'applique depuis le 11 mai et jusqu'au 31 décembre 2020 également aux personnes en préretraite qui travaillent dans toutes les activités commerciales et artisanales énumérées page 4. 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.

### **2.17. Mon entreprise était en train de mettre en place un plan social, est-ce que la crise liée au COVID-19 a eu 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 et ont repris leur cours le 25 juin 2020.

## **2.18. 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.

À partir du 11 mai 2020, la médecine du travail reprend progressivement 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](http://www.stm.lu)

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

Il est 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 viennent à échéance pendant la durée de l'état de crise est renouvelée pour une période de six mois.

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

## **2.20. Quelles dérogations aux temps de conduite et périodes de repos obligatoires ont été mises en place pour les conducteurs de poids lourds en raison de la pandémie du coronavirus dans le secteur du transport international de marchandises ?**

Cette question concernait uniquement le transport international de marchandises.

Les transporteurs devaient planifier leurs transports selon les limites normales de durée du travail applicables.

Dans la mesure du possible, les conducteurs devaient respecter les limites normales de durée du travail applicables et ne recourir aux dérogations, que si les circonstances ne permettaient pas le respect des dispositions normales.

Le règlement CEE N°561/2006 fixe les règles relatives aux durées de conduite, aux pauses et aux temps de repos qui doivent être observées par les conducteurs assurant le transport de marchandises et de voyageurs par route.

Vous trouvez ces règles dans la publication de la CSL : « *Droit du travail - La durée du travail du salarié* » aux pages 66 et suivantes, qui peut être téléchargée sur <https://www.csl.lu/bibliotheque/publications/a0a8e79bd3.pdf>.

Les conducteurs concernés étaient tenus de noter la raison pour laquelle ils ne suivent pas les limites normales sur le verso de la sortie imprimée ou de la feuille d'enregistrement du tachygraphe.

Les transporteurs et les conducteurs devaient veiller à ce que la sécurité routière ne soit pas compromise.

Les dérogations suivantes pouvaient être mises en œuvre :

- remplacement de la durée de conduite journalière maximale de 9 heures par une durée de 11 heures pendant trois fois maximum au cours d'une semaine au lieu de deux fois ;
- remplacement de la durée de conduite bihebdomadaire maximale de 90 heures par une durée de 96 heures ;

- report du repos hebdomadaire de 6 à 7 périodes de 24 heures avec obligation de compenser la semaine suivante afin de respecter l'obligation de prendre 2 repos hebdomadaires au cours de 2 semaines consécutives ;
- possibilité pour le conducteur de prendre son repos hebdomadaire normal à bord du véhicule pour autant que le véhicule soit à l'arrêt et équipé d'une place de couchage convenable pour chaque conducteur.

Ces dérogations étaient autorisées entre le 18 avril 2020 et le 31 mai 2020 inclus.

## 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>

### 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 congé 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,

<sup>6</sup> 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 ».

pouvaient refuser tout congé<sup>7</sup> 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.

### 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 nouveau congé prend effet rétroactif au 18 mars 2020 et est à charge de la CNS. Il prendra fin le 25 novembre 2020.

*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

### Supprimés depuis le 15 juillet 2020

#### 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.

<sup>7</sup> 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 ».

## 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 » ?<sup>8</sup>

En mars 2020, un congé pour raisons familiales avait été mis en place dans le cadre de la limitation de la propagation d'une épidémie (COVID-19) en faveur 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.

À partir du 20 mai 2020, s'applique un autre congé pour raisons familiales lié à la pandémie COVID-19 couvrant la période du 25 mai 2020 au 15 juillet 2020.

Peut prétendre à ce nouveau congé pour raisons familiales COVID-19 le salarié ou le travailleur indépendant ayant à charge :

1. un enfant vulnérable à condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité. Est considéré comme un enfant vulnérable au COVID-19, selon les recommandations du Conseil supérieur des maladies infectieuses (CSMI), un enfant qui souffre d'une pathologie respiratoire, cardiaque ou d'une immunodépression ;
2. un enfant né à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015 ;
3. un enfant scolarisé de moins de 13 ans ou un enfant en situation de handicap dont l'école est fermée ou dont les cours restent suspendus pour des raisons directement liées à la crise sanitaire ou qui ne peut être pris en charge par aucune école ou structure d'accueil en raison de la mise en œuvre d'un plan de prise en charge en alternance des élèves ou de l'application de mesures barrière imposées, à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'Éducation nationale.

Pour les écoles et structures d'accueil situées en dehors du territoire luxembourgeois, le Ministère statue sur base d'un document officiel produit par le bénéficiaire et émanant de l'autorité compétente de son pays de résidence.

**Attention** : des restrictions s'appliquent depuis le lundi, 30 mars.

Le salarié ne peut prétendre 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 n'est 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 hospitalisés<sup>9</sup>.

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 « COVID-19 » est portée au double par tranche d'âge et la condition d'hospitalisation ne s'applique plus depuis le 16 mars dernier.<sup>10</sup>

Les parents des enfants en situation de handicap qui ont 13 à 18 ans (ou jusqu'à 25 ans) peuvent bénéficier du congé pour raisons familiales « COVID-19 » s'ils bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire pour enfant handicapé de la part de la CAE.

<sup>8</sup> Loi du 20 juin 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, Mémorial A N° 512 du 21 juin 2020 : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2020/06/20/a512/jo>

<sup>9</sup> 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

<sup>10</sup> 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

#### 4.4. 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.

#### 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 25 mai, doit remplir et transmettre sans délai un nouveau formulaire à l'employeur et à la CNS.

**Le formulaire qui aurait déjà été remis, n'est plus valable à partir du lundi 25 mai et un nouveau formulaire doit 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 envoi électronique :  
**[cns-crf@secu.lu](mailto:cns-crf@secu.lu)**

ou

- Par envoi postal (non recommandé) :  
**Caisse nationale de santé (CNS)**  
*Service Indemnités pécuniaires*  
L-2980 Luxembourg

Le nouveau formulaire est disponible en langue française, allemande et anglaise sur [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) :

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

Ce formulaire est, le cas échéant, à compléter par des attestations spécifiques selon le cas d'ouverture.

Pour l'enfant scolarisé de moins de 13 ans ou enfant en situation de handicap dont l'établissement scolaire est fermé, le certificat attestant la fermeture d'une école est à demander au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Pour l'enseignement au Luxembourg, l'attestation est à demander à l'adresse suivante : **[attestationcrf@men.lu](mailto:attestationcrf@men.lu)**.

Veuillez indiquer :

- le numéro d'identification nationale (matricule) de l'enfant, son nom, son prénom et le nom de l'établissement scolaire fréquenté ;
- le numéro d'identification nationale (matricule) du parent demandeur, son nom et son prénom.

Pour l'enseignement à l'étranger : obtention d'un document officiel auprès de l'autorité compétente nationale dont relève l'établissement. Ledit document est à transmettre au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse à l'adresse suivante **[attestationcrf@men.lu](mailto:attestationcrf@men.lu)**, en vue de l'établissement d'un certificat.

Pour l'enfant scolarisé de moins de 13 ans ou enfant en situation de handicap n'ayant pas pu bénéficier d'une place auprès d'une structure d'accueil pour enfants, le certificat (Certification Impossibilité de prise en charge) est à télécharger et à envoyer au gestionnaire n'ayant pas pu accueillir l'enfant. Ce dernier attestera l'absence d'une prise en charge par un service d'accueil dans le cadre de la reprise de l'enseignement fondamental par alternance.

Ce certificat, une fois obtenu, est à envoyer au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse à l'adresse suivante : **[attestationcrf@men.lu](mailto:attestationcrf@men.lu)**.

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse renverra aux parents, par courriel ou par voie postale, une attestation à joindre à la demande relative au congé pour raisons familiales lié à la pandémie COVID-19 à envoyer à la CNS.



#### **4.7. Pendant combien de temps et jusque quand puis-je bénéficier du congé pour raisons familiales « COVID-19 » ? <sup>11</sup>**

Sur le site [www.guichet.lu](http://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'au 15 juillet 2020.**

*Pour plus de détails :*

<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 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 avec le certificat requis par rapport à la situation 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](http://www.guichet.lu).

#### **4.12. Puis-je fractionner le congé pour raisons familiales « COVID-19 » ?**

Oui. Le parent peut interrompre et fractionner le congé en fonction de ses besoins en informant son employeur au plus vite de tout changement.

Il suffit de remplir et envoyer un seul formulaire par parent au début du congé.

Il est également possible de fractionner le CRF en heures (et non seulement en jours ou demi-journées).

Concrètement, une personne peut travailler 5 heures et prendre congé pour raisons familiales pour 3 heures sur une journée de travail de 8 heures.

#### **4.13. Est-il possible d'interrompre un congé parental en cours ?**

Étant donné le contexte de pandémie COVID-19, il avait été exceptionnellement permis par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) d'interrompre un congé parental en cours.

<sup>11</sup> Un projet de loi n°7583 est en cours de discussion : <https://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=do-DocpaDetails&id=7583>

L'interruption du congé étant considérée comme motivée par une cause extérieure, les indemnités déjà perçues ne donnaient pas lieu à restitution. La fraction du congé parental restant à courir au moment de l'interruption pouvait, sous réserve de l'accord de l'employeur, être prise au terme de l'interruption.

Cette possibilité n'apparaît plus sur le site de la CAE.

#### **4.14. Faut-il respecter strictement la périodicité des examens médicaux prévus par la loi pour avoir droit à l'allocation postnatale ?**

Un règlement grand-ducal prévoit qu'à partir du 29 avril 2020, la périodicité des examens prescrits n'est plus une condition d'attribution de l'allocation postnatale.

Il en est déjà ainsi en ce qui concerne les autres allocations de naissance.

#### **4.15. Les jours où mon enfant n'était pas à la crèche du fait de la crise sont-ils facturés ?**

Tout contrat d'éducation et d'accueil conclu avec le prestataire de chèque-service accueil pour enfants avant le 25 mai 2020 était suspendu. Aucune prestation se rattachant aux contrats suspendus ne peut être facturée.

#### **4.16. Les contrats d'adhésion au chèque-service accueil sont-ils prolongés ?**

En raison de la fermeture des écoles et des structures d'accueil des enfants pour lutter contre la propagation du COVID-19, les contrats d'adhésion au chèque-service accueil (CSA) ont été automatiquement prolongés.

Cette mesure concerne les contrats arrivés à échéance pendant cette période de fermeture.

En outre, les contrats d'adhésion au chèque-service accueil venant à expiration pendant la période comprise entre le 25 mai 2020 et le 16 juillet 2020 ont été reconduits jusqu'au 31 juillet 2020.

#### **4.17. Quand les structures d'accueil ont repris leurs activités ?**

Les crèches, maisons relais, foyers pour enfants et assistants parentaux ont repris leurs activités le 25 mai 2020.

Les structures d'accueil ont assuré un volet essentiel du système de reprise des cours en alternance pour les élèves de l'enseignement fondamental.

#### **4.18. Comment s'est organisée la reprise des cours et de l'accueil ?**

Les cours de l'enseignement fondamental et l'accueil ont repris selon un système en alternance qui a permis de réduire de 50% les effectifs d'enfants simultanément présents respectivement à l'école et dans la structure d'accueil.

Concrètement, les élèves de chaque classe ont été divisés en deux groupes (groupe A et groupe B). Le nombre maximal d'enfants par groupe était de 10 enfants.

Chaque groupe suivait pendant une semaine les cours à l'école. La semaine suivante, les élèves de ce groupe pouvaient bénéficier d'études surveillées facultatives et gratuites dans une structure d'accueil ou travaillaient à domicile pour répéter et consolider les contenus appris à l'école.

Les après-midis, un accueil, également facultatif et gratuit, était organisé à l'école (pour le groupe A) et dans la structure d'accueil (pour le groupe B). Les deux groupes A et B ne se croisaient ni à l'école, ni dans la structure d'accueil, ni dans le transport scolaire.

Cette alternance a pris fin le 29 juin 2020.

#### **4.19. Comment est facturé l'accueil extrascolaire des élèves dans le cadre de l'exécution du plan de prise en charge en alternance des élèves de l'enseignement fondamental ?**

Le parent est libéré du paiement de la participation parentale, il n'a pas forcément besoin d'adhérer au dispositif du chèque-service accueil.

Pour les parents déjà titulaire d'un contrat d'adhésion au chèque-service accueil, le montant du chèque-service accueil est calculé sur la base des heures fixées dans les contrats d'éducation et d'accueil en vigueur à la date du 18 mars 2020.

Le prestataire du chèque-service ne peut appliquer aucune augmentation du prix horaire à charge du parent par rapport au prix horaire appliqué dans un contrat précédemment souscrit auprès du même service d'éducation et d'accueil, assistant parental ou mini-crèche, en vigueur à la date du 18 mars 2020.

Pour l'enfant nouvellement inscrit, le prestataire chèque-service ne peut demander aucun prix supérieur par rapport aux prix horaires pratiqués dans sa structure avant le 18 mars 2020.

Aucun supplément ne peut être facturé en plus du prix horaire.

## **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 prendra fin le 25 novembre 2020 <sup>12</sup>.

### **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 ?**

La durée du congé pour soutien familial a une durée limitée égale à la durée de l'état de crise.

Le congé pour soutien familial prend fin avant la fin de l'état de crise si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

### **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.

<sup>12</sup> Selon la loi du 20 juin 2020, Mémorial A, n°533 du 25 juin 2020.

## 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 avvertir 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](mailto: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**

### **7.1. Quels salariés étaient éligibles pour le chômage partiel lié au COVID-19 pendant l'état de crise ?**

Étaient 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 étaient également éligibles exceptionnellement (voir question 10.3. ci-dessous).

### **7.2. Quels sont les salariés éligibles par le chômage partiel applicable du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2020 ?**

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.

A 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.

### **7.3. 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.

### **7.4. 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.

### **7.5. 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.

### **7.6. 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.

### **7.7. Quelles entreprises étaient éligibles pour le régime de chômage partiel lié au COVID-19 pendant l'état de crise ?**

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

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

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

Les deux types d'entreprises devaient faire leur demande par le même formulaire sur [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu).

### **7.8. Quelles sont les entreprises éligibles après le 1<sup>er</sup> juillet 2020 ?**

Avec la fin de l'état de crise et pour relancer l'économie, de nouvelles modalités d'octroi du chômage partiel aux entreprises touchées par la crise liée au COVID-19 sont en vigueur depuis le mois de juillet et jusqu'au 31 décembre 2020.

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. la situation des entreprises relevant des secteurs de l'horeca, du tourisme ainsi que du secteur événementiel est particulièrement difficile. Les entreprises relevant de ces secteurs vulnérables bénéficient d'un accès simplifié au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés concernés.

En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements pour motif économique dans la limite maximale de 25% de leurs salariés (par rapport à l'effectif total recensé au 30 juin 2020) jusqu'au 31 décembre 2020. Il a été convenu entre les 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 concernant notamment le licenciement collectif restent dans des cas entièrement applicables ;

3. les entreprises des autres secteurs économiques (donc celles ne relevant pas de l'industrie, ni de l'horeca, du tourisme, de l'événementiel, ni du secteur financier ou des assurances) peuvent recourir au chômage partiel de source structurelle par la voie simplifiée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Le nombre de salariés en chômage partiel ne pourra pas dépasser 25% de l'effectif total (recensé au 30 juin 2020) pour les mois de juillet et août, 20% de l'effectif total pour les mois de septembre et octobre ainsi que 15% pour les mois de novembre et décembre 2020. Dans ce contexte, on entend par salarié chaque salarié qui a été déclaré au chômage partiel pendant le mois en cours, peu importe le nombre d'heures de chômage partiel ;
4. les entreprises relevant des secteurs vulnérables (horeca, tourisme, événementiel) licenciant plus de 25% de leur effectif total (recensé au 30 juin 2020) ainsi que toutes les entreprises, peu importe le secteur dont elles relèvent, qui procèdent à des licenciements devront recourir au chômage partiel de source structurelle.

Dans ces cas, l'admission au régime de chômage partiel ne pourra être accordée que si les entreprises procèdent à l'établissement de plans de restructuration. Ces plans seront établis sous forme d'un plan de redressement s'il s'agit de petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions du Code du travail pour les entreprises occupant plus de 15 salariés. Les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de négocier dans la mesure du possible des plans de maintien dans l'emploi sectoriels afin de pouvoir recourir à l'instrument du prêt temporaire de main d'œuvre.

## **7.9. Quelle était la procédure à suivre pour les entreprises jusqu'au 30 juin 2020 ?**

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](http://www.guichet.lu).

Cette demande devait être faite chaque mois.

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

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

Depuis le 27 mars 2020, les entreprises doivent obligatoirement utiliser le formulaire disponible sur [www.guichet.lu](http://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 pouvaient plus exercer leurs activités suite aux décisions gouvernementales de mars 2020 étaient directement traitées par l'ADEM.

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

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

Après la fin du mois, l'entreprise devait établir une déclaration de créance avec laquelle elle demandait remboursement des heures chômées sur base d'un décompte détaillé mentionnant les heures réellement chômées. Sur base de ce décompte, l'ADEM calculait les sommes réellement dues par le Fonds pour l'emploi. En cas de trop-perçu, l'entreprise était tenue de rembourser.

Le Code du travail prévoit que la déclaration de créance de l'employeur doit être accompagnée de décomptes mensuels individuels par salarié et signés par le salarié concerné par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part du salarié qu'il a touché les indemnités par l'employeur. Depuis le 29 avril 2020, pendant l'état de crise, la délégation du personnel, si elle existe, contresignait la déclaration de créance globale de l'employeur à la place des décomptes mensuels individuels signés par les salariés concernés.

Depuis le 29 avril 2020, le délai ordinaire de 2 mois dont dispose l'entreprise pour adresser son décompte détaillé à l'ADEM, est porté pendant l'état de crise à 3 mois. Le décompte doit donc parvenir à l'ADEM dans les 3 mois qui suivent celui de la survenance du chômage pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise.



## 7.10. Quelle est la procédure à suivre à partir du 1<sup>er</sup> juillet ?

À partir du 1<sup>er</sup> juillet, 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](http://www.guichet.lu) chaque mois pour le mois qui suit.

Les dates limites pour effectuer les demandes de chômage partiel lié à la relance économique se présentent comme suit :

- pour le mois de juillet 2020 : du 20 au 26 juin 2020 inclus ;
- les demandes pour le mois d'août 2020 : du 1<sup>er</sup> au 12 juillet inclus ;
- pour les mois de septembre à décembre inclus : au plus tard le 12<sup>e</sup> jour du mois précédent la période de chômage partiel demandée. Par exemple, au plus tard le 12 août pour la demande de chômage partiel pour le mois de septembre.

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

**Attention** : Avant d'introduire une demande via [www.guichet.lu](http://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](http://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](http://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.

## 7.11. 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.

## 7.12. 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<sup>er</sup> 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 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<sup>e</sup> mois suivant la fin de l'état de crise. Cette proposition de convention se fait au plus tard avant la fin du sixième mois suivant la fin de l'état de crise. 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 indemnités sont assurées.

### 8.2. 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 sont prolongées de la durée de l'état de crise.

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

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

## 9. LES SALARIÉS ET LE RECLASSEMENT

### 9.1. Un salarié en reclassement professionnel peut-il cumuler des gratifications, compléments et accessoires avec son indemnité compensatoire ?

Oui, lorsqu'il travaille dans les activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays, ainsi que toutes les activités commerciales et artisanales énumérées page 4.

Ces gratifications, compléments et accessoires devront être définis comme dus au titre de l'état de crise liée au COVID-19.

### 9.2. 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.

### 9.3. 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. Ce délai continue à courir, même au-delà de la date de la fin de l'état de crise, à condition que la notification de l'avis motivé du médecin du travail au secrétaire de la commission mixte ait eu lieu pendant la durée de l'état de crise.

- 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. Ce délai continue à courir, même au-delà de la date de la fin de l'état de crise, à condition que la décision ait été prise pendant la durée de l'état de crise.

### 9.4. Les droits à l'indemnité d'attente qui expirent sont-ils prolongés ?

Les droits à l'indemnité d'attente venant à expiration entre le 18 mars 2020 et le 30 juin 2020, sont prorogés jusqu'au 31 juillet 2020.

La cessation du paiement de l'indemnité d'attente concerne les salariés ayant bénéficié d'un reclassement professionnel externe avant la réforme de 2016 et qui, suite à une réévaluation médicale, ont été déclarés à nouveau aptes par le médecin de l'ADEM. Dans cette hypothèse, le paiement de l'indemnité d'attente cesse après un préavis de 12 mois. Si ce délai expire entre le 18 mars et le 30 juin 2020, la personne concernée continue à toucher son indemnité d'attente jusqu'au 31 juillet 2020.

Cette prolongation ne vise pas les droits à la nouvelle indemnité professionnelle d'attente versée aux salariés reclassés en externe après le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## 10. SALARIÉS, EMPLOYEURS ET LES IMPÔTS

### 10.1. Devais-je déposer ma déclaration d'impôts pour le 31 mars ?

L'Administration des contributions directes (ACD) avait déjà reporté la date limite pour la remise des déclarations d'impôt au 30 juin 2020, pour les personnes morales et les personnes physiques. Une loi du 12 mai 2020 a fixé le délai de la remise des déclarations d'impôts à fin juin 2020.

### 10.2. Devais-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.

### 10.3. Puis-je demander un délai de paiement de mes impôts ?

Oui, seulement pour des impôts dont l'échéance se situait après le 29 février.

*Pour plus de détails :*

<https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/contribuables/delai-paiement.html>

### 10.4. Pouvais-je demander une annulation de mes avances ?

Oui, les avances du premier et deuxième trimestre pour l'impôt sur le revenu (personnes physiques et collectivités) et l'impôt commercial pouvaient être annulées.

*Pour plus de détails :*

<https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/contribuables/annulation-avances-trimestrielles.html>

## 10.5. 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>

## 10.6. 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<sup>er</sup> 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](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 toutes les salles d'audience des juridictions constitutionnelle, judiciaires, y compris les juridictions de la sécurité sociale, administratives et militaires, le port d'un masque ou de tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche d'une personne physique est obligatoire pour toute personne, si une distance interpersonnelle de deux mètres ne peut pas être respectée de façon permanente. Cette disposition s'applique également aux membres de la juridiction concernée, y compris le greffier et, le cas échéant, les représentants du ministère public, sauf si la partie de la salle d'audience où siègent ces personnes est équipée d'une installation permettant d'empêcher la propagation du COVID-19 dans la même mesure que le port d'un masque ou d'un dispositif équivalent.

## 12. LES APPRENTIS ET STAGIAIRES FACE AU COVID-19

### 12.1. Les apprentis doivent-ils se rendre dans leurs entreprises formatrices respectives ?

Depuis le 11 mai, les apprentis des formations CCP (certificats de capacité professionnelle), DAP (diplôme d'aptitude professionnelle) et DT (diplôme de technicien) peuvent retourner à leur poste d'apprentissage en entreprise dans les secteurs dont le déconfinement aura été décidé, à condition que leur sécurité sanitaire soit garantie et que leur formation pratique puisse être assurée en bonne et due forme par l'entreprise formatrice.

Les apprentis du secteur de la santé et des soins à la personne (notamment les auxiliaires de vie et aides-soignants) peuvent reprendre leur formation en entreprise aux mêmes dates. Leur engagement en tant que volontaire prend donc fin à ce moment.

Les apprentis qui sont des personnes vulnérables doivent faire remplir une attestation de vulnérabilité par leur médecin traitant.

*Pour plus de détails :*

[www.stm.lu](http://www.stm.lu)

### 12.2. Les apprentis transfrontaliers, doivent-ils se rendre dans leurs entreprises formatrices respectives ?

Les apprentis qui réalisent un apprentissage transfrontalier (contrat d'apprentissage luxembourgeois et école à l'étranger) peuvent retourner dans leur établissement scolaire respectif dès sa réouverture. Le retour auprès de l'entreprise formatrice a pu se faire à partir du 4 mai pour les classes terminales et à partir du 11 mai pour les classes non terminales.

### 12.3. Les apprentis doivent-ils reprendre les cours ?

#### **4 mai 2020 > Reprise des classes terminales de la formation professionnelle**

Les classes terminales des formations CCP, DAP et DT ont repris le 4 mai 2020 selon un système d'alternance hebdomadaire.

Les cours se sont poursuivis jusqu'aux dates des projets intégrés finaux respectifs dans les différentes formations. La durée des projets finaux a été adaptée et les projets n'ont porté que sur la matière traitée avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019-2020. L'évaluation des projets a tenu compte des contraintes liées au contexte actuel.

#### **11 mai 2020 > Reprise des autres classes de la formation professionnelle**

Les classes non terminales des formations CCP, DAP et DT ont repris le 11 mai 2020 selon un système d'alternance hebdomadaire.

Les élèves de chaque classe ont été divisés en deux groupes. À tour de rôle, chaque groupe suivait pendant une semaine des cours en présentiel au lycée (semaine A), suivi d'une semaine de répétition et de consolidation (semaine B). Pendant les semaines A, des nouveaux contenus sont introduits et les enseignants pouvaient organiser des devoirs en classe. Sauf pour le DAP et DT Commerce et les formations en apprentissage adultes de l'aide-soignant (ASA et ASAF), les apprentis étaient à l'école les jours de l'enseignement en présentiel (A) ; pour le reste du temps ils étaient en entreprise (B). Pour les apprentis du DAP et DT Commerce et les apprentis en formation d'aide-soignant en apprentissage adultes (ASA et ASAF), la semaine B était une semaine d'enseignement à distance à domicile.

Depuis le 29 juin, ce système d'alternance hebdomadaire a été supprimé.

Des mesures de distanciation et d'hygiène ont été mises en place dans chaque établissement pour assurer une protection maximale de tous les enfants, des jeunes et du personnel.

Celles-ci incluaient notamment :

- le respect d'une distance interpersonnelle de 2 mètres (à travers le réaménagement des salles de classe, l'orientation des flux dans les couloirs, le déphasage des pauses de récréation, etc.) ;
- le port obligatoire d'un dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche pour les situations de contact interpersonnel quand la distance de sécurité sanitaire de 2 mètres ne peut être garantie. Le matériel nécessaire sera mis à disposition en quantité suffisante par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
- le port obligatoire d'un tel dispositif dans les transports publics et scolaires (le port est fortement recommandé pour l'entièreté du trajet scolaire) ;
- dans les salles de classe, où cette distance pourra aisément être respectée grâce à la réduction du nombre d'élèves présents, le port d'un tel dispositif ne sera pas obligatoire, mais facultatif ;
- le maintien de groupes classes stables, dans la mesure du possible, pour éviter au maximum que des élèves n'appartenant pas au même groupe se côtoient ;
- un lavage régulier des mains ;
- la mise à disposition de désinfectants dans chaque salle de classe et à l'entrée des écoles ;
- l'élaboration d'un plan de circulation des élèves dans l'enceinte des bâtiments ;
- l'élaboration d'un plan de pauses et de récréations alternées ;
- la suppression des cours d'éducation physique et de natation ;
- la fermeture des cantines. Des solutions pour approvisionner les élèves p.ex. en casse-croûtes, sont envisagées.

#### **12.4. 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.

#### **12.5. Est-ce qu'un apprenti peut bénéficier du chômage partiel ?**

L'apprenti pouvait 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 continuait 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 était remboursée à l'entreprise formatrice par le Fonds pour l'emploi. Ce remboursement se faisait via le décompte mensuel du chômage partiel (formulaire disponible sous : <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-coronavirus.html>)

Avec la fin de l'état de crise, le chômage partiel n'est plus applicable aux apprentis.

*Pour plus de détails :*

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

#### **12.6. Un apprenti dont le contrat d'apprentissage est venu à échéance pendant la période de chômage partiel et qui a été 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 est venu à échéance pendant la période de crise sanitaire et qui a été 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>

#### **12.7. Un apprenti dont les cours à l'école avaient repris, pouvait-il bénéficier du chômage partiel ?**

Oui, les apprentis qui ne pouvaient pas encore se rendre dans leur entreprise formatrice avaient droit au chômage partiel et touchaient 80% de l'indemnité d'apprentissage pour l'ensemble des jours de formation (école + entreprise). Le lycée veillait à les prendre en charge par la voie de l'enseignement à distance (travaux de révision, tutoriels, etc.).

## 12.8. Est-ce que tous les modules ont été évalués ?

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

## 12.9. Comment ont été évalués les modules patronaux ?

Les apprentis ont été dispensés des modules patronaux du 2<sup>e</sup> semestre. Ces modules sont donc acquis.

## 12.10. Est-ce que les stages ont eu lieu et ont-ils été évalués ?

Tous les stages ont été annulés.

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

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

## 12.11. Quelle a été la durée des projets intégrés au vu de la situation ?

La durée des projets intégrés finaux et intermédiaires a été adaptée et leur contenu limité à la matière traitée jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> semestre de l'année scolaire 2019/20.

## 12.12. 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.

# 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 31 août 2020.

## 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](mailto: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, 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/artiste-professionnel-independant.html>

*Pour faire une déclaration additionnelle :*

[https://mc.gouvernement.lu/fr/dossiers/2020/Coronavirus\\_FAQ\\_secteur\\_culturel.html](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](https://mc.gouvernement.lu/fr/dossiers/2020/Coronavirus_FAQ_secteur_culturel.html)

#### SOURCES

[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

[www.cns.lu](http://www.cns.lu)

[www.gouvernement.lu](http://www.gouvernement.lu)

[www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)

[www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)

[www.meco.gouvernement.lu](http://www.meco.gouvernement.lu)

[www.mss.gouvernement.lu](http://www.mss.gouvernement.lu)

[www.mteess.gouvernement.lu](http://www.mteess.gouvernement.lu)

[www.mfamigr.gouvernement.lu](http://www.mfamigr.gouvernement.lu)