



SOCIONEWS

NEWSLETTER

N° 1/2020

24 mars 2020

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 :

Document à jour au 24 mars 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

LES SALARIÉS ET LEUR SANTÉ

1. Quels sont les salariés à protéger ?

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

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

Les salariés considérés comme des personnes vulnérables peuvent travailler, mais leurs employeurs sont tenus de les protéger particulièrement au sein de l'entreprise par exemple en les éloignant le plus possible des autres collaborateurs ou en leur proposant de faire du télétravail. Il est recommandé que l'employeur invite les personnes vulnérables à se manifester pour définir ensemble une solution protégeant au mieux la santé des salariés concernés.

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

2. Comment envoyer mon certificat d'incapacité de travail à la CNS si je suis frontalier ?

Etant donné qu'en ce moment les services de la poste ne fonctionnent que de manière limitée, les assurés résidant dans les pays voisins ont la possibilité d'envoyer leur certificat d'incapacité de travail exceptionnellement par courriel à l'adresse saisie CIT.cns@secu.lu

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

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

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

Source :

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

LES SALARIÉS ET LEUR EMPLOI

1. Quelles activités sont maintenues ?

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

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

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

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

Plus précisément peuvent continuer les activités suivantes :

- les enseignes commerciales qui vendent principalement des produits alimentaires ;
- les pharmacies ;
- les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes ;
- les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux ;
- les commerces de services de télécommunication ;
- les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire ;
- les services de vente de carburants et de stations d'essence ;
- les activités de transport de personnes ;
- les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire ;
- la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques ;

- les commerces de distribution de la presse ;
- les institutions financières et d'assurance ;
- les services postaux ;
- les services de pressing et de nettoyage de vêtements ;
- les services funéraires ;
- les activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ;
- les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité.

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

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

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

2. Peut-on obliger les salariés à travailler ?

Pour les activités qui sont maintenues, la prestation de travail des salariés est également maintenue. **Il est toutefois recommandé aux employeurs de réduire leurs activités aux tâches qui sont essentielles.**

Dans la mesure du possible, le télétravail à domicile est à privilégier.

Le Gouvernement a en effet fait un appel aux employeurs de faire travailler leurs salariés par télétravail là où c'est possible, cela aussi bien pour protéger les salariés sur le lieu de travail mais aussi dans une optique de santé publique (réduire les interactions entre citoyens pour freiner la propagation du virus).

Néanmoins, il appartient à l'employeur de décider si le télétravail est possible et d'assumer les conséquences de sa déci-

sion. En même temps, il faut considérer que c'est l'employeur qui est responsable de la sécurité et santé de ses salariés et qu'il engage, le cas échéant, sa responsabilité s'il n'a pas tout fait pour garantir cette sécurité. Tel pourrait être par exemple le cas s'il refuse de passer au télétravail alors que néanmoins le job s'y prête et qu'un salarié en subit un préjudice de ce fait. Ou encore s'il ne met pas en place des mesures de sécurité pour protéger les salariés qu'il maintient sur le lieu de travail (distance de sécurité, obligation de porter des habits de protection, gants, etc.).

Face à des travailleurs vulnérables, l'obligation de protection de l'employeur sera le cas échéant encore appréciée avec plus de sévérité.

3. Quelles sont les activités interdites ?

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

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

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

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

¹ Le Gouvernement répond sur son site dédié à la question « L'employeur peut-il refuser un congé pour raisons familiales extraordinaire Covid-19 ? » clairement non : « Non. Si la procédure légale a été respectée par le parent (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli), alors l'employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales. La demande vaut certificat médical au sens des articles L.234-53 et L.234-54 du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS. »

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

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

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

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

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

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

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

Pays d'origine	Certificat pour passer la frontière	Télétravail toléré sans impact fiscal
Allemagne	1 document à faire signer à son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière <u>Vers le document :</u> https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/Zertifikat-Berufspendler-Nachweis-Notwendigkeit-Grenzuebertritt.pdf	Maintien du seuil actuel de 19 jours
Belgique	1 document à faire signer à son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière <u>Vers le document :</u> https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes-actualites/communiqués/2020/03-mars/17-certificat-frontalier-belgique.html	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
France	3 documents à faire signer à son employeur et à garder avec soi pour passer la frontière <u>Vers les documents :</u> https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes-actualites/communiqués/2020/03-mars/16-certificat-frontalier-france.html	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

5. Mon entreprise est fermée, serai-je payé ? Si par mesure de précaution, l'employeur me dispense de travailler, serai-je payé ?

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

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

Le ministère de l'Économie a introduit dans la procédure législative un projet de loi qui crée un régime d'aide visant à compléter les instruments d'aides pour soutenir les PME, les industries et les indépendants qui se trouvent en difficulté financière temporaire suite aux répercussions du coronavirus.

Les coûts admissibles dans le contexte du nouveau régime d'aides se limitent à la perte de revenu constatée. L'aide qui sera approuvée sous peu par la Chambre des députés prend la forme d'une avance récupérable.

Le montant maximal de l'aide sera de 500.000 euros par entreprise unique (groupe).

Pour d'autres renseignements sur les coûts éligibles ou les modalités pratiques pour introduire une demande d'aide financière :

Ministère de l'Économie

Direction générale des Classes moyennes (Service des aides aux PME)

B.P. 535 / L-2937 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-74704

Fax : (+352) 247-74701

Email : info.aide.pme@eco.etat.lu

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

Les services de nettoyage sont des activités qui restent autorisées.

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

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

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

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

Pour plus de détails :

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

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

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

Les demandeurs d'emploi sont priés de remplir le formulaire en ligne disponible sur le site de l'Administration de l'emploi (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.

<https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2020/03/inscription.html>

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

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

LES SALARIÉS ET LEUR CONGÉ

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.

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.

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

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

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

À titre exceptionnel, l'article 5 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 prévoit que les chefs d'entreprise qui doivent continuer à faire fonctionner leurs entreprises du fait qu'elles assurent ce que cet article a qualifié de services essentiels au maintien des intérêts vitaux de la population, pourront refuser tout congé pendant l'état de crise.

À noter toutefois que le Gouvernement répond sur son site à la question « L'employeur peut-il refuser un congé pour raisons familiales 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. »

L'article 5 du règlement grand-ducal portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 n'est donc pas à comprendre comme « tout type de congé », mais « toute demande de congé légal de récréation ».

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

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.

LES SALARIÉS ET LEURS ENFANTS

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

Un des parents peut bénéficier du congé pour raisons familiales extraordinaire 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.

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

Un des parents affiliés au régime luxembourgeois de sécurité sociale, y compris les non-résidents, d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile pour des raisons impérieuses de santé publique décidées par les autorités compétentes pour faire face à la propagation d'une épidémie,

dès lors qu'ils sont scolarisés et concernés par les fermetures temporaires des structures d'enseignement fondamental et secondaire, de formation professionnelle, d'accueil (crèches, maisons relais...), que ce soit au Luxembourg ou dans un pays voisin.

3. Mon enfant est âgé de 13 ans. Puis-je prendre le congé pour raisons familiales extraordinaire (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 extraordinaire (COVID-19), sauf s'ils sont hospitalisés².

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 extraordinaire (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,

² 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.

ont droit à un congé pour raisons familiales limité à 5 jours uniquement lorsque leurs enfants sont hospitalisés.

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

À noter : Pour les enfants en situation de handicap qui ont 13 ans et plus, le Gouvernement vient de déposer un projet de loi qui supprime la condition d'hospitalisation³, avec effet au 16 mars 2020 afin de traiter tous les parents de manière égale.

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 extraordinaire (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.

5. Mon conjoint/partenaire fait du télétravail. Est-ce que je peux bénéficier du congé pour raisons familiales extraordinaire (COVID-19) ?

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

6. Comment bénéficier du congé pour raisons familiales extraordinaire (COVID-19) ?

Le parent doit informer son employeur au plus vite de la prise du congé pour raisons familiales en indiquant le début et la fin du congé.

Le formulaire spécifique doit être rempli (les dates de début et de fin du congé n'ont pas besoin d'être indiquées sur le formulaire).

Le formulaire doit être envoyé à l'employeur et à la Caisse nationale de santé (CNS) une seule fois par parent prenant le congé. Si le congé est fractionné (pris en plusieurs fois), le parent n'a pas besoin de remplir et d'envoyer un nouvel formulaire.

Le premier formulaire suffit même en cas de prolongation éventuelle du congé pour raisons familiales.

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

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

cns-crf-nonsalaries@secu.lu

ou par courrier régulier (non recommandé) au

Service Indemnités pécuniaires
L-2980 Luxembourg

à la fin de la période en indiquant clairement les jours qui ont été pris.

Le formulaire peut être téléchargé sur les sites Internet suivants :

- www.guichet.lu
- www.gouvernement.lu
- www.cns.lu

Lien vers formulaire :

<https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/Certificat-de-demande-pour-CRF.pdf>

7. Pendant combien de temps puis-je bénéficier du congé pour raisons familiales extraordinaire (COVID-19) ?

Le congé pour raisons familiales (COVID-19) a été mis en place pour une durée illimitée et sera accordé jusqu'à la fin de la pandémie.

Sur le site 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 est traité séparément du CPRF normal.

Source :

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

8. Un parent est en congé pour raisons familiales extraordinaire (COVID-19) alors que l'autre parent est mis en chômage partiel par son employeur. Est-ce que le parent en congé pour raisons familiales extraordinaire (COVID-19) peut continuer à en bénéficier ?

Le parent peut interrompre et fractionner le congé pour raisons familiales extraordinaire (COVID-19) en fonction des besoins. Il doit informer son employeur de tout changement dans les meilleurs délais.

Il convient donc d'informer l'employeur de ce changement de situation par écrit et de lui demander les suites à réserver.

Précisions que le parent en chômage partiel doit rester à disposition de son employeur, qui peut, à tout moment, le rappeler sur le lieu de travail en cas de reprise d'activité.

³ Projet de loi portant modification de l'article L.234-52 du Code du travail du 20 mars 2020.

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

Non, le formulaire dûment rempli vaut certificat médical au sens des articles L.234-53 et L.234-54 du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS.

10. L'employeur peut-il refuser le congé pour raisons familiales extraordinaire (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.

11. Que doit faire l'employeur d'un salarié qui prend le congé pour raisons familiales extraordinaire (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. 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 en suivant la procédure usuelle.

Le formulaire et plus d'informations sont disponibles sur le site Internet www.mss.gouvernement.lu et sur www.guichet.lu.

Le formulaire dûment signé (y compris par signature LuxTrust) peut être envoyé par courriel à l'adresse suivante :

CNS-CRF@secu.lu

ou bien par voie postale à

CNS

Indemnités pécuniaires

L-2980 Luxembourg

Communiqué par le ministère de la Sécurité sociale

Source : site du ministère de la Sécurité sociale

Lien :

https://mss.gouvernement.lu/fr/actualites.gouvernement%2Bfr%2Bactualites%2Btoutes_actualites%2Bcommuniqués%2B2020%2B03-mars%2B14-crf-infos-supp.html

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

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

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

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

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

https://mfamigr.gouvernement.lu/content/dam/gouv_mfamigr/le-minist%C3%A8re/attributions/famille/Formulaire-InterruptionCPfr.pdf

et l'envoyer à la

Caisse pour l'avenir des enfants

B.P. 394 / L-2013 Luxembourg

Source : ministère de la Famille

LES SALARIÉS ET LE TÉLÉTRAVAIL

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.

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.

3. Quelles sont les règles à respecter ?

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

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

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

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

4. Quelles seront les conséquences au niveau fiscal si je suis frontalier ?

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

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

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

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

• si je suis frontalier belge ?

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

• si je suis frontalier français ?

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

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

• si je suis frontalier allemand ?

Le seuil de 19 jours reste à ce jour applicable. Cette limitation de 19 jours ne constitue toutefois pas une interdiction de travailler dans son pays de résidence. En cas de dépassement, le salarié frontalier sera imposé dans son pays de résidence pour tous les jours de télétravail prestés.

Le Gouvernement luxembourgeois est actuellement en contact avec le Gouvernement allemand pour exempter les jours de télétravail du au Covid-19 de ce décompte de 19 jours.

5. Quelles seront les incidences au niveau sécurité sociale si je suis frontalier ?

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

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

LES SALARIÉS ET LE CHÔMAGE PARTIEL

1. Quels salariés sont éligibles ?

Sont éligibles pour le chômage partiel les salariés, c'est-à-dire les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, employés par une entreprise établie au Luxembourg lors de la survenance du chômage, aptes au travail et âgés de moins de 68 ans accomplis et qui ne jouissent pas d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité, normalement occupés sur un lieu de travail sur le territoire luxembourgeois et assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois.

Sont donc exclus les intérimaires.

Sont éligibles les apprentis et les personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi telle que contrat d'initiative emploi ou contrat de réinsertion.

Les salariés pratiquant du télétravail ou qui sont en congé pour raisons familiales ne sont pas éligibles au chômage partiel pendant cette période déterminée.

Le salarié n'est pas tenu de rester sur le lieu de travail durant les heures chômées.

Par contre, le salarié doit rester à la disposition de son employeur qui peut, à tout moment, le rappeler sur le lieu de travail en cas de reprise d'activité.

2. Combien serai-je payé ?

Durant la période de chômage partiel, l'employeur verse à chaque salarié :

- le salaire dû au titre des heures travaillées ;
- ainsi qu'une indemnité de compensation correspondant à au moins 80 % du salaire normalement perçu au titre des heures chômées.

L'employeur continue également à verser aux administrations compétentes :

- les cotisations sociales (salariales et patronales) et les retenues d'impôt correspondant aux salaires versés au titre des heures travaillées ;

- ainsi que les cotisations sociales (salariales et patronales) et les retenues d'impôt correspondant à l'indemnité compensatoire effectivement versée au titre des heures chômées, à l'exception des charges patronales suivantes :
 - cotisations d'assurance accident, et
 - cotisations en matière de prestations familiales.

En cas de maladie du salarié durant la période de chômage partiel, l'employeur continue à verser le salaire et l'indemnité de compensation comme pour toute incapacité de travail.

3. Mon employeur sera-t-il remboursé par l'État ?

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

4. Quelle est la procédure à suivre pour les entreprises directement impactées ?

À titre exceptionnel, les entreprises qui arrêtent leurs activités totalement ou partiellement, suite à une décision gouvernementale, sont directement éligibles au chômage partiel. Elles ne doivent donc pas introduire une demande préalable auprès du Comité de conjoncture du ministère de l'Économie.

La demande de remboursement des heures chômées se fera via un système en ligne qui sera disponible dans les prochains jours sur le site de l'ADEM (avec effet rétroactif).

5. Quelle est la procédure à suivre pour les entreprises qui demeurent ouvertes mais qui subissent néanmoins l'impact négatif du coronavirus sur leur marche d'affaires ?

Une demande de chômage partiel (cas de force majeure) est à introduire auprès du :

Ministère de l'Économie

Secrétariat du Comité de conjoncture

19-21 boulevard Royal

L-2914 Luxembourg

ou

emploi@eco.etat.lu

En principe, le formulaire doit être signé par l'employeur et le président de la délégation du personnel. En raison de la cessation d'activité, l'employeur est autorisé, à titre exceptionnel, à certifier qu'il a dûment informé la délégation/les salariés.

Pour plus d'information et de détails :

https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2020/03-mars/18-aides-entreprises-chomage.html?fbclid=IwAR0crZ9C-RvDn3ZBl7xFvPyfDyLvC-mt5QALieMvLftcmjIV_nGFd_Qf1pIY

LES SALARIÉS ET LEURS IMPÔTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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).

Lien :

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

LES APPRENTIS ET STAGIAIRES FACE AU COVID-19

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

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

2. Les stagiaires qui font un stage dans le cadre de leurs études doivent-ils continuer leur stage ?

Tous les stages de la formation professionnelle sont annulés. Les modalités ainsi que la durée des stages seront adaptées en fonction de l'évolution de la situation.

SOURCES

www.adem.public.lu

www.cns.lu

www.gouvernement.lu

www.guichet.lu

www.impotsdirects.public.lu

www.meco.gouvernement.lu

www.mss.gouvernement.lu

www.mteess.gouvernement.lu

www.mfamigr.gouvernement.lu