

# Coronavirus (COVID-19)

# Chômage partiel

Situation actuelle - 28 mai 2020



# Procédure accélérée pour les entreprises directement impactées par une décision gouvernementale

## Public cible :

Entreprises ou patrons indépendants qui ont dû arrêter complètement ou partiellement leurs activités suite à une décision gouvernementale (p.ex. arrêts d'activités dans le cadre de l'état de crise, décision gouvernementale de fermer les chantiers)

## Sont directement et à titre exceptionnel éligibles au chômage partiel :

- Depuis le 16 mars 2020 : les entreprises ou patrons indépendants tombant sous les interdictions prononcées par l'arrêté ministériel portant sur diverses mesures relatives à la lutte contre le COVID-19
- Depuis le 20 mars 2020 : les entreprises de la construction
- Délai de remboursement court donc à partir du 16 mars 2020 ou du 20 mars 2020

**Procédure accélérée sans accord du Comité de conjoncture :** Aucune demande spécifique à introduire au Comité de conjoncture. Les demandes des entreprises qui ne peuvent plus exercer leurs activités suite aux décisions gouvernementales de mars 2020 seront directement traitées par l'ADEM.

## Remboursement des heures chômées dans le cadre du chômage partiel

- Remboursement sous forme d'avance
- Montant de l'avance : 80 % de la masse salariale des salariés touchés par le chômage
- Remboursement maximum par salarié : 2,5 x salaire social minimum non qualifié = 5.354,98 € brut
- Remboursement peut directement être demandé via le système en ligne sur le site de l'ADEM (pas encore opérationnel)
- La demande doit être introduite au cours du mois pour lequel l'avance est demandée
- Un décompte mensuel avec les heures réellement chômées est à introduire obligatoirement via le même système en ligne

# Chômage partiel « cas de force majeure / coronavirus »

## Public cible :

Entreprises ou patrons indépendants dont l'activité continue, mais qui subissent néanmoins les effets négatifs du coronavirus sur leur marché d'affaires

## Délai :

- Demande possible à tout moment
- Délai de remboursement court uniquement à partir de la date de demande

## Procédure de demande :

Demander à introduire obligatoirement via le système en ligne disponible à l'adresse <http://guichet.lu/cocp>

Attention : Cette demande doit être faite chaque mois !

Les entreprises doivent effectuer leur demande grâce à une authentification sécurisée (produit LuxTrust (p.ex. Token, Smartcard ou Signing stick) ou carte d'identité électronique).

Elles ont aussi la possibilité de faire introduire leur demande par leur mandataire (une fiduciaire), p.ex. si elles ne disposent pas de produit LuxTrust.

Les données recueillies seront traitées par l'ADEM de manière automatisée.

## Démarche en interne :

- Communication des demandes aux délégués du personnel
- Suspension momentanée de l'obligation légale de signature par la délégation du personnel

### Remboursement des heures chômées dans le cadre du chômage partiel

- Remboursement sous forme d'avance
- Montant de l'avance : 80 % de la masse salariale des salariés touchés par le chômage
- Remboursement maximum par salarié : 2,5 x salaire social minimum non qualifié = 5.354,98 € brut
- Remboursement uniquement après accord du Comité de conjoncture
- Un décompte mensuel avec les heures réellement chômées est à introduire obligatoirement via le même système en ligne.

Les déclarations de remboursement feront l'objet d'un contrôle ex post

- Les trop-perçus entre les heures initialement déclarées et les heures effectivement prestées
- En cas de déclarations délibérément fausses, l'entreprise bénéficiaire doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites et le droit au chômage partiel est retiré avec effet immédiat. Depuis le 30 avril 2020, toute déclaration fautive et toute utilisation des subventions à d'autres fins que le paiement des salaires est puni d'une amende de 251 € à 5.000 €.

## Conditions à remplir par l'entreprise ou les patrons indépendants

- être établie au Luxembourg
- disposer d'une autorisation d'établissement
- subir une baisse importante de l'activité
- ne pas procéder à des licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne
- épuiser au préalable tous les moyens propres qui sont à sa disposition :
  - épuisement du congé restant antérieur à l'année courante
  - mise en place de prêts temporaires de main-d'œuvre (procédure simplifiée)
  - non reconduction des contrats à durée déterminée (CDD) qui viennent à échéance
  - non recours aux salariés intérimaires

Les demandes de crèches sont en principe non-éligibles vu la participation étatique aux frais de fonctionnement. Les demandes émanant de autres sociétés cofinancées par des deniers publics (p.ex. établissements publics, asbl, etc.) seront analysées au cas par cas en vue d'éviter un double financement



### Indemnités du salarié en chômage partiel

**Pas de critère de 80 % pour  
le salaire social minimum**



**Le LCGB salue l'annonce gouvernementale que  
pendant la durée de l'état de crise, l'indemnité du  
chômage partiel ne pourra pas être inférieure au  
salaire social minimum pour salariés non-qualifiés  
(2.141,99 €).**



## Conditions à remplir par les salariés (occupé par une entreprise ou un indépendant)

Être sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) **OU** être sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) en cours avant le 16 mars 2020 **ET**

- être apte au travail
- être normalement occupés sur un lieu de travail sur le territoire luxembourgeois
- être assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois
- être âgés de moins de 68 ans accomplis et ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité

Sont également éligibles :

- les apprentis (apprentissage initial ou adulte)
- les personnes en mesures en faveur de l'emploi (p.ex. contrats d'initiation emploi et contrats réinsertion emploi pour la partie du salaire à charge de l'employeur)
- les salariés intérimaires (uniquement dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire)
- les salariés en préavis qui n'ont pas été dispensés

Sont exclus :

- les indépendants
- les salariés occupés à titre privé dans un ménage
- les salariés en préavis s'ils ont été dispensés (donc rémunération due à 100%)
- les salariés intérimaires occupés par l'entreprise (au-delà de la date de fin fixée dans le contrat de mission)
- les salariés pratiquant du télétravail
- les salariés en arrêt de maladie
- les salariés en congé de maternité
- les salariés en congé parental
- les salariés en congé de récréation ou en congé sans solde

## Décomptes mensuels

Actualisation :  
28 mai 2020

L'entreprise doit transmettre pour chaque demande effectuée un formulaire de décompte sur MyGuichet. La démarche avec le formulaire s'appelle « [ADEM : Décompte du chômage partiel pour cause de force majeure Covid-19](#) ». Il s'agit d'une démarche avec une authentification forte nécessitant une carte Luxtrust, un token ou une eID. La démarche peut également être effectuée par un mandataire de l'entreprise (p.ex. une fiduciaire).

L'employeur sera invité par l'ADEM soit par mail, soit par courrier à procéder au décompte pour le mois de chômage partiel concerné.

Pour chaque décompte mensuel, l'employeur recevra un numéro de référence de dossier sous format CHP2020XXXXXXXXX, qu'il devra obligatoirement préciser dans le formulaire.

Les fiches individuelles, la déclaration de créance et le relevé des montants à charge de l'Etat ne sont plus à annexer à la demande dans le cadre actuel de l'état de crise.

Le cas échéant, une déclaration signée par la délégation du personnel certifiant que la délégation a pris connaissance du décompte et de la liste des salariés affectés par le chômage partiel est à joindre au décompte.

L'employeur dispose d'un délai de 3 mois suivant le mois de la survenance du chômage partiel. Passé ce délai, il doit rembourser l'intégralité de l'avance reçue.

## Non-cumul entre chômage partiel et congé pour raisons familiales

Le Conseil de Gouvernement a décidé le 27 mars 2020 que le recours au chômage partiel prime sur le droit au congé pour raisons familiales.

Dans la pratique, cela signifie que :

- Les salariés en chômage partiel n'ont plus droit au congé pour raisons familiales depuis le 30 mars 2020.
- Le conjoint d'un salarié en chômage partiel ne peut plus prétendre au congé pour raisons familiales.
- Les salariés dont un membre du ménage bénéficie du congé pour raisons familiales n'a pas droit non plus au congé pour raisons familiales

Dans le cas d'un chômage partiel à mi-temps (p.ex. travail 4h et chômage partiel 4h), le congé pour raisons familiales peut être demandé par le conjoint pour les périodes de travail effectif, s'il n'y a aucun autre moyen de garde pour ces heures. Si ceci n'est pas possible, le salarié peut demander le congé pour raisons familiales pour les heures en question.

Les salariés, qui reprennent une activité salariale après une période de chômage partiel et qui ne disposent pas d'autres moyens de garde, respectivement leurs conjoints peuvent de nouveau introduire une demande de congé pour raisons familiales.

## Non-cumul entre chômage partiel et congé pour soutien familial

Le chômage partiel prime sur le droit au congé pour soutien familial.

Dans la pratique, cela signifie que :

- Les salariés en chômage partiel n'ont pas droit au congé pour soutien familial.
- Les salariés ne peuvent pas demander le congé pour soutien familial si un autre membre du ménage tombe sous le régime du chômage partiel.

## Possibilité de se porter volontaire sur <https://govjobs.lu> (#lëtzhelp)

Les personnes en chômage partiel peuvent s'ils le désirent s'inscrire sur les listes d'appels à volontaires du gouvernement.

# Indemnités du salarié en chômage partiel

## Calcul du taux d'indemnisation légal

80 % du salaire horaire brut normal (pour les heures chômées) :

- Salaire de base brut le plus élevé au cours des 3 mois précédant le chômage partiel  
**ET**
- Moyenne des compléments et accessoires de salaire bruts au cours des 12 mois précédant le chômage partiel

**Pour les salariés qui gagnent plus que le SSM, rien n'empêche que l'employeur décide de continuer à payer 100 % du salaire. Dans ce cas, la partie de salaire dépassant l'indemnité légale sera à sa charge.**

**Taux d'indemnisation minimal par salarié :** Suivant l'accord signé le 26 mars entre le Ministre du Travail et les syndicats LCGB et OGBL :

Salaire social minimum non-qualifié (SSM) = 12,3815 € brut par heure de travail

Pour 40 heures de travail / semaine = 2.141,99 € brut

Ainsi, la règle des 80 % du salaire horaire brut normal est strictement applicable à partir d'un revenu brut mensuel de 2.678 € pour 40 heures de travail / semaine.

## Règles de calcul en cas de travail à temps partiel ou chômage partiel pour une fraction du temps de travail

Dans ce cas précis, le montant est bien entendu proratisé (12,3815 € brut par heure de travail) pour déterminer le taux d'indemnisation minimal par salarié :

- Revenu brut mensuel de 1.606,50 € pour 30 heures de travail
- Revenu brut mensuel de 1.071,00 € pour 20 heures de travail
- Revenu brut mensuel de 535,50 € pour 10 heures de travail

Dans tous les cas, la différence entre le montant de l'indemnité légale et du SSM (entier ou proratisé) est pris en charge par le Fonds pour l'Emploi.

**Indemnité maximale par salarié :** 2,5 x salaire social minimum non-qualifié = maximum 30,95 € brut par heure de travail  
Pour 40 heures de travail / semaine = 5.354,99 € brut

## Règles de calcul en cas de travail à temps partiel ou chômage partiel pour une fraction du temps de travail

Comme dans le cas du montant minimal, le montant maximal est également proratisé (30,95 € brut par heure de travail) pour déterminer le taux d'indemnisation maximal par salarié :

- Revenu brut mensuel de 4.016,24 € pour 30 heures de travail / semaine
- Revenu brut mensuel de 2.677,49 € pour 20 heures de travail / semaine
- Revenu brut mensuel de 1.338,75 € pour 10 heures de travail / semaine

Indemnité soumise aux cotisations sociales et à l'imposition.

**Durée maximale de l'indemnité :** 1.022 heures (environ 6 mois) à temps plein par salarié

**En cas de maladie, congé de maternité ou congé parental :** indemnité payée à 100 %

**Attention : aussi bien l'employeur que la CNS sont légalement tenus d'assurer la continuation du salaire entier en cas de maladie. Le chômage partiel ne déroge donc pas à l'obligation patronale d'indemniser à 100 % les salariés malades.**

**En cas de télétravail ou congé de récréation :** maintien de 100 % du salaire brut normal

**En cas de congé sans solde :** pas de rémunération (et par conséquent pas d'affiliation à la sécurité sociale)

**Pour les salariés intérimaires :** salaire dû au titre des heures travaillées + prime de compensation correspondant à 80 % du salaire normalement perçu au titre des heures chômées

**En cas d'arrêt partiel des activités (c.à.d. chômage partiel uniquement pour une fraction du temps de travail) :** paiement à 100 % du salaire pour les heures prestées et paiement de 80 % du salaire normal pour les heures chômées

**Pour les salariés en reclassement interne :** l'employeur verse 80 % du salaire horaire brut normal et l'ADEM verse 80 % de l'indemnité compensatoire normale.

## Exemples de calcul pratiques

Salaire social minimum qualifié :

Revenu brut mensuel de 2.570,39 € pour 40 heures de travail :

- Chômage partiel à temps plein (40 h) : Taux d'indemnisation minimal de 2.141,99 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (20 h) : Salaire de 1.200 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 1.071 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 2.271 €

Revenu brut mensuel de 2.300 € pour 40 heures de travail :

- Chômage partiel à temps plein (40 h) : Taux d'indemnisation minimal de 2.141,99 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (20 h) : Salaire de 1.150 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 1.071 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 2.221 €

Salaire social minimum qualifié :

Revenu brut mensuel de 1.927,80 € pour 30 heures de travail :

- Chômage partiel à temps plein (30 h) : Taux d'indemnisation minimal de 1.606,50 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (15 h) : Salaire de 963,90 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 803,25 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 1.767,15 € brut

Revenu brut mensuel de 1.800 € pour 30 heures de travail :

- Chômage partiel à temps plein (30 h) : Taux d'indemnisation minimal de 1.606,50 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (15 h) : Salaire de 900 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 803,25 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 1.703,25 € brut



LCGB

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**

📞 49 94 24 222

✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**