

Coronavirus (COVID-19)

Informations importantes

Situation actuelle - 17 juin 2020



Symptômes du coronavirus

Les symptômes du coronavirus sont similaires à celles d'une grippe.

Il y a suspicion d'une infection avec le COVID-19, lorsqu'on présente au moins 2 des symptômes suivants :

- toux et maux de gorge
- fièvre (prise de température 2x / jour)
- difficultés respiratoires (cas sévères)
- maux de tête
- perte brutale de l'odorat
- congestion/écoulement nasal
- disparition du goût
- courbatures
- diarrhée
- fatigue

Personnes à risques

Sont à considérer comme personnes vulnérables, tous ceux et celles qui présentent au moins une des caractéristiques suivantes :

- > 65 ans
- Diabète du type 1 ou 2
- Maladies cardio-vasculaires
- Maladies chroniques des voies respiratoires
- Cancer
- Faiblesse immunitaire due à une maladie ou thérapie

Helpline pour les personnes vulnérables

Cette helpline (+352) 4796 4796 vise à permettre aux personnes vulnérables d'obtenir des informations, respectivement qui ne peuvent pas sortir pour faire les courses ou aller à la pharmacie par exemple, sous respect des conditions suivantes :

- Résider au Luxembourg
- Faire partie des personnes vulnérables
- N'avoir pas d'autre personne dans l'entourage qui puisse aider

Personnes vulnérables & travail

Salariés

Les personnes estimant être une personne vulnérable et lorsque leur poste nécessite un aménagement ou des restrictions doivent :

- informer leur employeur en lui transmettant un certificat sans diagnostic émis par le médecin traitant
- informer le médecin du travail en transmettant l'« attestation de vulnérabilité » complétée par votre médecin traitant. Attestation disponible sur le site de l'STM <https://stm.lu/download/234>. Pour les salariés de 65 ans et plus, l'attestation doit être utilisée si la personne présente une/des autres pathologies pouvant accroître la vulnérabilité.

Employeur

Si le salarié informe l'employeur qu'il est vulnérable avec un certificat du médecin traitant à l'appui, l'employeur doit informer le médecin du travail des conditions de travail du salarié par rapport au risque COVID-19 en lui transmettant le formulaire « évaluation du milieu de travail salarié vulnérable ». Ce formulaire est téléchargeable sur le site de l'STM <https://stm.lu/download/269> et doit être complété et signé par le salarié et l'employeur.

Médecin du travail

Sur base des éléments reçus, le médecin du travail émettra un avis concernant la reprise ou non du salarié au poste jugé aménagé, insuffisamment aménagé ou impossible à aménager. Le médecin pourra demander à s'entretenir avec le salarié en consultation au besoin. Cet avis sera transmis à l'employeur et au salarié. Le médecin du travail peut aider l'employeur dans sa recherche d'aménagement. L'option du télétravail pourra être discutée avec l'employeur pour certains secteurs d'activité. Le médecin du travail évaluera si le salarié peut reprendre le travail en respectant les gestes barrières (distanciation, masque...).

Transmission du coronavirus

La maladie peut se transmettre d'une personne à l'autre par le biais de gouttelettes respiratoires expulsées par le nez ou par la bouche lorsqu'une personne tousse ou éternue.

Ces gouttelettes peuvent persister un certain temps sur des objets ou des surfaces autour de la personne en question. On peut contracter la maladie COVID-19 si on touche ces objets ou ces surfaces et si on se touche ensuite les yeux, le nez ou la bouche. Il est également possible de contracter la COVID-19 en inhalant des gouttelettes d'une personne malade qui vient de tousser ou d'éternuer.

Il est important de se tenir à plus de deux mètres d'une personne malade et de respecter les mesures d'hygiène de base.

Depuis le 20 avril 2020, le port du masque est obligatoire pour tout contact interpersonnel de moins de 2 mètres. Ceci s'applique notamment aux courses (au supermarché ou au marché), aux fréquentations des services postaux ou bancaires, dans les transports publics, au travail, etc. La protection ne doit pas nécessairement être un masque. Un foulard, une écharpe ou autres peuvent être considérés comme protection mécanique et visent à protéger les autres personnes des gouttelettes émises par le porteur (toux, éternuement).

Règles de comportement à respecter pour les personnes ne présentant pas de symptômes

- Laver régulièrement et correctement ses mains
- Eviter de toucher le visage avec les mains
- Eviter de serrer les mains ou de faire une bise
- Tousser ou éternuer dans le pli du coude ou un mouchoir en papier
- Eviter un contact proche avec une personne malade
- Eviter les transports en publics
- Effectuer les courses en-dehors des heures de pointe
- Garder à tout moment une distance de 2 mètres par rapport à vos co-citoyens
- En cas de maladie : rester à la maison

Démarches à prendre en cas de suspicion de contamination

Contactez votre médecin traitant, si nécessaire par téléconsultation. En cas d'urgence vitale (symptômes graves) vous pouvez aller aux urgences ou appelez le 112.

Les frontaliers sont invités de prendre contact avec l'autorité compétente de leur pays de résidence (France : Samu/Centre 15, Allemagne 116117 et Belgique 112).

L'Agence eSanté a lancé une plateforme de téléconsultation audio ou vidéo gratuite dénommée « eConsult » (<https://econsult.esante.lu/fr/>) Elle peut être consultée par GSM, tablette ou PC. La plateforme « eConsult » permet en outre à l'assuré de recevoir tous les documents importants par courriel :

- mémoire d'honoraires,
- certificat d'incapacité de travail,
- prescription de médicaments,
- ordonnance pour les laboratoires d'analyse

Via la plateforme « eConsult », le mémoire d'honoraires et le certificat d'incapacité de travail seront automatiquement transmis à la CNS et la prescription de médicaments sera envoyée électroniquement à une pharmacie du choix. L'envoi du certificat d'incapacité de travail à l'employeur doit toujours être faite par l'assuré. Une vidéo explicative peut être consultée en ligne (<https://youtu.be/BKqmiYgvH5U>)

L'outil de télé-suivi Maela, permet un suivi à distance de tous les patients testés positifs au COVID-19 via <https://suivicovid.lu> (disponible en 5 langues), qu'ils aient fait l'objet d'une mesure d'isolement à domicile ou d'une hospitalisation. L'enrôlement volontaire du patient se fait au préalable (effectué par l'hôpital au moment de la sortie du patient, ou par l'Inspection Sanitaire après réception de résultats positifs). Le patient doit ainsi répondre de manière quotidienne à un court questionnaire médical pendant 2 semaines. Ce suivi permet d'identifier un éventuel besoin d'assistance ou une aggravation de la situation du patient.

Isolement, quarantaine ou surveillance

L'auto-isolement s'applique aux personnes qui ont des symptômes de maladie compatibles avec le COVID-19 mais dont l'infection n'est pas confirmée. Elles doivent rester chez elles pendant 7 jours à partir du début des symptômes et éviter si possible tout contact avec d'autres personnes. Une fois les symptômes disparus, elles doivent rester chez elles pendant 24 heures supplémentaires. L'auto-quarantaine s'applique aux personnes qui ont eu un contact intime ou qui vivent sous le même toit qu'une personne dont l'infection est confirmée. Elles doivent rester chez elles pendant sept jours à compter du diagnostic du cas confirmé. Pendant cette période, tout contact doit être évité avec d'autres personnes. Pendant les sept jours qui suivent une auto-quarantaine, il faut effectuer une auto-surveillance.

L'auto-surveillance dure 14 jours et s'applique à des personnes qui sont susceptibles d'avoir été contaminées par le virus à l'occasion d'un contact avec une personne malade. Elle a pour but de détecter les symptômes de l'infection dès leur apparition. La personne sous auto-surveillance mesure sa température deux fois par jour et s'assure qu'elle n'a pas de problèmes respiratoires ni de toux. Au cours de l'auto-surveillance, les activités normales peuvent être poursuivies.

Une mise en quarantaine officielle peut uniquement être décidée par un médecin.

Les personnes isolées à domicile et résidentes au Luxembourg, reçoivent un courrier du Ministère de la Santé dans lequel il est rappelé l'obligation de suivre strictement les consignes d'isolement et il est indiqué la durée de l'arrêt de maladie calculé à partir de la date du dépistage. Cette lettre vaut donc arrêt de maladie. Le salarié doit remettre avant l'expiration du 3^e jour le document officiel attestant son arrêt de maladie à l'employeur et à la CNS.

Pendant la période d'isolement ou quarantaine couverte par un document officiel, le salarié touche l'indemnité de maladie et il est protégé contre le licenciement. Après cette période de quarantaine de 14 jours, la personne concernée est considérée comme guérie et peut reprendre le travail, sous condition qu'elle n'avait plus de symptômes les 48 jours qui précèdent. Si les symptômes persistent après cette période de 14 jours, le médecin prolonge l'arrêt de maladie. A noter que les personnes guéries ne reçoivent pas de certificat de guérison.

Activités médicales

Toutes les consultations médicales ne peuvent se faire que sur prise de rendez-vous par téléphone. Le recours à la téléconsultation est pourtant à privilégier, lorsque l'état de santé du patient le permet. Des dispositions de protection spécifiques seront prévues lors de l'accueil du patient et dans la salle d'attente. Les rendez-vous doivent être planifiés de sorte à ce qu'une distance de 2 mètres entre les patients dans la salle d'attente soit respectée. Avant d'entrer, le patient doit avoir désinfecté les mains et porter un masque. Le matériel utilisé et les surfaces en contact doivent être nettoyés et désinfectés.

Reprise des activités des maisons médicales uniquement sous forme de rendez-vous : Reprise des maisons médicales au 25 mai 2020, avec obligation de prendre un rendez-vous via sante.lu/mmm respectivement le n° téléphone 20 333 111 au préalable.

Horaires :

- En semaine: de 20h à minuit
- Samedi, dimanche et jours fériés: de 8h à minuit.

Mesures au niveau de la Caisse Nationale de Santé (CNS)

Seules les agences CNS d'Ettelbruck, de Hollerich, d'Esch/Alzette et de Differdange sont encore accessibles pour des rendez-vous fixés. En cas de besoin, les rendez-vous sont à fixer par téléphone au numéro (+352) 27 57 - 1 ou en ligne sur [guichet.lu/rdv-CNS](https://www.guichet.lu/rdv-CNS). Il est recommandé d'adresser les courriers par voie postale à l'adresse de la CNS (L-2980 Luxembourg).

Démarches en ligne

Toute une série de démarches sont disponibles sur www.cns.lu et sur www.guichet.lu. L'assuré peut y changer son compte, son adresse, commander une carte de sécurité sociale ou divers certificats.

Certificats de maladie

Les assurés ont exceptionnellement la possibilité d'envoyer leur certificat de maladie par courriel à l'adresse saisieCIT.cns@secu.lu !

Le CIT doit être digitalisé (scan ou photo) et le mail doit contenir le numéro matricule national à 13 chiffres. Si le CIT n'est pas exprimé en langue française, allemande ou anglaise, une traduction par traducteur assermenté est nécessaire. Les CIT transmis par courriel ne doivent plus être transmis par voie postale. L'assuré doit cependant conserver l'original.

Remboursement des tests COVID-19

Un nouvel acte a été introduit dans la nomenclature des laboratoires d'analyses afin de permettre un remboursement à 100 % des prescriptions de test COVID-19 (tarif : 53,59 €). Attention : Dans le cas d'un prélèvement de sang à domicile, il se peut cependant que les frais de déplacement soient entièrement facturés à l'assuré par le prestataire.

Convocations auprès du contrôle médical

Pour les salariés qui ont été déclarés capables de travailler depuis janvier 2020, la période de carence de 12 semaines pour le droit aux indemnités de maladie est mise en suspens à partir du 16 mars 2020 jusqu'à la fin de la crise.

Report d'un traitement planifié à l'étranger

Les assurés en possession d'une prise en charge S2 pour un traitement planifié à l'étranger qui doit être reporté, doivent communiquer la nouvelle date à la CNS (courriel : tae.cns@secu.lu). Une nouvelle prise en charge sera alors transmise aux assurés concernés.

Code de la Sécurité Sociale : Dérogations temporaires pour les salariés

Suspension temporaire de la limite des 78 semaines de maladie

Afin de protéger tous les assurés contre une résiliation automatique de leur contrat de travail pendant la crise sanitaire, la limite des 78 semaines de maladie sur une période de référence de 104 semaines n'est plus d'application rétroactivement au 18 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état de crise.

Les périodes d'incapacité de travail personnelle se situant entre le 18 mars 2020, date de la constatation de l'état de crise ne rentrent ainsi pas dans le calcul de la limite des 78 semaines sur une période de référence de 18 mois de calendrier successifs.

Indemnité pécuniaire de maladie dès le 1^{er} jour à charge de la CNS (du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020)

Contrairement au principe du maintien intégral du salaire à assurer par l'employeur jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^e jour d'incapacité de travail, les indemnités de maladie sont dès le 1^{er} jour intégralement payés par la CNS et ce dans le respect des dispositions légales applicables au maintien intégral du salaire. La CNS verse l'indemnité pécuniaire due sur base du certificat médical d'incapacité de travail introduit par l'assuré. Il est dès lors crucial que le certificat médical soit transmis au plus vite à la CNS et au plus tard le 3^e jour en incapacité de travail. Un décompte de salaire sera envoyé par la CNS à l'assuré en fin de mois, qui reprendra les détails du virement. Le montant de l'indemnité est établi sur base des données dont la CNS dispose au moment du calcul suivant les règles déterminées par le Code de la sécurité sociale. Après la fin de l'état de crise, l'employeur est tenu de remettre au salarié concerné un relevé, reprenant le détail de la rémunération, qui aurait été due pour la période visée suivant le mécanisme de la continuation du salaire (respect du principe du maintien intégral du salaire). En cas de différence entre l'indemnité virée par la CNS et le montant repris sur le relevé, l'employeur sera tenu de régulariser la situation des salariés concernés.

Abolition de la périodicité des examens prescrits pour l'allocation postnatale

Depuis le 29 avril 2020, la périodicité des examens prescrits n'est plus une condition d'attribution de l'allocation postnatale.

Congé pour raisons familiales COVID-19

Les parents (salariés ou indépendants) ayant à charge un enfant de moins de 13 ans ont droit à un congé pour raisons familiales extraordinaire sous condition qu'ils ne disposent pas d'autre moyens de garde. Le congé pour raisons familiales COVID-19 ne sera très probablement pas prolongé au-delà du 15 juillet 2020.

Congé pour raisons familiales pour la période du 25 mai 2020 au 15 juillet 2020

Les parents peuvent sous conditions continuer à bénéficier du congé pour raisons familiales pendant la période du 25 mai 2020 au 15 juillet 2020. Une nouvelle demande du congé pour raisons familiales est toutefois à introduire même si vous avez déjà effectué une demande précédemment.

Les parents ont droit au congé pour raisons familiales s'ils ont :

- un enfant né à partir du 1^{er} septembre 2015
- un enfant scolarisé de moins de 13 ans, 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
- un enfant vulnérable au COVID-19 (selon les recommandations du CSMI, c'est un enfant qui souffre d'une pathologie respiratoire, cardiaque ou d'une immunodépression).

Procédure :

En tous les cas, les dates précises auxquelles le congé est pris doivent exclusivement être communiquées à l'employeur. Le formulaire doit être rempli et envoyé avec les pièces justificatives à l'employeur et à la CNS même si un formulaire précédent a déjà été envoyé. La CNS répondra uniquement aux assurés si la demande est non-recevable.

1. Enfant né à partir du 1^{er} septembre 2015

[Formulaire de demande](#)

Le formulaire doit être envoyé à la CNS et à l'employeur.

2. Enfant scolarisé de moins de 13 ans dont l'établissement scolaire est fermé

[Formulaire de demande](#)

Le certificat attestant la fermeture d'une école est à demander au ministère de l'Education 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. 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.

Le formulaire et le certificat doivent être envoyés à la CNS et à l'employeur.

3. Enfant scolarisé de moins de 13 ans n'ayant pas pu bénéficier d'une place auprès d'une structure d'accueil pour enfants

[Formulaire de demande](#)

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'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse à l'adresse suivante : attestationcrf@men.lu.

Le ministère de l'Education 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 et à l'employeur.

4. Enfant vulnérable au COVID-19

[Formulaire de demande](#)

Le certificat médical attestant la vulnérabilité au COVID-19 de l'enfant en application des recommandations et critères médicaux déterminés par le Conseil supérieur des maladies infectieuses (CSMI). Est considéré comme un enfant vulnérable au COVID-19, selon les recommandations du CSMI, un enfant qui souffre d'une pathologie respiratoire, cardiaque ou d'une immunodépression.

Le formulaire doit être rempli et envoyé avec les pièces justificatives à l'employeur et à la CNS (courriel : cns-crf@secu.lu ou courrier postal : CNS – Indemnités pécuniaires L-2980 Luxembourg). La CNS recommande d'indiquer le numéro matricule national à 13 chiffres dans l'objet du mail qui lui est adressé en relation avec le congé pour raisons familiales extraordinaire.

En principe, la demande ne peut pas être refusée par l'employeur si la procédure légale a été respectée par le salarié (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli).

Télétravail : Si un des parents est en télétravail, l'autre parent peut prétendre au congé pour raisons familiales.

Attention aux règles de non-cumul :

- Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales extraordinaire en même temps.
- Chômage partiel : Si le salarié demandeur ou l'autre parent ou un autre membre du ménage tombe sous le régime du chômage partiel respectivement si le salarié demandeur dispose d'autres moyens de garde des enfants, il n'a pas droit au congé pour raisons familiales extraordinaire. 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 et 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.
- Congé de maternité et congé parental : Lorsqu'un des parents est en congé de maternité ou congé parental, l'autre parent doit en principe continuer à travailler et ne peut pas demander le congé pour raisons familiales (sauf dans des cas exceptionnels comme p.ex. grossesse à risque).

Comme dans le cas d'une incapacité de travail pour maladie ou un congé pour raisons familial légal, les salariés en congé pour raisons familiales extraordinaires ont droit à la continuation du salaire. Jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^e jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois successifs, la rémunération est assurée par l'employeur. Ensuite la CNS prend le relais.

Pour les enfants bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire (handicap reconnu > 50 %) : les parents pourront bénéficier du congé pour raisons familiales extraordinaire jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis sans devoir remplir la condition d'hospitalisation. Si l'enfant continue à toucher l'allocation spéciale supplémentaire au-delà de l'âge de 17 ans : le droit au congé pour raisons familiales extraordinaire restera acquis pendant la durée de la crise. Pour les enfants handicapés de plus de 12 ans pour lesquels la structure d'accueil est fermée, il suffit d'envoyer à la CNS une attestation de la structure certifiant l'impossibilité de l'accueil et le certificat apportant la preuve du versement de l'allocation spéciale supplémentaire pour enfant handicapé de la CAE.

Les parents qui n'ont plus droit au congé pour raisons familiales extraordinaire COVID-19 conservent bien entendu le droit au congé pour raisons familiales ordinaire. Ce dernier est uniquement attribué sur présentation d'un certificat médical attestant la présence obligatoire du parent auprès de l'enfant malade et sous condition qu'ils n'ont pas encore épuisés leurs jours auxquels ils ont légalement droit.

La durée du congé pour raisons familiales normal dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

- 12 jours par enfant de 0 à 3 ans ;
- 18 jours par enfant de 4 à 12 ans ;
- 5 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de 13 à 17 ans.

La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire (handicap reconnu d'au moins 50 %).

La durée du congé peut être prolongée à maximum 52 semaines sur avis du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale pour :

- les enfants atteints d'une maladie ou déficience d'une gravité exceptionnelle (p.ex. cancer) ;
- les enfants hospitalisés pendant plus de 2 semaines ;
- les enfants placés en quarantaine.

En aucun cas, les deux parents peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

Introduction d'un congé de soutien familial

Public cible : Les salariés (CDD ou CDI), qui sont forcés de s'occuper d'une personne âgée avec une perte d'autonomie grave ou d'un handicap majeur suite à la fermeture de leur structure d'accueil particulière, peuvent bénéficier du congé de soutien familial. Ceci est valable pour salariés sous contrat à durée indéterminée et déterminée. Si le salarié est en cours de période d'essai, celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle du congé pour soutien familial, dans la limite maximale d'un mois.

Ce nouveau congé prend effet rétroactif au 18 mars 2020 et est pris en charge par la CNS.

Attention : Les fonctionnaires et employés des secteurs publics et communaux sont exclus de cette mesure puisqu'ils peuvent se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service !

Afin de pouvoir bénéficier du congé pour soutien familial, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la structure agréée, qui s'occupe en temps normal de la personne en situation de handicap ou de la personne âgée, a notifié au Ministre de la Famille l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'état de crise
- le salarié ou l'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 ou l'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.

Pour recourir au congé pour soutien familial, le salarié du secteur ou l'indépendant doit d'abord demander un certificat qui atteste la nécessité du congé pour soutien familial.

Cette demande se fait par voie d'un formulaire spécifique (https://mfamigr.gouvernement.lu/content/dam/gouv_mfamigr/le-mi-nist%C3%A8re/attributions/famille/Formulaire-FR.pdf) qui doit être transmis au Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région par courriel (soutien.familial@fm.etat.lu - scan/photographie de bonne qualité de l'original signé ou PDF avec signature digitale LuxTrust) ou par voie postale (12-14, avenue Emile Reuter, L - 2420 Luxembourg).

Si les conditions sont remplies, le Ministère renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui doivent être transmis sans délai à l'employeur et à la CNS. 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 par oral ou par écrit.

Si plusieurs membres d'un ménage exercent une activité professionnelle et qu'un des membres exerce une activité stratégiquement importante dans le cadre de la situation actuelle (p.ex. professionnel de santé), il est recommandé que le congé pour soutien familial soit pris par l'autre membre du ménage.

Le congé peut être fractionné entre les membres d'un ménage mais ne peut pas être pris en même temps par eux.

- Si le congé est pris en plusieurs fois (en fractionné), la personne bénéficiaire du congé n'a pas besoin de remplir et d'envoyer un nouveau formulaire.
- Si plusieurs personnes vivant au même domicile décident d'alterner le congé pour soutien familial, chaque personne qui désire bénéficier du congé doit introduire un formulaire dûment rempli.

Les dispositions relatives au maintien intégral du salaire et des autres avantages ne sont pas applicables au congé pour soutien familial.

Le salarié en congé pour soutien familial est protégé contre le licenciement pendant la durée du congé. Ainsi, l'employeur ne peut ni procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ni le convoquer à un entretien préalable. Toute résiliation de contrat pendant cette période est considérée comme abusive, si le salarié a respecté ladite procédure.

La durée du congé pour soutien familial ne peut excéder la durée de l'état de crise et prend fin avant la fin de l'état de crise si la structure agréée notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

Tout litige relatif au congé pour soutien familial d'un salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

Dispenses de service et télétravail

En cas de crainte de l'employeur de risque de contamination de son salarié respectivement si un salarié s'avère comme personne vulnérable, il peut dispenser le salarié de sa prestation de travail tout en devant maintenir la rémunération ou bien le mettre en télétravail.

L'employeur ne peut pas forcer son salarié de prendre du congé ou de recourir à son compte-épargne temps.

L'obligation légale d'un recours au télétravail via un avenant au contrat de travail a été suspendue pour la durée de la crise COVID-19. Actuellement, il suffit de demander l'accord de la délégation, puis de le notifier à la délégation.

Tandis que l'employeur peut imposer le télétravail au salarié pour des raisons de protection de la sécurité et de la santé au travail, l'employeur n'a cependant aucune obligation de faire droit à une demande d'un salarié de recourir au télétravail.

Attention : Les salariés pratiquant du télétravail ne sont pas éligibles au chômage partiel.

Il est recommandé de recourir le plus possible au télétravail. Le cas contraire, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des salariés qui sont maintenus sur le lieu de travail (distance de sécurité, obligation de porter des masques, gants, possibilité de laver régulièrement les mains, mettre à disposition du gel hydroalcoolique, etc.)

Imposition :

Le frontalier doit éviter de dépasser certains seuils de tolérance définis dans les conventions fiscales bilatérales entre le Luxembourg et ses trois pays voisins, sinon il devient imposable dans son pays de résidence. Une solution est donc à négocier au niveau bilatéral !

Frontaliers belges : Selon l'accord bilatéral conclu le 19 mai 2020 entre le Luxembourg et la Belgique, les jours de télétravail prestés par les frontaliers belges en raison de la pandémie COVID-19 entre le 11 mars 2020 jusqu'au 30 juin 2020 inclus, ne sont plus pris en compte pour la détermination du seuil de tolérance applicable pour l'imposition (24 jours). A partir du 1^{er} juillet 2020, l'application de cette dérogation est prolongée jusqu'à la fin de chaque mois si les autorités compétentes du Luxembourg et de la Belgique en conviennent par écrit au moins une semaine avant le début du mois.

Frontaliers français : Depuis le 14 mars 2020 et jusqu'à la fin de la pandémie, les jours de télétravail prestés ne sont plus pris en compte pour la détermination du seuil de tolérance applicable pour l'imposition (29 jours)

Frontaliers allemands : Depuis le 11 mars 2020 et jusqu'à la fin de la pandémie, les jours de télétravail prestés ne sont plus pris en compte pour la détermination du seuil de tolérance applicable pour l'imposition (Allemagne : 19 jours).

Les dérogations aux règles fiscales pour le télétravail des frontaliers pourraient pourtant s'arrêter à la fin de l'état de crise (au plus tard le 24 juin 2020) ! Des pourparlers sont actuellement en cours entre le Luxembourg et ses pays voisins afin de prolonger ces dérogations.

Sécurité sociale :

Selon le règlement européen sur la coordination, le frontalier ne peut pas travailler plus de 25 % de son temps de travail dans son pays de résidence, sinon il est affilié à la sécurité sociale de son pays de résidence. Une solution est donc à négocier au niveau bilatéral !

Selon les informations du LCGB, un accord existe entre le Luxembourg et ses trois pays voisins que pendant la durée de la crise sanitaire la limite des 25 % ne sera pas d'application pour les frontaliers prestant du télétravail.

Cas spécifique du personnel de ménage occupé par une personne privée : Le personnel de ménage ne peut pas refuser d'aller travailler en absence d'un certificat de maladie. Il peut cependant faire appel à l'obligation légale de l'employeur à veiller à la santé et la sécurité de son salarié. La personne privée peut ainsi décider d'accorder une dispense de travail avec maintien intégral du salaire. La personne privée ne peut pas octroyer du congé ou faire recours au chômage partiel.

Code du Travail : Dérogations temporaires pour les salariés et demandeurs d'emploi

1. Durée maximale de travail

La durée de travail maximale pour les salariés d'entreprises exerçant certaines activités peut être portée par autorisation ministérielle jusqu'à 12 heures par jour et 60 heures par semaine. En cas de besoin, l'entreprise doit envoyer une demande dûment motivée au Ministre du Travail qui procède à la vérification de l'éligibilité de la demande de dérogation.

La demande doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire demandée
- le nombre de salariés concernés
- l'avis de la délégation du personnel, à défaut le Ministre du Travail sollicite l'avis des syndicats LCGB et OBGL qui, sous peine de forclusion, doivent lui faire parvenir un avis dans les 12 heures suivant la demande
- la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la crise sanitaire
- les effets bénéfiques de la dérogation et les mesures compensatrices proposées aux salariés concernés.

Dans tous les cas, les dérogations demandées doivent clairement se limiter à ce qui est indispensable et strictement nécessaire.

2. Contrats de travail pour étudiants : Extension de la durée de travail maximale

Les contrats conclus entre un employeur qui assure certaines activités et un étudiant peuvent être portés à maximum 40 heures en moyenne sur une période de 1 mois ou 4 semaines.

3. Salariés reclassés : non-déduction des primes ou gratifications exceptionnelles

Les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés reclassés ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension pendant la durée de l'état de crise.

4. Préretraites : Non-prise en compte du salaire perçu par une personne retraité en cas de reprise

En cas d'accord de reprise d'une activité de travail, le salaire versé dans ce contexte est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel (moitié du salaire social minimum = 1.070,995 € brut) du salarié en préretraite.

Les activités suivantes sont visées par les dérogations énumérés par les points 1-4 :

- Services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'état (p.ex. police)
- Secteur de la santé et des soins (y compris les activités hospitalières et laboratoires d'analyses médicales) ;
- Production et distribution d'électricité, d'eau et de produits pétroliers
- Secteur de l'alimentation
- Production et distribution de l'eau
- Collecte et traitement des eaux usées
- Enlèvement et gestion des déchets
- Transports publics
- Services de transport, de transbordement et d'expédition de marchandises et de fret
- Systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments
- Services postaux et de télécommunication
- Services de gardiennage, de sécurité et de transport de fonds et de nettoyage
- Activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de réassurance

Suspension des périodes d'essai pour les salariés en chômage partiel

Suspension de la période d'essai des salariés 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. Cette suspension des périodes d'essai est applicable jusqu'à la fin de l'état de crise déclaré pour les contrats d'apprentissage, les contrats à durée déterminée, les contrats à durée indéterminée ou un contrat de mission en intérim.

Plans sociaux : suspension des délais

Tous les délais applicables à une négociation d'un plan social dans le cadre d'un licenciement collectif et le cas échéant à la procédure de conciliation qui s'y rattache, sont suspendus pendant la durée de la crise sanitaire.

Protection contre le licenciement en cas de maladie : suspension du délai de 26 semaines

Le délai des 26 semaines de protection contre le licenciement est suspendu pendant l'état de crise à partir du 8 avril 2020. La fraction des 26 semaines restant à courir au début de la crise reprend son cours au lendemain de la fin de l'état de crise. Pendant toute la durée de la crise sanitaire, l'employeur averti d'un arrêt de maladie ou en possession d'un certificat d'incapacité de travail n'est donc plus autorisé, sauf pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou la convocation à un entretien préalable.

ADEM : Prolongation de la durée d'indemnisation de chômage complet

La durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, est prolongée de la durée de l'état de crise, à compter à partir du jour où la fin de droit aurait été atteinte.

La période maximale de 24 mois pour le paiement de l'indemnité de chômage complet est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise, à compter également à partir du jour où la période maximale aurait été atteinte.

Demandeurs d'emploi : Convention de collaboration individualisée

La proposition de la convention de collaboration individualisée aux demandeurs d'emploi qui s'inscrivent pendant la crise sanitaire à l'ADEM se fera au plus tard avant la fin du 6^e mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics.

Demandeurs d'emploi : Non-application de la condition d'accepter tout emploi approprié

Jusqu'à la fin de l'état de crise, la condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié n'est pas applicable aux demandeurs d'emploi.

Salariés incapables à exercer leur dernier poste de travail : règles de fonctionnement et délais de procédure de la commission mixte de reclassement

Pendant l'état de crise, plusieurs dispositions législatives relatives au fonctionnement et délais de procédure de la commission mixte de reclassement sont modifiées comme suit :

- Les délais de convocation impartis aux médecins du travail pour les assurés ayant saisi la commission mixte sont mis en suspens.
- En cas de convocation du médecin de travail et absence de suites de l'assuré, le dossier sera mis en suspens et l'assuré sera reconvoqué dès que possible.
- Au cas où un 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 30 jours ouvrables en vue de connaître sa position, qui est ajoutée, sous forme écrite, au dossier.
- La décision de la commission mixte est notifiée endéans 30 jours ouvrables, à l'assuré ainsi qu'à son employeur.

Reclassement : Délai d'expiration de l'indemnité d'attente

Les droits à l'indemnité d'attente venant à expiration entre le 18 mars 2020 et le dernier jour du mois calendrier au cours duquel prend fin l'état de crise (30 juin 2020), sont prorogés jusqu'à la fin du mois calendrier qui suit le mois au cours duquel prend fin l'état de crise (31 juillet 2020).

Depuis le 11 mai 2020, la disposition gouvernementale suivante a pris fin :

- Le droit de l'employeur de refuser du congé ou d'annuler du congé accordé pour les secteurs jusqu'ici déclarés comme essentiels pour les intérêts vitaux de la population.

Réunions dans les sociétés et dans les autres personnes morales

La tenue des assemblées générales dans les sociétés et dans les autres personnes morales reste autorisée par un vote à distance par écrit ou sous forme électronique, par l'intermédiaire d'un mandataire désigné par la société ou par visioconférence respectivement tout autre moyen de communication permettant l'identification des actionnaires ou associés. Les autres organes de toute société peuvent tenir leurs réunions sans présence physiques par résolutions circulaires écrites ou par visioconférence respectivement tout autre moyen de télécommunication permettant l'identification des membres de l'organe.

Toute société est autorisée à convoquer son assemblée générale annuelle pour la plus éloignée des deux dates suivantes :

- Une date qui se situe dans une période de 6 mois après la fin de son année sociale.
- Une date qui se situe dans une période allant jusqu'au 30 juin 2020.

Mesures fiscales pour toutes les personnes physiques et morales

Report de la date limite pour la remise des déclarations d'impôts 2019 au 30 juin 2020. Cette décision de report est applicable pour toutes les personnes physiques et morales, tout comme aux contribuables souhaitant demander, modifier ou révoquer leur choix d'imposition individuelle.

Pour l'année d'imposition 2020, 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 maximal de 5.400 € est porté à 6.750 €. Cet abattement ne peut excéder ni les frais réellement exposés, ni 450 € pour les mois de janvier 2020 à mars 2020 et 600 € pour les mois d'avril 2020 à décembre 2020.

Simplification des procédures d'inscription à l'ADEM et de demande d'indemnités de chômage

Pendant la période de la pandémie COVID-19, il suffit de s'inscrire à l'ADEM via un formulaire en ligne (<https://adem.public.lu/fr/support/inscription.html>).

L'ADEM procédera ensuite à une vérification des données pour faire l'inscription directe ou la demande de chômage (avec contrôle si les conditions pour obtenir les indemnités de chômage sont remplies). Le cas échéant, un conseiller de l'ADEM contactera le demandeur par e-mail ou par téléphone.

Prolongation de la durée de validité des cartes d'identité

La durée de validité des cartes d'identités délivrées aux luxembourgeois dont les titulaires transfèrent leur résidence habituelle dans une autre commune ou qui sont venues à échéance après le 1^{er} mars 2020 est prorogée pour la durée de la crise COVID-19. La durée de validité des cartes d'identité est prolongée pour une durée supplémentaire de 3 mois à compter de la fin de l'état de crise. Les demandes pour une nouvelle carte d'identité peuvent être introduites via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu), auprès du Centre des technologies de l'information de l'État (sur rendez-vous à prendre par e-mail : eid.helpdesk@ctie.etat.lu ou par téléphone au 247-82000) ou auprès de son administration communale.

Contrôle technique des voitures automobiles à personnes

Dans un intérêt de réduire le risque de transmission pour les personnes vulnérables, les voitures automobiles à personnes (MI) dont l'échéance des certificats de contrôle technique se situe entre le 18 mars 2020 et la fin de l'état de crise peuvent continuer à circuler sur les voies publiques luxembourgeoises. Le contrôle technique de ces voitures doit être réalisé au plus tard pour le 1^{er} septembre 2020. **Attention** : Cette mesure n'est pas valable en-dehors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il est donc recommandé à toute personne non vulnérable de maintenir si possible leurs rendez-vous.

Suspension des délais de péremption des autorisations à construire

Dans le contexte de la crise sanitaire, la suspension des délais de péremption des autorisations de construire ont été suspendus. Tout bénéficiaire d'une autorisation de construire récupérera ainsi le temps perdu lors de l'état de crise pour entamer les travaux, une fois que la crise sera terminée. De plus, le délai de recours contre les autorisations de construire est suspendu pendant l'état de crise.

Validité des certificats de formation pour conducteurs professionnels

D'après la législation existante, les conducteurs professionnels doivent faire une formation afin de pouvoir exercer leur profession à travers les pays de l'Union européenne. Étant donné que cette formation peut plus être assurée pendant la crise sanitaire, il est dérogé temporairement à cette obligation de formation afin de ne pas mettre en péril les chaînes d'approvisionnement par manque de conducteurs.

Pendant la crise, des cartes de qualification de conducteur peuvent être émises temporairement aux conducteurs ayant leur résidence normale au Luxembourg.

Suspension du délai pour les déclarations de naissance

Le délai de 5 jours endéans lequel les déclarations de naissance doivent être faites est suspendu pendant l'état de crise.

Allocation de vie chère

En date du 20 mai 2020, le gouvernement a décidé le dédoublement du montant de l'allocation de vie chère (AVC) pour l'année 2020. Ainsi, les personnes travaillant dans les secteurs où les revenus correspondent souvent au salaire social minimum ou sont légèrement supérieurs à celui-ci, ont été très touchées par le chômage partiel.

Le montant de l'AVC s'élèvera à (anciens montants entre parenthèses) :

- 2.640 € pour une personne seule (1.320 €)
- 3.300 € pour une communauté de 2 personnes (1.650 €)
- 3.960 € pour une communauté de 3 personnes (1.980 €)
- 4.620 € pour une communauté de 4 personnes (2.310 €)
- 5.280 € pour une communauté de 5 personnes et plus (2.640 €)

L'AVC est octroyée par le Fonds national de solidarité (FNS) sur demande et sous certaines conditions.

Loyer pour logements

Le 20 mai 2020, le gouvernement a décidé un gel pour toute augmentation de loyer pour logements jusqu'à la fin de l'année 2020. Ce gel des loyers est d'application immédiate et jusqu'à la fin de l'année en cours afin d'éviter qu'une augmentation de loyer éventuelle constituerait une charge supplémentaire et difficile à financer pour les locataires.

Au-delà du gel des loyers, il reste évidemment possible au bailleur de décider une diminution du loyer voire de convenir avec son locataire un échelonnement du loyer actuel en cas de problèmes financiers du locataire pour payer ses loyers au cours de la pandémie du COVID-19.

Bons d'achat pour une nuitée dans une structure d'hébergement au Luxembourg

Afin de soutenir le secteur de l'hôtellerie et le tourisme au Luxembourg, un bon d'achat d'une valeur de 50 € est offert pour tout résident et frontalier travaillant au Luxembourg âgé de plus de 16 ans.

Mesures au niveau du CEDIES

Pour les étudiants obligés de prolonger leurs études ou qui rencontrent des difficultés financières à la suite de cette crise, différentes mesures ont été annoncées :

- Attribution d'une tranche de bourse supplémentaire en vue d'une prolongation du parcours universitaire ;
- Les étudiants rencontrant des difficultés financières ont la possibilité de faire une demande pour une aide financière supplémentaire, sous condition d'avoir déjà bénéficié de toutes les autres aides financières proposées par le CEDIES. Si les conditions sont remplies, l'étudiant peut obtenir une aide supplémentaire de 1.000 € (500 € sous forme de bourse et 500 € sous forme de prêt étudiant).

En cas de questions sur ces mesures, vous pouvez contacter l'ACEL (contact@acel.lu) ou le CEDIES (aide-fi@mesr.etat.lu).

Mesures au niveau de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)

Même si les guichets publics sont fermés, le traitement des dossiers et le versement des prestations familiales et des indemnités de congé parental restent assurés.

Allocations de naissance : Assouplissement des délais à respecter pour les examens médicaux

Les différents examens médicaux restent obligatoires pour les primes versées par la CAE (allocation prénatale, allocation de naissance et allocation postnatale), mais que le respect strict de la périodicité des examens médicaux n'est provisoirement plus requis. Pendant la crise COVID-19, le non-respect des délais prescrits ne constitueront donc pas un motif de refus. Les formulaires de demande pour les différentes primes sont à envoyer à la CAE (B.P. 394 L-2013 Luxembourg) une fois que tous les examens requis ont été effectués.

Interruption du congé parental

En principe, le bénéficiaire ne peut pas interrompre son congé parental sans devoir restituer les indemnités déjà perçues. Néanmoins, pendant la crise sanitaire et en cas de besoin de reprise d'activité pendant l'épidémie COVID-19, il est exceptionnellement possible de demander une interruption du congé parental sans restitution des indemnités déjà perçues auprès de la CAE, qui examine si la demande d'interruption est justifiée.

Attention : La demande d'interruption COVID-19 doit être motivée et à renvoyer par voie postale à la CAE (B.P. 394 L-2013 Luxembourg).

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.

Calcul indemnité de congé parental

L'indemnité de congé parental est calculée sur base des salaires perçus pendant une période de référence de 12 mois précédant le début du congé parental. Ainsi, pour les salariés ayant été en chômage partiel pendant cette période de référence en raison de la crise sanitaire (avec une rémunération de 80% de leur salaire normal) et dont le salaire se situe entre le SSM (2.141,99 €) et 5/3 du SSM (3.569,98 €) risquent d'avoir une indemnité de congé parental réduite en raison du salaire réduit perçu pendant le chômage partiel.

Actualisation :
17 juin 2020

Prolongation des chèques-services accueil (CSA)

Non-résidents : Pour la prolongation du contrat CSA, il suffit actuellement de faire parvenir par voie postale à la CAE (B.P. 394 L-2013 Luxembourg) le formulaire de demande (<https://cae.public.lu/dam-assets/fr/formulaires/interactifs/DemandeCSA-FR-2020-02-12.pdf>) et une copie des 3 dernières fiches de salaire.

Résidents : Les contrats CSA des résidents ne sont pas gérés par la CAE, mais par la commune de résidence. Il faut donc contacter le service compétent de votre commune pour clarifier les modalités de renouvellement dans le cadre de la crise COVID-19.

Pour tout renseignement général ou concernant un dossier en cours, la CAE est accessible par téléphone de 8h30 à 14h00

☎ (+352) 47 71 53-1 !

Stratégie de déconfinement

6^e phase – depuis le 10 juin 2020

Rassemblements :

Les rassemblements privés et publics jusqu'à 20 personnes peuvent se faire sans restriction légale. La distanciation sociale et le port du masque restent cependant recommandés.

Les rassemblements accueillant au-delà de 20 personnes à l'occasion d'événements publics 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 le respect d'une distance de deux mètres entre les personnes, sans que le port du masque soit obligatoire. Le port du masque est obligatoire à tout moment pour le personnel encadrant et pour les participants lorsqu'ils ne sont pas assis.

La limitation concernant les places assises ne s'applique pas aux acteurs culturels, culturels et sportifs pendant l'exercice de leurs activités.

Obligation de port du masque pour toute autre activité de plus de vingt personnes si une distance interpersonnelle de 2 mètres ne peut pas être respectée, sauf disposition sectorielle plus contraignante.

Mineurs de < 13 ans

L'obligation du port du masque n'est plus applicable pour les mineurs de moins de 13 ans.

Restauration :

Les restaurants, bars et cafés et les salons de consommation sont soumis au respect des conditions suivantes :

- ne sont admises que des places assises ;
- chaque table n'accueille qu'un nombre maximal de 10 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.

Sports :

- Les activités sportives à caractère compétitif sont à nouveau autorisées.

Loisirs :

- Ouverture des cinémas à partir du 29 mai 2020 avec le respect de la distance de 2 mètres /port du masque.
- Les aires de jeux sont à nouveau ouvertes.
- Les foires et salons dans des établissements fermés sont interdits. Les 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 est obligatoire à tout moment pour les exposants et pour les visiteurs lorsqu'une distance interpersonnelle de 2 mètres ne peut pas être respectée. La distance de deux mètres ne s'applique pas entre personnes qui cohabitent. Ces règles sont également applicables aux marchés.
- Les établissements ayant comme activité principale les activités de jeux intérieures pour enfants sont à nouveau autorisées sous réserve du port d'un masque, sauf pour les mineurs en dessous de 6 ans, qui ne sont pas obligés de porter un masque.
- Les activités des communes, des maisons-relais, des colonies de vacances pourront être réorganisées pour les jeunes.
- Concernant les activités estivales (« Vakanzenaktivitéiten »), il est recommandé de les organiser dans des groupes de 50 enfants et 10 animateurs maximum, au sein desquels les enfants n'auront pas besoin de respecter les règles de distanciation.

Télétravail :

Les sociétés, entreprises et administrations sont de manière générale encouragées à continuer de promouvoir le télétravail tout au long de la sortie du confinement. Les dérogations aux règles fiscales pour le télétravail des frontaliers pourraient pourtant s'arrêter à la fin de l'état de crise (au plus tard le 24 juin 2020) ! Des pourparlers sont actuellement en cours entre le Luxembourg et ses pays voisins afin de prolonger ces dérogations.



LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU