

COVID-19



**Nouvelles
mesures !**



Mesures COVID-19
applicables au
25 juillet 2020

SOMMAIRE

- 3 Mesures en vie privée**
 - Rassemblements publics
 - Port du masque
 - Sanctions
- 4 Mesures sanitaires de prévention**
 - Mise en isolement ou quarantaine
 - Isolement forcé
 - Obligations pour les personnes infectées/à haut risque d'infection
 - Données personnelles
- 4 Enseignement & apprentissage**
 - Evaluation des modules de la formation professionnelle
 - Contrats d'apprentissage
- 5 Activités économiques et recevant du public**
 - Secteur HORECA
 - Discothèques
 - Foires et salons
 - Marchés en plein air
 - Activités de jeux intérieurs
 - Activités sportives
 - Etablissements « wellness »
- 6 Santé et sécurité au travail**
 - Personnes vulnérables
 - Obligations pour les salariés
 - Obligations pour l'employeur
 - Médecin du travail
 - Droit de retrait des salariés
- 7 Congés extraordinaires**
 - Congé pour raisons familiales
 - Congé de soutien familial
- 8 Mesures au niveau du droit du travail**
 - Changements importants depuis le 25 juin 2020
 - Protection contre le licenciement en cas de maladie après les 26 semaines
 - Contrats de travail pour étudiants
 - Préretraites
- 8 Télétravail des salariés frontaliers**
 - Imposition
 - Sécurité sociale
- 9 Administration pour le développement de l'emploi (ADEM)**
- 9 Reclassement professionnel**
- 10 Sécurité Sociale**
 - Paiement des arrêts de maladie
 - Limite des 78 semaines de maladie
 - Téléconsultations
 - Remboursement des tests COVID-19
 - Contrôle médical
 - Période de carence des salariés déclarés capables de travailler
- 10 Mesures fiscales pour toutes les personnes physiques et morales**
- 11 Mesures sociales**
 - Allocation de vie chère pour l'année 2020
 - Interdiction de toute augmentation de loyer pour les logements d'habitation
 - Suspension du déguerpissement forcé



Rassemblements privés

Les rassemblements de personnes à domicile ou à l'occasion d'événements à caractère privé, dans un lieu fermé ou en plein air qui accueillent au-delà de 10 personnes, sont interdits (max. 10 personnes en plus du nombre de personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent). Ne sont pas visés par cette interdiction les événements organisés dans les établissements de l'HORESCA.

Rassemblements publics

Tout rassemblement public de plus 10 personnes est soumis à l'obligation d'assigner des places assises en observant une distance de 2 mètres. Si cette distance ne peut pas être respectée, le port du masque est obligatoire.

Le port du masque est également obligatoire à tout moment pour le personnel encadrant et pour les participants lorsqu'ils ne sont pas assis. L'obligation d'assigner des places assises ne s'applique ni aux foires, salons et marchés, qu'ils aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur, ni dans le cadre de l'exercice de la liberté de manifester ou des funérailles ni aux acteurs culturels, culturels et sportifs pendant l'exercice de leurs activités.

Port du masque

Le port d'un masque est obligatoire en toutes circonstances pour les activités qui accueillent un public et dans les transports publics, sauf pour le conducteur lorsqu'une distance interpersonnelle de 2 mètres est respectée ou qu'un panneau le sépare des passagers.

Si l'exercice de toute ou partie d'une activité accueillant un public est incompatible avec le port d'un masque, le professionnel concerné met en œuvre d'autres mesures sanitaires pour empêcher la propagation du virus.

Sont exemptés du port obligatoire de masque :

- Les enfants de moins de 6 ans ;
- Les personnes qui vivent dans un foyer commun ;
- Les acteurs culturels, culturels et sportifs lors de l'exercice de leurs activités ;
- Les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical, justifiant de cette dérogation et qui mettent en œuvre des mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du coronavirus.

Sanctions

Les infractions commises par les personnes physiques sont punies d'une amende de 25 € à 500 €. A cette amende peut se rajouter un avertissement taxé de 145 €. L'avertissement taxé est remplacé par un procès-verbal si le contrevenant est mineur au moment des faits.

L'avertissement taxé doit être payé immédiatement sur place. Si ceci n'est pas possible, le contrevenant doit s'en acquitter dans le délai lui imparti par sommation. A défaut de paiement ou de contestation de l'avertissement taxé dans un délai de 30 jours, le contrevenant est déclaré redevable d'une amende forfaitaire correspondant au double du montant de l'avertissement taxé.

AUJOURD'HUI, LES GESTES BARRIÈRES SONT PLUS IMPORTANTS QUE JAMAIS !



Respect impératif des règles de distanciation.



Quand je sors, #PasSansMonMasque
Soyez respectueux : ne jetez pas vos masques et gants n'importe où.



Désinfection et lavage réguliers des mains à l'eau et au savon, en tout cas avant la prise de service et à la fin du service.



Respect des gestes barrières dans toutes les situations.



Mesures sanitaires de prévention

Mise en isolement ou quarantaine

En présence d'un risque élevé de propagation du COVID-19, le directeur de la santé ou son délégué peut décider :

- la mise en isolement, à la résidence effective ou autre lieu d'habitation, assortie d'une interdiction de sortie pour une durée de 2 semaines, renouvelable en cas d'un résultat positif au COVID-19, au maximum 2 fois ;
- la mise en quarantaine à la résidence effective ou autre lieu d'habitation pour une durée de 7 jours avec réalisation d'un test de dépistage COVID-19 à partir du 5^e jour. **En cas de test négatif, la quarantaine est levée d'office.** En cas de refus de se soumettre à un test de dépistage, la mise en quarantaine est prolongée pour une durée maximale de 7 jours.

La personne concernée peut se voir délivrer un certificat d'incapacité de travail ou de dispense de scolarité en cas de besoin. Si le maintien à domicile s'avère impossible, la personne concernée peut être hébergée avec son consentement dans un établissement hospitalier ou tout autre institution, établissement ou structure approprié et équipé.

Isolement forcé

Si la personne infectée présente un danger pour la santé d'autrui et qu'elle s'oppose à être hébergée dans un lieu approprié, le tribunal peut décider, par voie d'ordonnance, son confinement forcé dans un établissement hospitalier ou tout autre institution, établissement ou structure approprié et équipé, pour une durée maximale de la durée de l'ordonnance d'isolement.

Sanctions

Le non-respect d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine est puni d'une amende de 25-500 €.

Obligations pour les personnes infectées/à haut risque d'infection

Il existe également des dispositions légales afin de suivre l'évolution de la propagation du virus COVID-19 et l'état de santé des personnes infectées ou à haut risque d'être infectées. En effet, les personnes infectées fournissent au Directeur de la santé un certain nombre d'informations strictement limitées sur leur état de santé et sur l'identité des personnes de contact pendant les dernières 48 heures.

Données personnelles

Les données personnelles traitées par le système d'information de la Direction de la santé sont anonymisées à l'issue d'une durée de 72 heures après leur réception. Ont accès à ces données des médecins et professionnels de la santé ainsi que des fonctionnaires et employés du Ministère de la Santé, dans la limite du strict nécessaire à l'exécution des missions de combat du COVID-19. Ils sont astreints au secret professionnel.

Les personnes infectées ou à haut risque d'être infecté ne peuvent pas s'opposer au traitement de leurs données tant qu'elles ne peuvent pas se prévaloir du résultat d'un test de dépistage négatif au COVID-19.

Dans tous les cas, le traitement de ces données se fait conformément à la législation applicable en matière de protection des données à caractère personnel. Elles peuvent être traitées à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques.



Nos consultants sont à votre écoute !

Unsere Berater sind auch weiterhin für Sie da!

+352 49 94 24-222 | infocenter@lrgb.lu

Activités économiques et recevant du public



Secteur HORECA

Les restaurants, bars, cafés, salles de restauration des établissements d'hébergement, salons de consommation, cantine ou tout autre lieu de restauration occasionnel, tant à l'intérieur que sur les terrasses, sont soumis aux conditions suivantes :

- Uniquement des places assises sont admises.
- Le nombre maximal par table est limité à 10 personnes sauf si les personnes relèvent du même foyer.
- Les tables placées côte à côte sont séparées d'une distance d'au moins 1,5 mètre ou, en cas de distance inférieure, par une barrière ou une séparation physique permettant de limiter le risque d'infection.
- 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 au plus tard à minuit sans dérogation.



Le non-respect de ces obligations peut entraîner des amendes :

- de 25 € - 500 € à l'égard du client
- max. 4.000 € à l'égard des commerçants, gérants ou responsables. En cas de récidive, ce montant peut être doublé, l'autorisation d'établissement peut être retirée pour une durée de 3 mois et l'entreprise devient inéligible pour les aides financières.

Discothèques

Les discothèques pourront à nouveau accueillir un public, à condition de respecter les règles applicables au secteur de l'HORECA, des activités comme la danse n'étant donc pas autorisées.

Marchés, foires et salons

Les activités restent interdites, sauf si les foires et salons sont organisés en plein air. Le port du masque est obligatoire à tout moment pour les exposants et pour les visiteurs lorsqu'une distance interpersonnelle de 2 mètres ne peut pas être respectée. Cette distance ne s'applique pas entre personnes relevant du même foyer.





Santé et sécurité au travail

Personnes vulnérables

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 immunodépression congénitale ou acquise ;
- obésité morbide.

Obligations pour les 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.

Attention : l'attestation de vulnérabilité ne constitue pas un certificat d'incapacité de travail et ne donne ni droit à un arrêt de

maladie ni au paiement d'indemnités de maladie. Si l'employeur remet en cause la validité d'un certificat d'incapacité de travail, l'employeur sera en droit de faire convoquer son salarié à une contre-visite médicale afin d'établir s'il est réellement incapable de travailler.

Obligations pour l'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 www.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...).



Droit de retrait des salariés

En application de l'article L. 312-4, paragraphe 4 du Code du travail, un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectuée par un employeur en violation des dispositions précitées est abusive.

En cas de non-respect des recommandations, les salariés peuvent contacter le travailleur désigné, qui est en charge de la mission de protection des salariés, en son absence le médecin du travail dont dépend leur entreprise et en cas de problèmes persistants la Division de la Santé au Travail et de l'Environnement de la Direction de la Santé sous le numéro : +352 247-85587.

Congés extraordinaires



Congé pour raisons familiales

Le congé pour raisons familiales spécial coronavirus prend fin le 15 juillet 2020. Ensuite, les parents auront uniquement droit au congé pour raisons familiales normal, dont la durée dépend de l'âge de l'enfant :

- 12 jours par enfant âgé de 0-3 ans inclus ;
- 18 jours par enfant âgé de 4-12 inclus ;
- 5 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de 13-18 ans inclus (pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire la condition d'hospitalisation ne s'applique pas).

Ces durées sont portées au double par tranche d'âge pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire (handicap reconnu > 50 %).

Ce congé est uniquement accordé sur présentation d'un certificat médical. Il peut être fractionné, mais les 2 parents ne peuvent pas le prendre en même temps. Si un seul des parents travaille et que l'autre est au foyer, seulement le parent actif a droit au congé pour raisons familiales. Le non-cumul entre chômage partiel et congé pour raisons familiales reste d'application.

Congé de soutien familial

La loi du 20 juin 2020 a introduit un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre la pandémie COVID-19, qui est applicable du 25 juin 2020 au 25 novembre 2020.

Les salariés (CDD ou CDI), les indépendants et les agents publics, qui doivent s'occuper à domicile d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée suite à l'arrêt des activités d'un service agréé dans le cadre de la pandémie COVID-19 peuvent profiter du congé pour soutien familial.

Le congé pour soutien familial prend fin en cas de reprise des activités du service agréé et la disponibilité pour l'usager d'une place dans le service agréé. Le congé peut être fractionné. La personne bénéficiaire n'a pas besoin de remplir et d'envoyer un nouveau formulaire. Le premier formulaire est suffisant, même en cas de prolongation éventuelle du congé pour soutien familial. Le congé peut être fractionné entre les membres d'un ménage mais ne peut pas être pris en même temps. Dans ce cas, chaque personne doit introduire un formulaire dûment rempli.

La période de congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions relatives au maintien intégral du salaire et des autres avantages ne sont pourtant pas applicables au congé pour soutien familial.





Mesures au niveau du droit du travail

Changements importants depuis le 25 juin 2020

- Abolition de la possibilité de récurer à une durée du travail à 12 heures par jour et 60 heures par semaine.
- Reprise de tous les délais suspendus applicables à la négociation ou élaboration d'un plan social dans le cadre d'un licenciement collectif et le cas échéant à la procédure de conciliation qui s'y rattache.
- Reprise des clauses d'essai suspendues, prévues par un contrat d'apprentissage, CDI, CDD ou contrat de mission pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture du Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure COVID-19.

Protection contre le licenciement après 26 semaines de maladie

Pour un salarié, qui était incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant l'état de crise (18 mars 2020 – 24 juin 2020), le délai des 26 semaines de protection contre le licenciement reprend son cours si le salarié reste en incapacité

de travail au 25 juin 2020. A partir du 1^{er} jour de la 27^e semaine de protection contre le licenciement, l'employeur est autorisé à notifier au salarié, la résiliation de son contrat de travail ou de le convoquer à un entretien préalable uniquement pour motifs graves.

Contrats de travail pour étudiants

Les contrats étudiants, qui ont été conclus pendant l'état de crise (18 mars 2020 – 24 juin 2020) pour une période maximale de 40 heures en moyenne sur une période de 1 mois prennent fin à la date d'échéance initialement convenue. Il y a néanmoins possibilité de procéder à une résiliation d'un commun accord. Ces contrats ne peuvent plus être renouvelés.

Préretraites

Du 18 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 : En cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclu entre un employeur assurant certaines activités, le salaire versé est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel (12.851,94 € brut) du salarié en préretraite.



Télétravail des salariés frontaliers

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.

Frontaliers belges

Les jours de télétravail prestés ne sont pas pris en compte du 11 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020 inclus pour la détermination du seuil de tolérance applicable pour l'imposition (24 jours).

Frontaliers français

Les jours de télétravail prestés ne sont pas pris en compte du 14 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020 inclus pour la détermination du seuil de tolérance applicable pour l'imposition (29 jours).

Frontaliers allemands

Les jours de télétravail prestés ne sont pas pris en compte du 11 mars 2020 au 31 août 2020 inclus pour la détermination du seuil de tolérance applicable pour l'imposition (19 jours).

Sécurité sociale

Selon un accord entre le Luxembourg et ses trois pays voisins, la limite des 25 % du temps de travail pour la détermination du pays d'affiliation à la sécurité sociale n'est pas d'application pour les frontaliers prestant du télétravail. Cet accord est valable aussi longtemps que les accords précités en matière d'imposition restent d'application.

Administration pour le développement de l'emploi (ADEM)



Une convention de collaboration individualisée peut être signée avec l'ADEM jusqu'au 24 décembre 2020 si une telle convention n'a pas pu être proposée en raison de la crise sanitaire.

La dispense de 6 mois en cas de projet de création ou de reprise d'une entreprise est allongée de la durée de l'état de crise (99 jours).

La durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, ainsi que la période de référence de 24 mois, sont prolongées de la durée de l'état de crise (99 jours).



Reclassement professionnel



Les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des salariés incapables à exercer leur dernier poste de travail ont été adaptés comme suit :

- le délai de prise de contact du secrétaire de la commission mixte avec l'employeur était porté à 30 jours ouvrables ;
- la décision de notification de la commission mixte à la personne concernée ainsi qu'à son employeur était porté à 30 jours ouvrables.

En cas de notifications de l'avis motivé du médecin du travail au secrétaire de la commission ou décisions de notification au salarié et à l'employeur prises pendant l'état de crise, ces délais continuent à courir au-delà du 24 juin 2020.

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



Sécurité Sociale

Païement des arrêts de maladie

Depuis le 1^{er} juillet 2020, l'employeur doit à nouveau assurer le maintien intégral du salaire et des suppléments jusqu'à la fin du mois au cours duquel intervient le 77^e jour de maladie. C'est uniquement après cette période que la CNS versera les indemnités de maladie.

Si les indemnités de maladie payées d'avril à juin 2020 n'étaient pas correctes, du fait que la méthode de calcul de la CNS diffère de celle applicable par l'employeur « maintien intégral du salaire », il est conseillé :

- En cas de trop-perçu : Signalez la différence et concertez-vous avec votre employeur pour le remboursement des sommes versées de trop ;
- En cas de différence en votre défaveur : L'employeur doit vous remettre un relevé de la rémunération qui aurait été due suivant le principe du maintien intégral du salaire. En parallèle, la CNS va établir pour la rentrée 2020 un décompte des indemnités de maladie payées. L'employeur est par la suite obligé de vous verser la différence.

Limite - 78 semaines de maladie

Le calcul de la limite des 78 semaines de maladie est de nouveau d'application. Les périodes de maladies comprises entre le 18 mars 2020 et 24 juin 2020 sont cependant immunisées dans ce calcul. Dès que les 78 semaines de maladie sont atteintes sur une période de référence de 104 semaines, le contrat de travail sera résilié automatiquement, l'assuré sera désaffilié de la sécurité sociale et perdra son droit aux indemnités de maladie.

Téléconsultations

Les remboursements pour téléconsultations restent applicables avec un tarif d'un médecin de 47,30 €, d'un médecin-dentiste de 33,90 € et d'une sage-femme de 26,51 €. La CNS rembourse à 100 % les 3 téléconsultations aux assurés. L'assuré n'a pas besoin d'avoir une ordonnance médicale pour pouvoir bénéficier de la prise en charge d'une téléconsultation.

Remboursement - Tests COVID-19

Les tests COVID-19 continuent à être remboursés à 100 % sur prescription (tarif : 53,59 €). 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.

Contrôle médical

Depuis le mois de juin 2020, les convocations auprès du contrôle médical ont repris progressivement.

Période de carence des salariés déclarés capables de travailler

Depuis le 25 juin 2020, la période de carence de 12 semaines pour le droit aux indemnités de maladie des salariés déclarés capables de travailler est de nouveau d'application.



Mesures fiscales pour toutes les personnes physiques et morales

Dans le cadre de la crise sanitaire, le gouvernement a porté l'abattement forfaitaire pour frais de domesticité de 5.400 € à 6.750 € pour l'année d'imposition 2020 sous les conditions suivantes :

- Pendant la période du 1^{er} avril 2020 au 31 décembre 2020, le contribuable a employé (avec déclaration au CCSS) une aide de ménage effectuant des travaux domestiques dans son ménage privé.
- L'abattement accordé ne peut pas dépasser les frais réellement supportés (p.ex. si les frais ne s'élevaient qu'à 5.400 €, le contribuable ne peut bénéficier que d'un abattement à hauteur de 5.400 €).



Allocation de vie chère

Pour l'année 2020, l'allocation de vie chère est doublée :

- 1.320 € à 2.640 € pour 1 personne seule ;
- 1.650 € à 3.300 € pour une communauté de 2 personnes ;
- 1.980 € à 3.960 € pour une communauté de 3 personnes ;
- 2.310 € à 4.620 € pour une communauté de 4 personnes ;
- 2.640 € à 5.280 € pour une communauté de 5 personnes et plus.

Augmentation de loyer pour les logements d'habitation

Du 20 mai 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, l'augmentation du loyer de tout logement à usage d'habitation est interdite. 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.

Suspension du déguerpissement forcé

Jusqu'au 24 juillet 2020 inclus, le déguerpissement forcé en matière de bail à usage d'habitation et de bail à usage commercial reste interdit.



L'équipe du LCGB s'engage au quotidien au niveau des entreprises afin d'améliorer les conditions de travail des salariés ! N'hésitez pas à nous contacter en cas de questions !



The image features a hand holding a glowing lightbulb against a green background. The text is in white, bold font. The LCGB logo consists of a white circle with a dot inside, followed by the letters 'LCGB' in a bold, sans-serif font.



LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU