

COVID-19: DERNIÈRES NEWS POUR ENTREPRISES

Résumé / Contenu

PROLONGATION DU CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

FERMETURE DES ÉCOLES À L'ÉTRANGER ET CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES AU LUXEMBOURG

PROROGATION DE L'ACCORD ENTRE LE LUXEMBOURG ET LA BELGIQUE CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL DES FRONTALIERS JUSQU'AU 30 JUIN 2021

NOUVELLES MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE CHÔMAGE PARTIEL À PARTIR DU 1ER MAI 2021

SUSPENSION DES COURS ET ACTIVITÉS EN PRÉSENTIEL DANS LE SECTEUR ÉDUCATIF ET SCOLAIRE DU 8 AU 21 FÉVRIER 2021

COMMUNIQUÉ EN RELATION AVEC LES NOUVELLES MESURES SANITAIRES POUR LES DÉPLACEMENTS PAR VOIE AÉRIENNE À DESTINATION DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

VOYAGES DES BELGES À L'ÉTRANGER

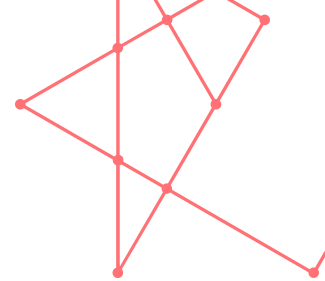
PROLONGATION DU DÉLAI POUR L'INTRODUCTION DES DEMANDES DE CHÔMAGE PARTIEL POUR LE MOIS DE FÉVRIER 2021

TEST PCR OBLIGATOIRE POUR SE RENDRE EN FRANCE

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL JUSQU'AU 30 JUIN 2021

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA BELGIQUE JUSQU'AU 31 MARS 2021

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA FRANCE



JUSQU'AU 31 MARS 2021

COVID-19: PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA FRANCE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA BELGIQUE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

DEMANDE « DÉPART À L'ÉTRANGER » POUR LES SALARIÉS QUI DOIVENT SE RENDRE À L'ÉTRANGER ET LES SALARIÉS DES PRESTATAIRES RENTRANT DANS LEUR PAYS DE RÉSIDENCE

DÉPISTAGE D'UNE PARTIE DES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET SECTEUR DU NETTOYAGE AU RETOUR DES CONGÉS D'ÉTÉ

DÉCLARATION DES SALAIRES ET DES INCAPACITÉS DE TRAVAIL À PARTIR DU 01.07.2020

Païement des cotisations sociales

Déclarations de chômage

Congé pour raisons familiales

Les informations détaillées sont disponibles sur le site officiel du [gouvernement](#)

PROLONGATION DU CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Suite à la publication au mémorial de la [loi du 2 avril 2021](#) visant à prolonger l'application des articles 4 à 7 de [la loi du 22 janvier 2021](#) jusqu'au 17 juillet 2021, vous trouverez [ICI](#) le nouveau formulaire de demande pour le congé pour raisons familiales.

FERMETURE DES ÉCOLES À L'ÉTRANGER ET CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES AU



LUXEMBOURG

La FEDIL tient à rappeler à ses membres que les salariés frontaliers concernés peuvent dans une telle situation continuer à profiter du congé pour raisons familiales en fournissant à leur employeur le formulaire dûment rempli disponible sur le site de la Caisse nationale de santé ([CNS](#)), même si une fermeture des écoles et/ou des structures d'accueil pour enfants n'a pas été décidée au Luxembourg.

Cette hypothèse est explicitement prévue par l'article L. 234-51. du Code du travail disposant qu'en cas de mise en quarantaine de l'enfant de moins de treize ans accomplis et de mesure d'isolement, d'éviction, d'éloignement, de mise à l'écart ou de maintien à domicile de l'enfant de moins de treize ans accomplis, pour des raisons impérieuses de santé publique, décidées ou recommandées par l'autorité nationale ou étrangère compétente, en vue de limiter la propagation d'une épidémie, le salarié peut profiter du congé pour raisons familiales.

Le [projet de loi n° 7794](#) visant à prolonger l'application des articles 4 à 7 de [la loi du 22 janvier 2021](#) jusqu'au 17 juillet 2021 a été voté aujourd'hui à la Chambre des députés et sera publié au mémorial peu après.

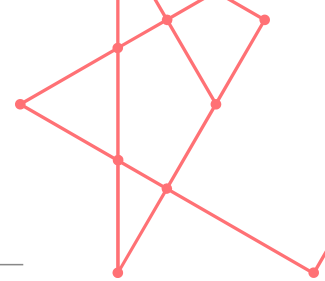
Nous vous informerons de son entrée en vigueur par le biais de notre newsletter.

PROROGATION DE L'ACCORD ENTRE LE LUXEMBOURG ET LA BELGIQUE CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL DES FRONTALIERS JUSQU'AU 30 JUIN 2021

Le Luxembourg et la Belgique ont convenus de proroger jusqu'au 30 juin 2021, l'accord amiable concernant la situation des travailleurs transfrontaliers dans le contexte de la lutte contre la propagation de la COVID-19.

Le 19 mai 2020, le Luxembourg et la Belgique avaient signé un accord amiable précisant le traitement fiscal des travailleurs frontaliers dans le cadre de la lutte contre la propagation de la COVID-19. Cet accord, prorogé à trois reprises, prévoit que les jours pendant lesquels les travailleurs frontaliers sont amenés à travailler depuis leur domicile en raison des mesures prises pour combattre la pandémie de COVID-19, ne soient pas pris en compte comme jours prestés dans l'État de résidence du frontalier. Afin de continuer à contenir la propagation du virus et d'assurer la sécurité des citoyens, le Luxembourg et la Belgique ont décidé de prolonger cet accord amiable jusqu'au 30 juin 2021.

Pierre Gramegna commente: « Je me félicite de la prolongation de l'accord entre nos deux pays concernant le télétravail des frontaliers dans le contexte actuel marqué par la pandémie. L'accord reste un dispositif essentiel dans notre lutte contre la pandémie, et sa prolongation garantira aux dizaines de milliers de frontaliers belges et à leurs employeurs une sécurité juridique maximale. Je tiens une nouvelle fois à remercier nos partenaires belges pour la très bonne coopération. »



NOUVELLES MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE CHÔMAGE PARTIEL À PARTIR DU 1^{ER} MAI 2021

Conditions d'accès par la voie accélérée pour le chômage partiel jusqu'au 30 juin 2021.

Conditions d'accès du 1^{er} janvier au 30 avril 2021

1. Les entreprises industrielles vont continuer à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.
2. Les entreprises des secteurs vulnérables Horeca, tourisme et secteur événementiel pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés qui y ont droit. En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25% de leurs salariés calculés sur l'effectif au 30 juin 2020 et ce jusqu'au 30 avril 2021.
3. Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables, pourront également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements.

Dans ce cas cependant le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 15% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.

4. Finalement, les demandes des entreprises des secteurs vulnérables licenciant plus de 25% de leur effectif, des entreprises industrielles, de même que des entreprises issues des autres secteurs touchés par la crise qui devraient néanmoins également procéder à des licenciements ou qui devraient dépasser le pourcentage fixé au point 3 ne peuvent le faire qu'à condition que ces entreprises fournissent un plan de redressement pour les petites entreprises de moins de quinze personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions de l'article L. 513-1 et suivants du Code du travail pour les entreprises occupant plus de quinze salariés. Etant donné qu'il existe un risque que, sur base de l'évolution négative des infections, des décisions gouvernementales plus incisives pourraient être prises ayant des répercussions immédiates sur certains secteurs ou certaines entreprises, les membres du Comité de conjoncture ont émis un avis favorable en vue de la soumission à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire d'un projet de loi visant à lever la date butoir pour l'introduction de demandes de chômage partiel pour cas de force majeure. En ce qui concerne la période après le 30 avril 2021 les modalités suivantes ont été retenues dans un contexte de sortie progressive du chômage partiel, tout



en précisant qu'en cas d'aggravation de la situation sanitaire ces modalités pourront, à tout moment être adaptées en conséquence.

Conditions d'accès du 1^{er} mai au 30 juin 2021

1. Les entreprises industrielles vont continuer à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.
2. Les entreprises des secteurs vulnérables horeca, tourisme et secteur événementiel pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle dans la limite maximale de 50% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise, à condition de ne pas procéder à des licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.
3. Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables, pourront également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements.
Dans ce cas cependant le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 10% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.
4. Finalement, les entreprises des secteurs vulnérables, des entreprises industrielles, de même que les entreprises issues des autres secteurs touchés par la crise qui devraient néanmoins procéder à des licenciements ou qui devraient dépasser le pourcentage fixé au point 3 ne peuvent le faire qu'à condition que ces entreprises fournissent un plan de redressement pour les petites entreprises de moins de quinze personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions de l'article L. 513-1 et suivants du Code du travail pour les entreprises occupant plus de quinze salariés.

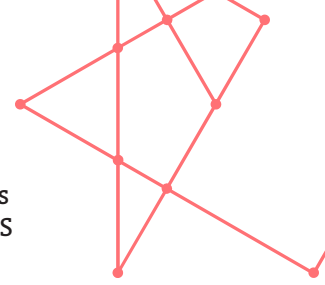
Source du communiqué officiel du gouvernement disponible [ICI](#).

SUSPENSION DES COURS ET ACTIVITÉS EN PRÉSENTIEL DANS LE SECTEUR ÉDUCATIF ET SCOLAIRE DU 8 AU 21 FÉVRIER 2021

Face au taux de positivité croissant et aux nouvelles variantes du coronavirus, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, a par précaution annoncé la fermeture des portes des établissements scolaires et des structures éducatives pour élèves scolarisés allant du 8 février et au moins jusqu'au 21 février, fin du congé scolaire de Carnaval.

Font exception les classes de 1^{ière} de l'enseignement secondaire pour lesquelles l'enseignement en présentiel est maintenu.

Nous tenons ainsi à vous informer que les parents des enfants de 4 à 13 ans



scolarisés au Luxembourg pourront de nouveau recourir au congé pour raisons familiales. Vous trouverez [ICI](#) encore une fois le formulaire sur le site de la CNS à remplir par le salarié concerné.

Vous trouverez [ICI](#) le communiqué du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

COMMUNIQUÉ EN RELATION AVEC LES NOUVELLES MESURES SANITAIRES POUR LES DÉPLACEMENTS PAR VOIE AÉRIENNE À DESTINATION DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Même si les voyages par voie aérienne **restent possible**, au vu de l'évolution du Covid-19 au niveau international et la circulation de souches mutées du virus SARS-CoV-2 dont la transmissibilité semble augmentée, et qui expose de ce fait la population à un risque accru d'infection, nous tenons à vous informer quant aux nouvelles mesures sanitaires applicables à partir du 29 janvier 2021 et jusqu'au 28 février 2021 inclus concernant les déplacements par voie aérienne à destination du Grand-Duché de Luxembourg.

Pour plus d'informations, veuillez cliquer [ICI](#).

VOYAGES DES BELGES À L'ÉTRANGER

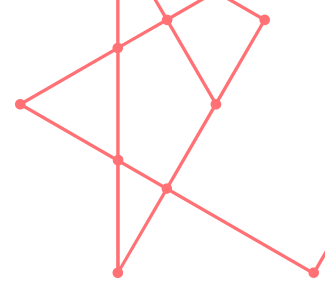
Nous tenons à vous signaler que pendant la période du **27 janvier au 1^{er} mars 2021**, les résidents belges ne pourront se rendre à l'étranger que pour une raison essentielle. Une [déclaration sur l'honneur](#) publiée par les autorités belges devra être complétée et signée par chaque résident belge souhaitant se déplacer à l'étranger. Les résidents belges concernés devront en permanence avoir [une version numérique](#) ou papier sur eux.

À chaque passage de frontière doit être joint cette déclaration sur l'honneur pendant la période mentionnée.

Dans le cas de voyage à l'étranger régulier et répété, la déclaration ne doit être remplie qu'une seule fois. Sont concernés les déplacements au travail des salariés frontaliers.

Quelles sont les raisons essentielles?

- Raisons familiales impérieuses, par exemple dans le cadre de la coparentalité ou pour rendre visite à son partenaire, pour assister aux cérémonies de mariage ou aux funérailles d'un proche
- Raisons humanitaires, par exemple pour une raison médicale, pour aider



- une personne âgée
- Déplacements liés aux études
- **Déplacements liés à la vie quotidienne des frontaliers**
- **Raisons professionnelles**
- Autres raisons urgentes, par exemple prendre soin d'un animal, déménager

Pour plus d'informations, cliquez [ICI](#).

PROLONGATION DU DÉLAI POUR L'INTRODUCTION DES DEMANDES DE CHÔMAGE PARTIEL POUR LE MOIS DE FÉVRIER 2021

Dans la réunion du Comité de conjoncture du 26 janvier 2021, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et le ministre de l'Économie, en accord avec le Comité de conjoncture, ont retenu que les entreprises contraintes de maintenir leurs portes fermées en raison d'une décision administrative peuvent, exceptionnellement, bénéficier d'une prolongation du délai d'introduction d'une demande de chômage partiel pour le mois de février 2021.

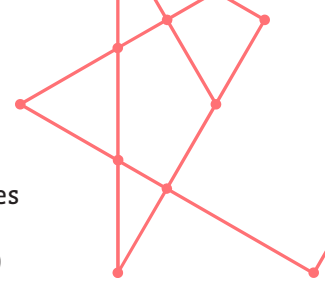
À cet effet, les entreprises concernées, qui n'auraient pas encore introduit de demande de chômage partiel pour le mois de février pourront, jusqu'au 11 février 2021 inclus, en faire la demande, pour la période susvisée, via le formulaire spécifique « chômage partiel lockdown » disponible sur la plateforme MyGuichet.lu et pourront bénéficier du chômage partiel à raison de 100 % du total des heures chômées pendant la période de fermeture.

Les entreprises concernées par ladite mesure qui ont déjà introduit une demande de chômage partiel accordée pour le mois de février ne devront pas introduire une nouvelle demande. Elles pourront bénéficier d'office du chômage partiel à raison de 100 % du total des heures chômées pendant la période de fermeture.

En conséquence de cette prolongation, la période d'introduction des demandes de chômage partiel pour le mois de mars est fixée du 2 février au 12 février 2021 inclus et le formulaire pour la demande relative au mois de mars ne sera disponible sur la plateforme MyGuichet.lu qu'à partir du 2 février 2021.

TEST PCR OBLIGATOIRE POUR SE RENDRE EN FRANCE

Nous tenons à vous signaler qu'à partir du 24 janvier, un test COVID-19 négatif réalisé au plus tard 72 heures avant le départ sera nécessaire pour la plupart



des voyageurs européens voulant entrer en France, ceci concerne également les déplacements professionnels. Une personne qui réside dans un autre État que la France doit dès lors présenter en cas de contrôle en France un test COVID-19 négatif. Les travailleurs frontaliers français et le transport terrestre sont néanmoins exemptés de cette obligation.

Nous attirons votre attention sur le fait que la Chambre de Commerce continue à fournir aux entreprises des codes pour les tests PCR pour tout déplacement professionnel à l'étranger (covid19@houseofentrepreneurship.lu).

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL JUSQU'AU 30 JUIN 2021

Le Luxembourg et ses trois pays voisins, à savoir l'Allemagne, la France et la Belgique, ont convenu de maintenir la disposition exceptionnelle de ne pas prendre en compte les journées de télétravail liées à la crise de la COVID-19 pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs frontaliers jusqu'au 30 juin 2021. Cet accord est important afin d'éviter un changement d'affiliation en cas de dépassement du seuil de 25% prévu dans la législation européenne pour les travailleurs concernés.

Concrètement, cela veut dire qu'un travailleur frontalier qui effectue son travail à partir de son domicile, continue à être affilié au système luxembourgeois de sécurité sociale et ceci jusqu'à fin juin 2021.

Le communiqué de presse officiel du ministère de la Sécurité Sociale est disponible [ICI](#).

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA BELGIQUE JUSQU'AU 31 MARS 2021

Consultez le communiqué [ICI](#).

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE



TÉLÉTRAVAIL AVEC LA FRANCE JUSQU'AU 31 MARS 2021

Consultez le communiqué du gouvernement [ici](#).

COVID-19: PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA FRANCE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

En date du 24 août 2020, le ministère des Finances a reçu la confirmation officielle du ministère des Finances français que l'accord bilatéral en matière de fiscalité concernant le télétravail dans le contexte de la lutte contre la propagation du COVID-19 restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

L'accord prévoit que les jours de travail pendant lesquels l'emploi a été exercé à domicile en raison des mesures prises pour combattre la pandémie de COVID-19, ne sont pas pris en compte dans le calcul des 29 jours pendant lesquels la rémunération des frontaliers reste imposable au Luxembourg.

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna, se félicite: « Cette nouvelle prolongation de l'accord s'inscrit dans la suite des mesures coordonnées entre nos deux pays dans la lutte contre la pandémie du COVID-19. Elle tient à la fois compte des impératifs sanitaires, que cette situation requiert, et de la légitime flexibilité envers les employés et employeurs de nos deux pays. Voilà pourquoi, je ne peux que me féliciter encore une fois de la bonne entente entre la France et le Luxembourg. Je tiens à remercier le gouvernement et particulièrement le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, Bruno Le Maire, pour l'excellente collaboration. »

Le ministre des Finances précise: « Ainsi, les frontaliers belges, français et allemands, et leurs employeurs sont assurés de la prévisibilité nécessaire dans les mois à venir. Je tiens à rappeler que l'accord avec l'Allemagne se prolonge tacitement chaque mois, jusqu'à ce que l'un de nos deux États renonce à l'accord. »

[Communiqué par le ministère des Finances](#)

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

Après l'accord en juillet 2020 avec la Belgique, l'Allemagne et la France de maintenir la disposition exceptionnelle de ne pas prendre en compte les



journées de télétravail liées à la crise du COVID-19 pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs frontaliers, le Luxembourg et ses trois pays voisins ont convenu de prolonger cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2020.

Concrètement, cela veut dire qu'un travailleur frontalier qui effectue son travail à partir de son domicile, continue à être affilié au système luxembourgeois de sécurité sociale et ceci jusqu'à la fin de l'année 2020.

En effet, le travail depuis le domicile des travailleurs frontaliers peut avoir des conséquences sur leur affiliation à la sécurité sociale en vertu des dispositions de la législation européenne relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale des États membres. Romain Schneider, ministre de la Sécurité sociale, avait ainsi, dès le début de la crise, contacté ses homologues belge, allemand et français pour trouver un accord afin d'éviter un changement d'affiliation en cas de dépassement du seuil de 25% prévu dans la législation européenne pour les travailleurs et employeurs concernés.

[Communiqué par le ministère de la Sécurité sociale](#)

PROLONGATION DE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL AVEC LA BELGIQUE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

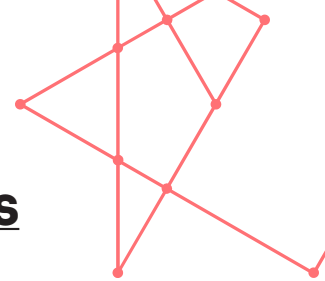
En date du 24 août 2020, le ministère des Finances a reçu la confirmation officielle du ministère des Finances belge que l'accord bilatéral du 19 mai 2020 en matière de fiscalité concernant le télétravail dans le contexte de la lutte contre la propagation du COVID-19 restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

L'accord prévoit que l'activité exercée à domicile en raison des mesures prises pour combattre la pandémie de COVID-19, est considérée comme exercée au Luxembourg, et que la rémunération y relative reste donc imposable au Luxembourg.

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna, se félicite: « L'accord sur le télétravail des frontaliers avec nos voisins belges a été très important dans la lutte contre la propagation du COVID-19. Au cours des derniers mois, il a permis de garantir la flexibilité nécessaire aux employeurs luxembourgeois et les quelques 50.000 frontaliers belges. Je me réjouis donc de pouvoir annoncer que les négociations avec nos partenaires belges ont porté leurs fruits et que nous sommes convenus que l'accord restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020. »

Pour rappel, l'application de l'accord amiable avec l'Allemagne se prolonge automatiquement d'un mois si aucun des États contractants ne renonce à l'accord au moins une semaine avant la fin de l'échéance. L'accord est donc valable jusqu'à nouvel ordre.

[Communiqué par le ministère des Finances](#)



DEMANDE « DÉPART À L'ÉTRANGER » POUR LES SALARIÉS QUI DOIVENT SE RENDRE À L'ÉTRANGER ET LES SALARIÉS DES PRESTATAIRES RENTRANT DANS LEUR PAYS DE RÉSIDENCE

Au vu de l'évolution récente des infections COVID-19 au Luxembourg, certains pays demandent soit une quarantaine de 14 jours soit un test négatif à toute personne en provenance du Luxembourg.

Les entreprises dont les salariés doivent voyager professionnellement dans un de ces pays, peuvent solliciter un voucher pour réaliser un test gratuit <https://www.houseofentrepreneurship.lu/de/nachrichten/detail/deplacement-professionnel-vers-letranger/>.

Il en est de même pour les salariés de prestataires de services (installation, réparation, maintenance) venant de l'étranger et présents sur le territoire luxembourgeois au-delà des seuils de tolérance prévus dans leur pays de résidence, ayant ainsi l'obligation de se munir d'un test négatif pour éviter la quarantaine.

Les informations suivantes devront être renseignés dans [le cadre de la demande](#) :

- leur nom,
- leur matricule,
- une adresse email,
- la date et le lieu du déplacement,
- une preuve de la nécessité du voyage (par exemple : réservation de billets ou d'hôtel, attestation de déplacement professionnel par l'employeur, etc.).

Une fois la demande acceptée, le demandeur recevra par email un code unique qu'il pourra utiliser pour prendre rendez-vous dans un des centres de prélèvements.

DÉPISTAGE D'UNE PARTIE DES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET SECTEUR DU NETTOYAGE AU RETOUR DES CONGÉS D'ÉTÉ

C'est la question qui secoue les entreprises depuis la reprise des infections au virus du corona. Comment gérer le retour des vacances des zones à risques coronavirus ? Dans le cadre de la stratégie de test luxembourgeoise, la fin du congé collectif et la reprise concomitante des activités dans certains secteurs (secteur de la construction et secteur du nettoyage) ont été identifiés par la Direction de la santé comme un moment-clé pour dépister et contrôler la propagation du virus dans la population.



La Direction de la santé, les fédérations professionnelles et les chambres professionnelles s'associent en vue de la mise en œuvre de cette stratégie de test.

Conformément à la stratégie poursuivie depuis la mise en place du dépistage à large échelle, **il n'est pas envisagé de soumettre tous salariés qui rentrent des vacances à un test**, mais de tester un certain pourcentage de personnes afin d'identifier des infections présentes au sein d'une entreprise et du secteur.

Du point de vue de l'organisation pratique, chaque entreprise recevra pour la semaine du 17 août une première série de bons avec des codes qui correspondent à un certain pourcentage du personnel de l'entreprise. Les entreprises recevront une deuxième série de codes pour la semaine du 24 août. Les codes seront valables pour une durée de deux semaines. Les tests peuvent se faire dans tous les centres de dépistages à grande échelle. Les résultats des tests des deux premières semaines, permettront d'évaluer si des codes supplémentaires doivent être envoyés aux entreprises.

L'employeur, qui connaît les structures d'organisation et les processus de travail au sein de son entreprise choisit les salariés qui sont invités de se faire tester en fonction des interactions sociales entre salariés. Ainsi, lorsque plusieurs salariés travaillent, par exemple, en équipe, plusieurs membres de l'équipe peuvent se faire tester la première semaine, tandis que d'autres membres de cette même équipe seront testés au cours de la deuxième semaine. Cette approche assure une surveillance en continu de chaque équipe sur plusieurs semaines. Ceci représente un vrai avantage comparativement à un test de la totalité des salariés d'une même entreprise le même jour.

Ces bons représentent des invitations personnelles qui seront à utiliser par le personnel de l'entreprise, ainsi que pour les intérimaires intégrées dans les différentes équipes.

Approche pratique au niveau des entreprises des secteurs concernés

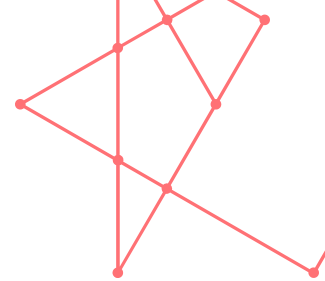
Sachant que pas tout salarié ne pourra être soumis à un test de dépistage, les entreprises sont invitées à identifier au plus vite, et idéalement avant le début du congé collectif, les salariés qu'ils croient particulièrement exposés à un risque de contagion. Elles pourront notamment privilégier les salariés qui sont en contact régulier avec des collègues ou des clients par rapport aux salariés qui sont plutôt isolés voire en télétravail.

Du fait que les tests se font sur base volontaire, l'employeur ne peut ni forcer son salarié à se soumettre à un tel test, ni avoir connaissance du résultat du test. En cas de test positif, le salarié sera de toute façon isolé et l'entreprise recevra un certificat d'incapacité de travail pour la période d'isolement.

Il est dès lors important que les entreprises signalent aux salariés concernés qu'elles veulent les soumettre prioritairement à un test et essaient de recueillir leur accord pour s'y soumettre afin de ne laisser périmer des tests réservés pour les secteurs de la construction ou du nettoyage.

Le principe à la base de l'inscription au test est que cette inscription soit réalisée par le salarié concerné. Néanmoins, afin de garantir que l'inscription puisse se faire en ligne et que le passage au test ne perturbe l'organisation de l'entreprise le moins possible, il est proposé que les entreprises réalisent les inscriptions aux tests pour compte de leurs salariés avec l'accord de ces derniers.

Néanmoins indépendamment de ce dépistage, les salariés sont toujours invités



à respecter scrupuleusement les gestes barrières mises en place par les entreprises, les principaux gestes barrières efficaces contre la contagion du coronavirus étant:

- le respect des distances physiques ;
- le port d'un masque ou d'un autre dispositif recouvrant le nez et la bouche ;
- le lavage régulier des mains;
- l'utilisation d'un mouchoir à usage unique ;
- de tousser ou d'éternuer dans son coude.

Pour toute information supplémentaire, veuillez s.v.p. vous adresser au secrétariat de votre fédération.

DÉCLARATION DES SALAIRES ET DES INCAPACITÉS DE TRAVAIL À PARTIR DU 01.07.2020

Les effets du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 ayant introduit des modifications dans la prise en charge des incapacités de travail ne sont plus applicables à partir du 01.07.2020.

A partir du 01.07.2020, l'employeur doit de nouveau continuer à payer le salaire du salarié en incapacité de travail, à moins que la charge n'incombe à la Caisse nationale de santé (CNS), selon le critère des 77 jours de continuation de la rémunération par l'employeur.

En clair, l'employeur continue à payer le salaire pour

- les absences pour cause de maladie ou accident;
- le congé pour raisons familiales ;
- le congé pour accompagnement pour fin de vie.

La charge incombe à la CNS dans le cas

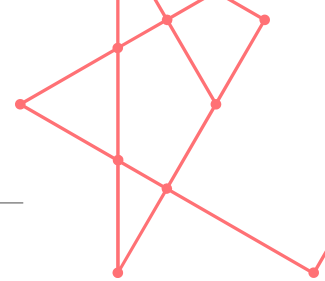
- du congé de maternité et dispenses de travail avant/après le congé de maternité ;
- du congé d'accueil.

Les règles restent inchangées pour les déclarations de salaire: si l'employeur a la charge de la continuation de la rémunération, il inclut les heures et salaires, si la CNS tient la charge, il ne les inclut pas.

En ce qui concerne les déclarations de maladie, l'employeur est obligé de renseigner:

- toutes les périodes d'incapacité de travail ;
- le nombre des heures d'absence afférentes de ses salariés, les heures réclamées pour un remboursement par la Mutualité des employeurs, qui sont à la charge de l'employeur.

Veuillez consulter [ici](#) la communication de la CNS à ce sujet.



PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Au début de la crise COVID-19, le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avait mis en place certaines mesures pour soutenir les sociétés et les indépendants dans leur gestion du paiement des cotisations sociales en leur offrant plus de flexibilité. Ainsi, depuis le 01.04.2020, les mesures suivantes étaient en place :

- suspension du calcul des intérêts moratoires pour les retards de paiements, prolongée entretemps jusqu'au 31.12.2020 ;
- suspension de la mise en procédure de recouvrement forcé des cotisations ;
- suspension de l'exécution de contraintes par voie d'huissier de justice ;
- suspension des amendes à prononcer à l'encontre d'employeurs présentant des retards en matière des déclarations à effectuer auprès du CCSS.

Cependant, toutes les **cotisations sociales restent dues**. Même si, à l'heure actuelle, un non-paiement ou un paiement partiel des cotisations ne comportent pas de sanctions immédiates de la part du CCSS mettant en péril la survie d'une entreprise ou d'une activité indépendante, une accumulation importante de retards dans le paiement des cotisations sociales constitue un risque considérable pour le retardataire lors de la reprise de la procédure de recouvrement forcé.

Le CCSS tient donc à encourager tous les cotisants à payer, autant que possible, leurs cotisations afin d'éviter des difficultés insurmontables plus tard dans l'année.

En outre, le CCSS vous rend attentif qu'une liquidation de tout retard de paiement s'impose pour l'obtention d'un [certificat de non-obligation](#) pour les participants à des soumissions publiques.

DÉCLARATIONS DE CHÔMAGE

Les employeurs concernés par le **chômage partiel** extraordinaire COVID-19 ou le chômage partiel conjoncturel (ou intempéries) déclarent les salaires (réduits le cas échéant) dans la rubrique du « chômage intempéries/conjoncturel ». Les heures afférentes sont à indiquer dans la rubrique « heures chômées ». Cette déclaration est nécessaire afin que l'ADEM puisse déclencher le calcul du décompte du chômage partiel.

Pour plus d'informations, veuillez consulter [l'actualité du 14.05.2020](#).

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales extraordinaire (CPRF), le CCSS a versé une avance sur **les indemnités pécuniaires du CPRF du mois de mars, avril et juin aux employeurs l'ayant demandée**. Dorénavant, cette mesure temporaire n'est plus en vigueur. Les remboursements se feront comme



d'habitude par la Mutualité des employeurs sur l'extrait de compte du CCSS, après déclarations afférentes des incapacités de travail et des salaires.

- **Rappel: les demandes de chômage partiel pour le mois d'août doivent être introduites le 12 juillet au plus tard**

Les [nouvelles modalités d'octroi du chômage partiel](#) aux entreprises touchées par la crise liée au COVID-19 sont entrées en vigueur en juillet et sont valables jusqu'au 31 décembre 2020. Les [dates limites](#) pour introduire les demandes de chômage partiel ont également été adaptées. Les demandes doivent impérativement être effectuées anticipativement, chaque mois, entre le 1er et le 12e jour du mois précédant le mois visé par la demande. Ainsi, pour le mois d'août 2020, les demandes doivent être introduites via MyGuichet.lu entre le 1er et le 12 juillet 2020 inclus et ainsi de suite pour les mois qui suivent.

Les modalités pour demander le chômage partiel sont détaillées sur [Guichet.lu](#) avec une rubrique [Foire aux questions](#) (FAQ) y dédiée. Une hotline accessible sous le numéro de téléphone 8002-9191 fonctionne tous les jours ouvrables entre 8 et 17 heures pour répondre aux questions relatives aux demandes de chômage partiel lié à la relance économique.

[Communiqué par le ministère de l'Économie](#)

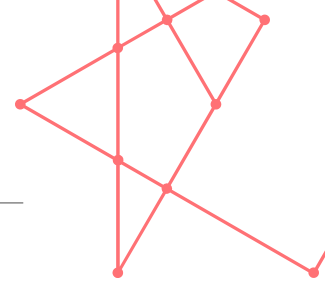
- **Prolongation de l'accord sur l'affiliation à la sécurité sociale des travailleurs frontaliers concernant le télétravail jusqu'au 31 août 2020 avec l'Allemagne**

Le ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, et de son homologue allemand, le ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales, Hubertus Heil, ont prolongé l'accord portant sur les conditions d'affiliation à la sécurité sociale des travailleurs frontaliers en matière de télétravail jusqu'au 31 août 2020.

Le travail depuis le domicile des travailleurs frontaliers peut avoir des conséquences sur leur affiliation à la sécurité sociale en vertu des dispositions de la législation européenne relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale des États membres. Romain Schneider avait ainsi, dès le début de la crise, contacté ses homologues belge, allemand et français pour trouver un accord afin d'éviter un changement d'affiliation en cas de dépassement d'un certain seuil (règle européenne des 25%) pour les travailleurs et employeurs concernés. Suite à ces contacts, il avait été décidé qu'en regard à la situation exceptionnelle actuelle, les journées de télétravail liées à la crise du COVID-19 ne seraient pas prises en compte pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs concernés et n'auraient donc pas d'influence sur leur affiliation à la sécurité sociale.

Le ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, commente: « Je remercie l'Allemagne pour leur ouverture et flexibilité en la matière. Le télétravail est un outil important dans la lutte contre la propagation du COVID-19, les entreprises et les employeurs doivent donc pouvoir continuer à l'utiliser sans subir de conséquence indésirable. »

[Communiqué par le ministère de la Sécurité sociale](#)



- **Demandes de chômage partiel**

Les demandes de chômage partiel pour le **mois de juillet** peuvent être **introduites du 20 au 26 juin inclus**.

À partir du **mois d'août et jusqu'à la fin de l'année 2020**, les demandes de chômage partiel doivent être envoyées **au plus tard le 12^e jour du mois précédant la période de chômage partiel demandée** (par exemple avant le 12 septembre pour la demande de chômage partiel qui se rapporte au mois d'octobre).

Une saisie en dehors de ces dates n'est pas possible et le bénéfice du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

- **Incapacité de travail**

La FEDIL tient à vous signaler que la Caisse nationale de santé (CNS) ne prendra plus automatiquement en charge les jours d'incapacité de travail des salariés à partir du 1^{er} juillet 2020 vu que [le règlement grand-ducal du 3 avril 2020](#) portant dérogation aux dispositions des articles 11, alinéa 2, 12, alinéa 3, 14, alinéa 2 et 428, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale et L. 121-6., paragraphe 3 du Code du travail pris en vertu de l'état de crise au Luxembourg se limitait à prévoir une prise en charge directe de tous les jours d'incapacité de travail jusqu'à la fin du mois calendrier au cours duquel a pris fin l'état de crise. Ainsi, le régime normal de la prise en charge des jours d'incapacité de travail sera de nouveau applicable à partir du mois prochain.

- **Prolongation de l'accord entre le Luxembourg et la Belgique sur le télétravail des frontaliers jusqu'au 31 août 2020**

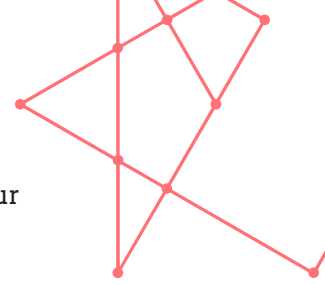
Le Luxembourg et la Belgique sont convenus de proroger jusqu'au 31 août 2020, l'accord amiable du 19 mai 2020 concernant la situation des travailleurs transfrontaliers dans le contexte de la lutte contre la propagation du COVID-19. L'accord amiable, qui sera désormais applicable jusqu'au 31 août 2020, prévoit que les jours de travail pendant lesquels l'emploi a été exercé à domicile en raison des mesures prises pour combattre la pandémie de COVID-19, peuvent être considérés comme ayant été prestés au Luxembourg.

Pierre Gramegna, ministre des Finances, commente : « Cette prorogation de l'accord sur le télétravail avec la Belgique est une excellente nouvelle pour le pays et est fort utile pour nos entreprises et salariés. Elle procurera la flexibilité nécessaire aux travailleurs frontaliers belges, et garantira une sécurité juridique aux entreprises pour organiser la sortie de la situation de crise dans les meilleures conditions. Je tiens une nouvelle fois à remercier nos partenaires belges pour la très bonne coopération au cours des derniers mois. »

[Communiqué par le ministère des Finances](#)

- **Accord entre le Luxembourg et la France sur le télétravail des frontaliers en vigueur jusqu'au 31 août 2020**

Le Luxembourg et la France ont convenu que l'accord fiscal sur le télétravail



dans le cadre de la lutte contre la propagation de la COVID-19 restera en vigueur jusqu'au 31 août 2020. Plus d'informations ici.

- **Accord entre les partenaires sociaux concernant les modalités d'octroi du chômage partiel dans le cadre de la sortie de l'état de crise**

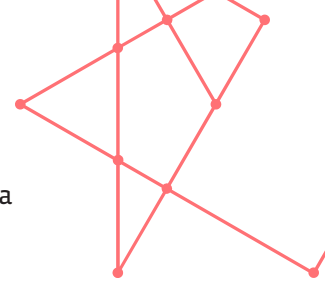
Sous la présidence commune de Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et de Franz Fayot, ministre de l'Économie, les partenaires sociaux représentés d'une part par la présidente de l'OGBL Nora Back et par le président du LCGB Patrick Dury, et d'autre part, par le président de l'UEL Nicolas Buck, ont convenu lors d'une réunion en date du 9 juin 2020, d'un commun accord, des nouvelles modalités d'octroi du chômage partiel aux entreprises touchées par la crise liée au COVID-19.

Avec la fin de l'état de crise, les modalités d'urgence mises en place pour aider les entreprises par la voie d'un mécanisme spécial de chômage partiel « cas de force majeure COVID-19 » viendront à expiration. Il a été convenu lors de la réunion qu'il faut continuer à soutenir moyennant le chômage partiel les entreprises impactées par la crise sanitaire, tout en préservant un maximum d'emplois.

Considérant que bon nombre d'entreprises vont continuer à souffrir des effets négatifs de la crise sanitaire au-delà de la fin de l'état de crise, il a d'ores et déjà été retenu de continuer à les accompagner par l'instrument du chômage partiel jusqu'à la fin de l'année en cours.

Afin de tenir compte du fait que certains secteurs ont été plus sévèrement touchés et tarderont à revenir au même niveau d'activité qu'avant la crise sanitaire ou n'y parviendront pas dans un futur proche, quatre voies possibles pour pouvoir bénéficier des indemnités de chômage partiel ont été retenues d'un commun accord :

1. Les entreprises industrielles continueront à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.
2. Les partenaires sociaux ont reconnu la situation particulièrement difficile des entreprises des secteurs vulnérables qui restent fortement impactés par la crise du COVID-19. Les entreprises des secteurs de l'Horeca, du tourisme ainsi que du secteur événementiel pourront donc bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés qui y auront droit. En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25% de leurs salariés jusqu'au 31 décembre 2020, par analogie aux dispositions prévues dans le cadre du projet de loi visant à mettre en place un fonds de relance et de solidarité en faveur des entreprises. Les partenaires sociaux ont explicitement insisté sur le fait que les dispositions de droit commun prévues par le Code du travail concernant notamment le licenciement collectif restent entièrement applicables. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord qu'en cas de retour à meilleure fortune, les entreprises qui auraient procédé à des licenciements devront, en cas de recrutement ultérieur de personnel, réembaucher en priorité leurs anciens salariés licenciés.
3. Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables, pourront



également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Cette mesure vise à préserver au mieux les emplois dans les entreprises concernées. Dans ce cas cependant, le nombre de salariés couverts par le chômage partiel ne pourra pas dépasser 25% de l'effectif pour les mois de juillet et août, 20% pour les mois de septembre et octobre et 15% pour les mois de novembre et décembre. Dans ce contexte, on entend par salarié chaque salarié qui a été déclaré au chômage partiel pendant le mois en cours, peu importe le nombre d'heures de chômage partiel.

4. Finalement, les demandes des entreprises des secteurs vulnérables licenciant plus de 25% de leur effectif ainsi que celles de toutes les autres entreprises voulant procéder à des licenciements devront obligatoirement présenter une demande de chômage partiel dite « traditionnelle ». En effet, il a été convenu dans ces situations que l'admission au régime de chômage partiel ne pourra être accordée que si les entreprises procèdent à l'établissement de plans de restructuration. Ces plans seront établis sous forme d'un plan de redressement s'il s'agit de petites entreprises de moins de quinze personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions de l'article L. 513-1 et suivants du Code du travail pour les entreprises occupant plus de quinze salariés. Les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de négocier dans la mesure du possible des plans de maintien dans l'emploi sectoriels afin de pouvoir recourir à l'instrument du prêt temporaire de main d'oeuvre.

L'ensemble de ces propositions en matière de chômage partiel ont été approuvées par le gouvernement en Conseil en date de ce jour.

Le Comité de conjoncture se réserve par ailleurs le droit d'aviser négativement les demandes d'entreprises qui ne sont, manifestement, pas ou peu touchées par la crise sanitaire.

Le secrétariat du Comité de conjoncture est en train de mettre en oeuvre, en collaboration avec les services du Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE) et l'ADEM, des applications informatiques pour soumettre les demandes selon les modalités décrites ci-dessus par voie électronique via la plateforme myGuichet.lu.

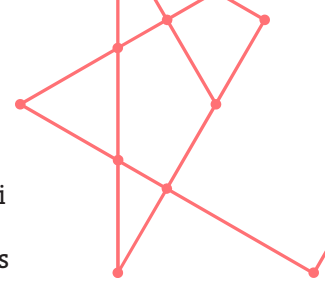
Des informations précises à l'attention des entreprises, des délégations du personnel et des salariés, seront élaborées rapidement et mises à leur disposition sur le site Guichet.lu.

Communiqué par le ministère de l'Économie / ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

- **Chômage partiel**

Le 20 mai 2020, le Vice-Premier ministre, Dan Kersch, le Vice-Premier ministre, François Bausch, et le ministre des Finances, Pierre Gramegna, ont présenté un paquet de mesures de soutien qui a pour objectif de poser les jalons pour un nouveau départ de l'économie luxembourgeoise suite à la crise sanitaire COVID-19.

Dans ce contexte, ils ont annoncé que, pour les secteurs les plus touchés, le recours au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 sera remplacé à partir du mois de juillet 2020 par un accès au chômage partiel structurel



simplifié. Les entreprises touchées par la crise pandémique continueront ainsi d'avoir accès au chômage partiel sous condition de présenter un plan de redressement, voire un plan de maintien dans l'emploi. Les licenciements dans le système de chômage partiel structurel sont autorisés, mais à éviter dans la mesure du possible. À noter que les entreprises pourront profiter d'une procédure digitalisée simplifiée voire ultra-simplifiée (des informations plus détaillées suivront dès qu'elles sont disponibles).

Cette annonce s'insère dans la volonté du gouvernement de retourner à la normale. Dans ce contexte, il est rappelé que seules les entreprises qui n'ont pas eu le droit de recommencer leurs activités depuis le 11 mai 2020 obtiendront encore des avances. Les autres entreprises n'obtiendront le remboursement du chômage partiel qu'après avoir fait leur décompte qui devra être réalisé via MyGuichet.

Il en résulte que :

- les demandes de chômage partiel à introduire au plus tard pour le 31 mai 2020 pour l'ensemble du mois de juin seront traitées sur base du régime « chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 » ;
- les entreprises qui étaient éligibles dans le passé au chômage partiel pour raisons conjoncturelles pourront également introduire leur demande sur cette base ;
- les autres entreprises touchées par la crise pandémique auront accès au chômage partiel structurel simplifié.

Le Comité de conjoncture, lors de sa réunion du 28 mai 2020 a avisé favorablement les demandes de chômage partiel Covid-19 d'ores et déjà introduits pour le mois de juin par les entreprises qui n'étaient pas dans l'impossibilité de travailler à partir du 11 mai 2020 sur base d'une décision gouvernementale. Ces entreprises seront informées par voie d'email de l'acceptation de leur demande avec indication d'un numéro de dossier au courant de la journée du 29 mai 2020.

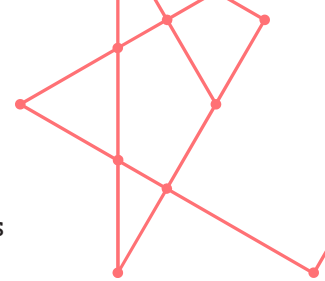
Une nouvelle réunion du Comité de conjoncture est prévue pour le jeudi 4 juin 2020 où les demandes introduites, au plus tard pour le 31 mai 2020, seront traitées et il est prévu que les entreprises concernées recevront une information par courrier électronique au courant de l'après-midi du 4 juin 2020.

Les entreprises, qui n'ont pas eu le droit de recommencer leurs activités depuis le 11 mai 2020, n'obtiendront pas de message électronique, mais l'avance qu'elles auront sollicitée.

L'ADEM a informé qu'à l'heure actuelle, seul le décompte pour le mois de mars (date limite: 30 juin 2020) pourra être introduit suite au courrier électronique transmis par l'ADEM aux entreprises ayant touché une avance pour le mois de mars. La possibilité d'établir les décomptes des mois suivants sera communiquée aux entreprises par l'ADEM au fur et à mesure.

• **Congé pour raisons familiales lié à la pandémie Covid-19 couvrant la période du 25 mai 2020 au 15 juillet 2020**

Dans le cadre des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation du Covid-19, une procédure spécifique a été mise en place permettant de bénéficier du congé pour raisons familiales aux parents qui doivent assurer la garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de 4 ans, ou âgé(s)



entre 4 ans et moins de 13 ans et n'ayant pas pu être accueilli(s) dans une structure. A cet effet, un [nouveau formulaire](#) en matière de congé pour raisons familiales est disponible et applicable à partir du 25 mai 2020. Veuillez consulter le détail de la communication sur [guichet.lu](#) ainsi que [le règlement grand-ducal du 20 mai 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L.234-51 et L.234-53 du Code du travail](#).

- **Signature d'un accord amiable entre les autorités du Luxembourg et de la Belgique précisant le traitement fiscal des travailleurs frontaliers dans le contexte de la crise du Covid-19**

En date du 19 mai 2020 les autorités compétentes du Luxembourg et de la Belgique ont procédé à la [signature d'un accord amiable sur la base de l'article 25, § 3 de la Convention entre le Luxembourg et la Belgique](#) en vue d'éviter les doubles impositions et de régler certaines autres questions en matière d'impôts sur le revenu et sur et sur la fortune, et le Protocole final y relatif, signés le 19.09.1970, tels que modifiés par les Avenants du 11.12.2002 et du 16.07.2009 afin de tenir compte de la situation liée à la crise du Covid-19. Veuillez consulter le détail de l'information [ici](#).

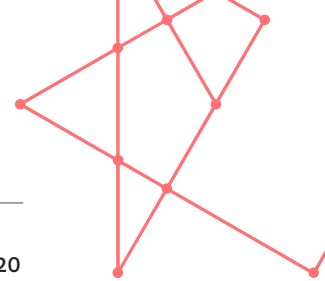
- **Suspension des délais prévus dans la procédure de résiliation du contrat d'apprentissage**

[Le règlement grand-ducal du 20 mai 2020 portant suspension des délais prévus dans la procédure de résiliation du contrat d'apprentissage](#), prévoit la suspension des délais de huit jours prévus dans la procédure de résiliation du contrat d'apprentissage.

Chômage partiel

- Il est rappelé que les demandes de chômage partiel du mois d'avril doit être introduit au plus tard le 15 mai, sous peine de forclusion
- Les demande de chômage partiel pour le mois de mai doivent être introduites au plus tard le 31 mai, sous peine de forclusion
- Les demandes de chômage partiel pour le mois de juin doivent être introduites au plus tard pour le 31 mai, sous peine de forclusion
- Le Gouvernement veut revenir au régime « normal » du chômage partiel. De ce fait, les entreprises de la catégorie 2 (càd celles qui ne sont pas frappées d'une interdiction d'ouverture), ne recevront plus d'avance mais devront établir un décompte pour être remboursées. Les entreprises qui n'ont plus l'obligation de fermer à partir du 11 mai tombent sous la catégorie 2.
- Les entreprises qui restent fermées eu égard aux dispositions du [règlement grand-ducal du 6 mai 2020](#) continueront de percevoir des avances jusqu'à la levée de l'interdiction d'ouvrir.
- Les entreprises recevront par e-mail personnalisé un code d'accès leur permettant de remplir le formulaire pour le décompte du mois de mars. Le formulaire pour le décompte du mois d'avril sera envoyé ultérieurement.

Plus d'infos [ICI](#) et [ICI](#).



-
- [Texte consolidé au 11 mai 2020](#) du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

-
- [Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L.551-2 du Code du travail](#)

Ce règlement grand-ducal prolonge la dérogation à l'article L. 551-2 du Code du travail en faveur de certaines activités par suite des changements apportés au règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

-
- [Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant dérogation à l'article L.585-6 du Code du travail](#)

Ce règlement grand-ducal prolonge la suspension de l'application du point 5 de l'article L.585-6 du Code du travail en faveur de certaines activités par suite des changements apportés au règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

-
- [Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L.122-1 du Code du travail](#)

Ce règlement grand-ducal prolonge la possibilité pour un étudiant de travailler jusqu'à 40 heures hebdomadaire sur une période d'un mois ou de 4 semaines en faveur de certaines activités par suite des changements apportés au règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

-
- [Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail](#)

Ce règlement grand-ducal prolonge la possibilité de travailler jusqu'à 12 heures par jour et 60 heures par semaine en faveur de certaines activités par suite des changements apportés au règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

-
- [Règlement grand-ducal du 6 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19](#)



Ce règlement grand-ducal apporte une série de changements au texte en vigueur en prévoyant de nouvelles mesures de sortie graduelle de l'état de confinement, sous réserve du strict respect des conditions sanitaires, à partir du 11 mai.

-
- **Règlement grand-ducal du 6 mai 2020 ayant pour objet la mise en place d'une nouvelle indemnité d'urgence certifiée en faveur des travailleurs indépendants dans le cadre de la pandémie Covid-19.**

Le gouvernement luxembourgeois a décidé de renforcer le dispositif de soutien aux indépendants touchés par les conséquences financières de la pandémie du COVID-19. En date du 6 mai 2020, le Conseil de gouvernement a ainsi approuvé, sur proposition du ministre des Classes moyennes, Lex Delles, un [règlement grand-ducal](#) visant à mettre en place une nouvelle aide financière, unique et non remboursable, en leur faveur. Le montant de la nouvelle aide varie en fonction de la tranche de revenu cotisable dans laquelle la personne se situe, ces montants étant fixés à 3.000, 3.500 et 4.000 euros.

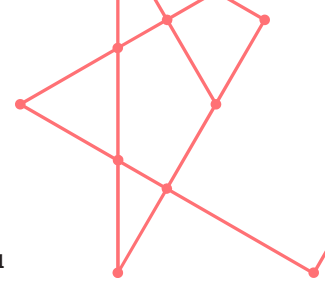
-
- **Le règlement grand-ducal portant introduction d'une série de mesures en matière de sécurité et santé au travail dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.**

[Ce règlement grand-ducal](#) prévoit d'introduire une série d'obligations spécifiques qui sont à appliquer par les employeurs et par les salariés pendant la durée de l'état de crise pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 et pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés face à cette épidémie de COVID-19.

-
- **Le règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.**

[Ce règlement grand-ducal](#) propose d'apporter une série de changements au texte en vigueur, motivés par le fait que l'évolution de la situation permet une sortie graduelle de l'état de confinement. Ainsi, seront rouverts à partir du 20 avril 2020, les chantiers de construction, de rénovation, de transformation, de maintenance et de révision, les commerces de bricolage et de jardinage ainsi que les activités des jardiniers, des paysagistes et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter. De plus, seront autorisés les mariages civils et les funérailles, mais limités à un nombre maximal de vingt personnes. Afin de limiter le risque que ladite ouverture ait un impact sur la recrudescence du COVID-19, le port du masque qui est recommandé pour tout déplacement à l'extérieur, deviendra obligatoire dans une série d'hypothèses en dehors du domicile de la personne concernée. Le présent projet règlement grand-ducal propose par ailleurs de proroger la restriction temporaire d'entrée des ressortissants de pays tiers sur le territoire du Grand-Duché jusqu'au 15 mai 2020 et d'élargir la portée des exemptions et dérogations prévues.

-
- **Le règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L.121-6 du Code du**



travail.

[Ce règlement grand-ducal](#) vise à préciser qu'alors que la période de protection de 26 semaines prévue au paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail est prolongée pour une période égale à la durée correspondant à la période entre l'entrée en vigueur du présent règlement et la fin de l'état de crise, il ne peut être procédé à un licenciement pour faute grave qu'à partir du premier jour de la 27e semaine de protection.

-
- **[Règlement ministériel](#) prévoyant des dérogations aux temps de conduite et périodes de repos obligatoires pour les conducteurs de poids lourds en raison de la pandémie du coronavirus.**

Le règlement adapte pendant la période de crise les durées de continuité journalière et bihebdomadaire maximale ainsi que les repos hebdomadaires des conducteurs de poids lourds.

-
- **[Règlement ILR](#) prorogeant durant l'état de crise de la durée de la fourniture par défaut et de la durée de la fourniture du dernier recours dans [le secteur gaz naturel](#) et le [secteur de l'électricité](#).**

Par ces règlements le délai dont dispose un client se trouvant en fourniture par défaut pour choisir un nouveau fournisseur, est prorogé de la durée de l'état de crise si ce délai devait venir à échéance avant la fin de l'état de crise.

-
- **[Loi du 18 avril 2020](#) adapte la validité de la durée de désignation du fournisseur par défaut comme défini par l'organisation du marché du gaz naturel.**

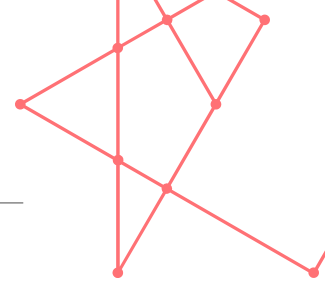
La validité de la durée de désignation du fournisseur par défaut peut être prolongée par décision de l'Institut luxembourgeois de régulation pour une période allant jusqu'à six mois après la fin de l'état de crise.

-
- **La mise en place un régime de garantie en faveur de l'économie luxembourgeoise dans le cadre de la pandémie Covid-19**

L'État met en place un régime de garantie sur les prêts accordés par les établissements de crédit, entre le 18 mars 2020 et le 31 décembre 2020, en faveur des entreprises qui se trouvent en difficulté financière temporaire suite à la pandémie du Covid-19, selon les conditions définies par [la présente loi](#).

-
- **Attestation obligatoire pour frontaliers français**

Sur présentation [certificat attestant la relation de travail avec le salarié](#), ainsi que des [document requis par le gouvernement français](#) (attestation de déplacement international dérogatoire, justificatif de déplacement professionnel, attestation de déplacement), les travailleurs frontaliers résidant en France seront exemptés des restrictions sur les passages frontaliers entre la France et le Luxembourg.



- **FAQ de la CCSS**

La CCSS a publié [un questions-réponses](#) pour les employeurs dans le cadre de la crise COVID-19. Nous aimerions attirer votre attention en particulier sur l'avant-dernière question concernant les dispositions prévues en cas de travail à l'étranger pendant la période de crise du coronavirus pour les salariés résidant à l'étranger et effectuant du télétravail depuis leur domicile.

La Direction de la Santé a émis des recommandations sanitaires temporaires à l'attention des employeurs et salariés dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19. Veuillez consulter les recommandations pour:

- [le secteur administratif](#)
 - [le secteur commerces essentiels d'alimentation](#)
 - [le secteur commerces essentiels](#)
 - [le secteur industriel / manufacturier](#)
 - [le secteur d'interventions à domicile \(hors domaine de santé\)](#)
 - [le secteur de livraison](#)
-

- **Le règlement grand-ducal portant dérogation à l'article L.121-6 du Code du travail**

[Ce règlement grand-ducal](#) prévoit que les arrêts de maladie ayant lieu pendant la crise sanitaire ne sont pas comptabilisés dans le cadre de la période des vingt-six semaines de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail prévue au paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail, en suspendant le délai pendant l'état de crise de sorte à ce qu'il ne puisse pas venir à échéance pendant la crise.

- **Le règlement grand-ducal portant dérogation à l'article L.551-2 du Code du travail**

[Ce règlement grand-ducal prévoit](#) que les salariés en reclassement professionnel qui assurent les activités qui sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays pourront profiter de primes ou gratifications exceptionnelles pour la durée de l'état de crise.

- **Suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses**

[Ce règlement grand-ducal suspend](#) certains délais dans le cadre de l'instruction des dossiers qui se matérialisent par des décisions tacites.

- **Application des délais de recours en matière de marchés publics et de concessions, et portant adaptation temporaire de certaines autres modalités formelles**



[Le règlement grand-ducal](#) a pour objet d'apporter une exception supplémentaire au règlement grand-ducal modifié du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales, afin que la prorogation des délais pour l'introduction des voies de recours, prévue en son article 1er (2), ne s'applique ni aux réclamations contre les documents de marchés publics, ni aux procédures de passation des contrats de marchés publics et de concessions. Il s'agit de permettre le maintien de la commande publique, essentielle à la continuité des services publics et susceptible d'aider l'économie à la reprise.

- **Mesures temporaires dans les secteurs de l'électricité et du gaz naturel dans le cadre de la lutte contre le Covid-19**

[Ce règlement grand-ducal](#) prévoit des dérogations provisoires du fait que quelques tâches incombant aux acteurs des secteurs de l'électricité et du gaz naturel ne peuvent plus être exécutées dans les délais fixés par la loi modifiée du 1er août 2007 relative à l'organisation du marché de l'électricité et la loi modifiée du 1er août 2007 relative à l'organisation du marché du gaz naturel ou par des actes pris en vertu de cette même loi.

- **Autorisation du port de masques d'hygiène et masques de protection respiratoire dans l'espace public**

[Ce règlement grand-ducal](#) a pour objet d'autoriser le port de masques d'hygiène et de masques de protection respiratoire dans tous les lieux publics dans le but de limiter la propagation du virus.

- **Le règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19**

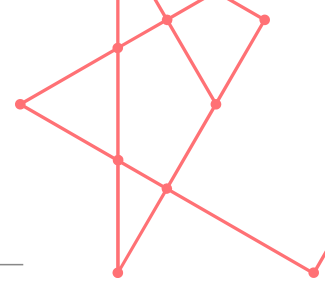
[Ce règlement grand-ducal](#) précise, clarifie et de complète le libellé actuel des articles 6 et 7 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 relatifs aux sanctions du non-respect des mesures de lutte contre le Covid-19, pour une plus grande sécurité juridique.

- **Mise en place d'une indemnité d'urgence certifiée en faveur des travailleurs indépendants dans le cadre de la pandémie Covid-19**

[Ce règlement grand-ducal](#) vise à apporter un soutien financier, sous forme d'une [indemnité d'urgence certifiée](#) non imposable, aux commerçants, artisans et travailleurs intellectuels qui exercent en tant qu'indépendants. Elle est destinée exclusivement aux personnes qui ont le statut d'indépendants à titre principal et qui sont affiliées en tant que tel à la sécurité sociale.

- **Régime d'aides en faveur des projets liés à la lutte contre la pandémie du covid-19**

[Les détails de ce règlement grand-ducal](#) sont présentés dans [un communiqué](#)



[séparé.](#)

- **Suspension de certains contrôles et délais en matière d'établissements classés et de maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses**

L'[arrêté ministériel du 24 mars 2020 suspendant certains contrôles et délais en matière d'établissements classés et de maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses](#) prévoit que les délais pour introduire des rapports à l'attention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur base de la [loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés](#) ou de la [loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses](#) sont suspendus jusqu'à la cessation de la situation d'urgence.

- **FAQ AAA**

L'association d'assurance accident (AAA) a établi un modèle « *Frequently asked questions (FAQ)* » concernant les accidents de travail des salariés pratiquant le télétravail.

- **Suspension de certains mécanismes de sécurité sociale**

[Le règlement grand-ducal du 3 avril 2020](#) portant dérogation aux dispositions des articles 11, alinéa 2, 12, alinéa 3, 14, alinéa 2 et 428, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale et L.121-6, paragraphe 3 du Code du travail porte dérogation à 3 dispositifs légaux :

1. le mécanisme de calcul des 78 semaines d'incapacité de travail pour cause de maladie est temporairement suspendu pendant la période de la crise sanitaire;
2. il est dérogé au mécanisme normal de la répartition de la charge pour l'indemnité pécuniaire de maladie;
3. le calcul des intérêts moratoires pour les retards de paiements des cotisations sociales est temporairement suspendu pour la durée de l'état de crise.

La charge de l'indemnité due au salarié en cas d'incapacité de travail incombe à la CNS **à partir du 1^{er} avril 2020 jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel prend fin l'état de crise** et ne tombera plus sous le régime du maintien du salaire prévu par l'article L. 121-6. du Code du Travail.

- **Possibilité de refuser les demandes de congé et ceux déjà accordés**

L'article 1er du [règlement grand-ducal du 3 avril 2020](#) modifiant l'article 5 alinéa 2 du [règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020](#) prévoit que « Pendant l'état de crise, les employeurs concernés par l'application du présent article peuvent refuser toute demande de congé et annuler tout congé déjà accordé. »



- **Introduction d'un congé pour soutien familial**

[Le règlement grand-ducal du 3 avril 2020](#) vise à venir en aide, moyennant la création d'un « congé pour soutien familial » rémunéré, aux salariés et travailleurs indépendants qui sont forcés d'arrêter de travailler, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées lorsqu'ils doivent s'occuper à domicile de ces personnes. Ce projet de règlement prévoit aussi des mesures de protection contre le licenciement abusif des salariés qui bénéficient du « congé pour soutien familial ».

- **Suspension de certains délais et obligations en matière d'environnement**

Le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 suspend certains délais et de certaines obligations en matière d'environnement, suspend, pendant la durée de l'état de crise, certains délais dans le cadre de l'instruction des dossiers qui se matérialisent par des décisions tacites. Consultez le règlement [ici](#).

- **Communication avec la CCSS**

Le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) tient à vous informer qu'il a réduit la présence physique de nombreux de ces agents dans le cadre de la pandémie COVID-19. Le CCSS espère néanmoins pouvoir répondre à vos questions multiples dans la limite de nos disponibilités. Afin d'accélérer le temps de réponse à vos questions, nous vous prions de bien vouloir nous contacter via notre [formulaire de contact](#).

En ce qui concerne les déclarations que vous devez soumettre au CCSS, nous vous prions similairement de favoriser la voie électronique via SECULine pour toutes vos démarches, éventuellement en ayant recours aux services de votre mandataire ou de votre fiduciaire qui accomplissent déjà certaines des démarches usuelles auprès du CCSS. Un inventaire de toutes les démarches possibles avec l'outil SECULine peut être trouvé sous www.seculine.lu

- **Flexibilité pour frontaliers résidant en Allemagne**

En raison de la situation actuelle autour de la pandémie de Covid-19 et des différentes mesures qui ont été prises pour contenir la propagation du virus, de nombreux travailleurs transfrontaliers allemands travaillent de plus en plus souvent depuis leur domicile afin de ne pas mettre en danger leur santé et celle de leurs employés.

Le Luxembourg et l'Allemagne ont convenu que, suite aux mesures prises pour lutter contre la pandémie, les jours de travail pendant lesquels les travailleurs font du télétravail depuis leur résidence principale peuvent être considérés comme des jours de travail dans l'État où l'activité aurait normalement été exercée.

Les jours de travail pendant lesquels les travailleurs transfrontaliers travaillent à domicile pendant la pandémie de Covid-19 ne doivent donc pas être pris en compte pour le calcul de la règle de tolérance de 19 jours prévue dans l'accord d'entreprise entre l'Allemagne et le Luxembourg du 26 mai 2011.



Cet accord limité dans le temps sera applicable à partir du 11 mars 2020 et les modalités exactes d'application de cet accord seront communiquées ultérieurement. Plus d'infos [ici](#).

- **Suspension du délai de péremption des autorisations de construire**

Le délai de péremption d'une année des autorisations de construire prévu à l'article 37, paragraphe 5, de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain, qui n'est pas venu à échéance avant l'état de crise, est suspendu pendant la durée de l'état de crise. Cette suspension en arrête temporairement le cours sans effacer le délai déjà couru. Consultez le règlement [ici](#).

- **Suspension des délais dans le cadre de la négociation d'un plan social**

[Le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux délais fixés à l'article L. 166-2. du Code du travail](#) suspend les délais applicables, lors d'une négociation d'un plan social dans le cadre d'un licenciement collectif, ainsi que, le cas échéant, la procédure de conciliation qui s'y rattache, pendant la durée de la crise sanitaire.

- **Suspension d'une des raisons pour retirer les indemnités de préretraite**

[Le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6. du Code du travail](#) suspend temporairement une des raisons pour retirer les indemnités de préretraite, à savoir celle de la reprise d'une activité rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

Ce règlement grand-ducal s'applique uniquement aux entreprises poursuivant une des activités du paragraphe 2 de l'article 3 ou de l'alinéa 1^{er} de l'article 5 du [Règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19](#).

- **Suspension des périodes d'essai des salariés concernés par le chômage partiel pour cas de force majeure (coronavirus)**

[Le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 111-3., L. 121-5., L. 122-11. et L. 131-7. du Code du travail](#) suspend 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.

- **Modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19**

Le [règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de](#)



[mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19](#) a modifié le [règlement grand-ducal cité](#) en y ajoutant à l'article 5 comme activité « les services de transport, de transbordement et d'expédition de marchandises et de fret ».

De ce fait, il est également possible aux employeurs concernés par cette modification de refuser tout congé pendant l'état de crise et de travailler jusqu'à 60 heures/semaine sous condition d'avoir l'autorisation du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

- **Nouveau certificat pour congé extraordinaire pour raisons familiales**

Un nouveau certificat est disponible [ici](#) et est valable à partir du 30 mars 2020. Il doit être rempli et envoyé à l'employeur et au CNS même si un formulaire précédent a déjà été envoyé. Vous trouverez les détails [ici](#).

- **Déroptions possibles à la durée maximale de travail dans certains secteurs**

Par dérogation à l'article L. 211-12 du [Code du travail](#) respectivement à une convention collective de travail applicable à l'entreprise concernée, la durée de travail maximale peut être portée jusqu'à douze heures par jour et soixante heures par semaine en faveur des activités énumérées au paragraphe 2 de l'article 3 du [règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020](#) portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, respectivement des activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays et qui sont visées par l'alinéa premier de l'article 5 du même [règlement](#) à condition que l'entreprise en question en fasse la demande. Vous pouvez consulter le règlement [ici](#).

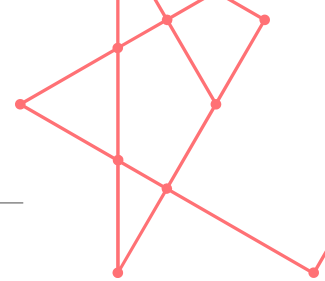
Nouvelle procédure de demande de chômage partiel

Afin d'accélérer et de faciliter la procédure de demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19, l'ADEM, en étroite collaboration avec le Secrétariat du comité de conjoncture et le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE), a mis en place un nouveau système automatisé qui permet aux entreprises d'introduire leur demande de chômage partiel via un formulaire en ligne sur le site : <http://guichet.lu/cocp>. Les informations supplémentaires et les détails sont disponibles sur [le site de l'ADEM](#).

- **Accord entre le gouvernement et les syndicats**

Le Conseil de gouvernement a approuvé hier [un accord](#) conclu entre le gouvernement et les présidents des syndicats OGBL et LCGB.

Cet accord prévoit que, si les employeurs font recours au régime du chômage partiel afin de lutter contre les conséquences économiques et sociales du Covid-19, l'indemnité de compensation qui correspond en principe à 80% du salaire normal de référence plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, ne peut être inférieure au montant du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Veuillez trouver tous les détails [ici](#).



- **Programme de stabilisation de l'économie**

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna, le ministre de l'Économie, Franz Fayot, et le ministre des Classes moyennes, ministre du Tourisme, Lex Delles, ont présenté le Programme de stabilisation de l'économie Covid-19 lors de leur conférence de presse conjointe. Veuillez trouver [l'entièreté du programme](#) ainsi qu'un [récapitulatif des objectifs et mesures](#) sous forme d'infographies.

Pour toutes questions concernant les aides, n'hésitez pas à contacter la House of Entrepreneurship ou à appeler la hotline du ministère de l'Économie : 8002 8080. La FEDIL reste à votre disposition pour toutes questions relatives aux relations de travail.

- **Mesures de support aux entreprises de l'ODL**

Dans le cadre du coronavirus COVID-19, l'ODL a mis en place une série de mesures pour renforcer son soutien aux entreprises luxembourgeoises. Les détails sont disponibles [ici](#).

- **Le cumul du congé pour raisons familiales et du chômage partiel n'est pas possible**

Par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1, du code du travail, le salarié ayant un enfant à charge de moins de 18 ans qui, en cas de maladie grave, d'accident ou pour d'autres raisons impérieuses de santé, requiert la présence d'un de ses parents, ne peut prétendre, pour la durée de l'état de crise tel que prévu par la loi du 24 mars 2020 prolongeant l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, de ne partir pour des raisons familiales qu'à la condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne relève du régime de chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du même code pendant la période pour laquelle le congé est demandé et qu'aucun autre moyen de prise en charge ne soit disponible.

Le règlement est disponible [ici](#).

- **Modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020**

Règlement grand-ducal du 20 mars 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 apporte des dérogations, entre autres, à l'interdiction de toute activité artisanale hors ateliers (à l'article 4) et aux limitations de la circulation des poids lourds les dimanches et jours fériés (à l'article 15). L'ensemble des dérogations peut être consulté [ici](#).