

La présente note reprend les informations dont dispose la Fédération des Artisans en date du vendredi, 20 mars 2020 à 12.00 heures. Néanmoins, la situation change perpétuellement et la Fédération des Artisans essayera de faire dans les plus brefs délais des mises-à-jour et dont en informer ses membres et ceci dans la mesure de ses possibilités.

Conséquences d'une pandémie sur le droit du travail

Conseils pour la pratique

Suite à l'apparition du nouveau virus du corona en Chine et puis aussi en Europe, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré une urgence sanitaire internationale le 30 janvier 2020. Le nombre de personnes infectées continue d'augmenter et des infections par le virus ont également été confirmées au Luxembourg. Finalement le 11 mars l'OMS a déclaré l'état de pandémie et le 12 mars le gouvernement luxembourgeois a annoncé de nouvelles mesures préventives.

Une pandémie pourrait aussi avoir un impact sur l'économie au Luxembourg. Cela dépend de l'intensité de la pandémie, de la mesure dans laquelle les opérations individuelles sont affectées et de la possibilité de garantir les processus de travail dans la mesure habituelle. La question se pose également de savoir quels sont les effets du virus sur le déploiement des salariés en dehors du Luxembourg.

Les explications suivantes donnent un aperçu des conséquences sur les contrats de travail si les salariés ne sont pas employés en raison du virus du corona et des effets sur le détachement des salariés à l'étranger. En outre, les mesures préparatoires qui peuvent être prises pour limiter autant que possible les conséquences au sein de l'entreprise sont décrites et les aspects du droit de la protection des données sont également abordés. **Néanmoins en raison de la nature évolutive et imprévisible de la situation, des mesures supplémentaires pourront être mises en place par le gouvernement dans les jours à venir qui pourra changer la donne et rendre obsolète une partie ou l'ensemble de ce qui suit.**

Même si l'objectif reste de sécuriser autant que possible les processus opérationnels, la santé et la sécurité des salariés sont au cœur des préoccupations des employeurs. Il peut également s'agir de répondre aux préoccupations justifiées des salariés. Sans

créer de précédent pour l'avenir, il peut être approprié, dans de telles situations, d'utiliser davantage la possibilité du télétravail. À la lumière de cette considération, les points suivants devraient être pris en compte afin de maintenir la disponibilité et la présence au travail.

I. Les relations de travail au Luxembourg

Suite à l'apparition de ce nouveau type de maladie virale, diverses questions de droit du travail se posent qui affectent les obligations mutuelles découlant du contrat de travail.

1. L'obligation de travailler

L'obligation d'effectuer un travail n'est pas affectée en principe. Le salarié qui n'est pas malade n'a pas de droit général de retrait parce que la probabilité d'une infection, par exemple sur le chemin du travail ou par des contacts sur le lieu de travail, augmente. Il est en outre tenu de remplir les tâches qui lui sont assignées et de suivre les instructions de ses supérieurs.

Cela s'applique également pour la manutention des marchandises importées. Le danger d'une infection du salarié est minime, car une contamination doit avoir eu lieu au préalable et le virus doit encore être actif après le long trajet de transport. Pour le moment, aucune étude scientifique ne conclue à une possibilité d'infection causée par des marchandises importées.

Le salarié ne peut pas non plus refuser de travailler pour la seule raison qu'un de ses collègues de travail revient d'une région à risque. À la demande du salarié, l'employeur peut néanmoins lui accorder un congé sans solde. L'employeur est libre dans cette décision.

Par contre, le salarié peut refuser de travailler si l'employeur ne respecte pas suffisamment ses obligations en matière de sécurité et santé au travail. C'est tout au plus le cas s'il peut être démontré de manière crédible que l'exécution des tâches assignées représente effectivement un danger pour la santé ou la vie que l'employeur peut éviter au moyen de mesures de sécurité au travail.

2. Les obligations de notification

L'employeur est tenu, dans le cadre de son devoir de diligence en vertu du droit du travail en cas de risques reconnaissables, de prendre toutes les mesures afin de protéger la sécurité et la santé au travail de ses salariés. Ainsi, si l'employeur a des craintes fondées de risque de contamination pour ses salariés, il peut prononcer un refus d'accès d'un salarié et demande à ce salarié de contacter la Hotline : 8002 8080.

En principe, l'employeur demande un examen médical d'un salarié de retour au pays s'il y a un intérêt justifié à le faire. Néanmoins, comme il ne faut en aucun cas se présenter aux urgences ou au cabinet médical (médecin traitant, médecin spécialiste, médecin du travail...) et que Laboratoire national de santé (LNS) n'effectue un tel examen biologique spécifique pour confirmer l'infection au 2019-nCoV qu'en cas de symptôme, l'examen médical de prévention demandé par l'employeur n'a pas grande chance d'être effectué.

Le salarié est tenu d'informer l'employeur s'il se trouvait à proximité d'une personne infectée par le virus du corona. En principe, l'Inspection sanitaire responsable peut

ordonner des quarantaines domestiques dès que le salarié est considéré comme une personne de contact.

Finalement, l'employeur est en droit de demander à ses salariés de retour d'un séjour à l'étranger s'ils ont séjourné dans une région menacée ou dans des endroits présentant un risque d'infection sensiblement accru mais le salarié n'est pas obligé de donner des informations sur le lieu exact où il se trouve.

3. Le droit au maintien de la rémunération

Si l'employeur dispense unilatéralement le salarié de travailler en raison d'un risque concret d'infection, le salarié est dans l'incapacité d'exécuter la prestation et l'obligation de l'employeur est obligé continuer à payer sa rémunération au salarié. L'employeur n'a pas non plus le droit de forcer le salarié à prendre ses congés légaux pour rester à la maison.

Si le salarié ne remplit pas son obligation de travail, par exemple en raison de la fermeture d'une garderie/école, l'employeur n'est en principe pas tenu de payer sa rémunération au salarié sauf si ce dernier dispose d'un certificat de maladie.

Si le salarié est en incapacité de travail en raison de la maladie virale, il a droit au maintien de la rémunération.

En règle générale pour pouvoir profiter d'un congé de maladie le salarié doit être en possession d'un certificat de maladie pour lui-même ou d'un certificat de maladie pour raisons familiales pour ses enfants à charge.

Néanmoins, le 13 mars 2020 le gouvernement a mis en place un nouveau type de congé pour les parents d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans (< 13 ans) scolarisés et concernés par les fermetures temporaires des structures d'enseignement fondamental et secondaire, structures de formation professionnelle, etc. (structures d'enseignement) et s'il n'existe pas d'autres options pour assurer la garde de l'enfant.

Le gouvernement recommande que seules les personnes qui n'ont pas les moyens de s'arranger autrement aient recours à cette mesure exceptionnelle. Dans ce cadre, il est rappelé qu'il faut éviter qu'une personne vulnérable ou d'un groupe à risque assure la garde d'un enfant. De plus, si les deux parents exercent une activité professionnelle et qu'un des parents exerce une activité stratégiquement importante dans le cadre de la situation actuelle (ex. professionnel de santé), il est recommandé que le congé pour raisons familiales soit pris par l'autre parent.

Le parent concerné (résident ou non) doit être affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale.

Le parent qui doit avoir recours au congé pour raisons familiales dans le cadre de la limitation de la propagation d'une épidémie (COVID-19) doit, dans les tous meilleurs délais, informer son employeur (par téléphone, courriel, etc.).

Par la suite, le parent doit remplir et signer le formulaire « Certificat de congé pour raisons familiales dans le cadre de la limitation de la propagation d'une épidémie

(COVID-19) » qui doit être transmis à la fois à la Caisse nationale de santé (CNS) et à l'employeur.

Le formulaire est disponible sur les portails Internet suivants :

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

Ce nouveau type de congé est ajouté au congé pour raisons familiales « normal » de sorte que le solde restant en fonction de la classe d'âge n'est pas impacté.

Seul un des parents peut y avoir recours à un moment donné. Mais le congé peut être alterné dans le temps (un seul parent à la fois), même par demi-journées.

Si la procédure légale a été respectée par le parent (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli), alors l'employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales. La demande vaut certificat à l'égard de l'employeur et de la CNS.

Même si un enfant n'est pas mis en quarantaine, l'un des parents a tout de même droit au congé pour raisons familiales pour assurer la garde, à condition que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

La procédure à appliquer est la même que pour toute demande de congé pour raisons familiales. Le/La salarié(e) doit informer son employeur, puis envoyer le formulaire dûment rempli.

Comme la période couverte n'est pas encore connue (la prorogation après 2 semaines étant possible) et pour éviter le besoin de certificat supplémentaire par la suite (si prolongement de la mesure par le Gouvernement), il n'y a pas de période retenue sur le formulaire. Pour ce qui est de la déclaration de jours/ demi-journées, etc..., l'administration suivra la déclaration pour remboursement à faire par l'employeur. Une comparaison entre déclaration du salarié et déclaration de l'employeur n'est pas prévue en ce moment. La CNS s'attend à ce que chaque parent qui potentiellement a besoin de prendre ce congé va remettre un document, le détail étant repris dans la déclaration de l'employeur.

Il n'y a pas besoin d'indiquer une date de début et une date de fin sur le formulaire. **Les dates doivent uniquement être communiquées à l'employeur.**

Pour les enfants en situation de handicap qui ont plus de 12 ans, le Gouvernement arrêtera sous peu des mesures ciblées destinées à soutenir les parents concernés. Ces mesures seront communiquées dans les meilleurs délais.

L'employeur fera donc sa déclaration/ décompte pour remboursement comme pour toute autre demande de congé pour raisons familiales. La CNS est en train de mettre en place un système de remboursement accéléré. Plus de détails suivront à ce sujet.

Si l'Inspection sanitaire décide une mesure de mise en quarantaine, le salarié concerné recevra un certificat médical d'incapacité de travail et pendant la durée de quarantaine couverte par le certificat médical d'incapacité de travail, le salarié touche l'indemnité pécuniaire de maladie et il est protégé contre le licenciement.

Le salarié frontalier qui serait mis en quarantaine – dans son pays de résidence – se verrait délivrer un certificat médical d'incapacité de travail « ayant la même valeur de protection que celui établi par l'autorité compétente luxembourgeoise (avis d'interruption de travail en France, certificat d'interruption de travail en Belgique ou Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung en Allemagne) ». Cette attestation sera acceptée à la fois par la Caisse nationale de santé au Luxembourg et par l'employeur luxembourgeois.

4. Prestations de l'assurance accident

Si une personne s'infecte avec le virus du corona **dans le cadre de l'exercice de son travail**, cela sera reconnu comme maladie professionnelle. Comme il s'agit d'une maladie professionnelle, c'est un médecin qui doit faire la déclaration médicale d'une maladie professionnelle dès qu'il a des suspicions fondées qu'une maladie a sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée.

En cas de déclaration, le médecin remet une copie de la déclaration à son patient. Ensuite l'AAA demande à l'employeur de fournir tous les renseignements concernant l'exposition professionnelle à des risques.

II. Mesures officielles

Dans les jours à venir, les autorités compétentes peuvent prendre diverses mesures nouvelles. Il convient de souligner les quarantaines et l'interdiction d'exercer une activité professionnelle.

III. Le risque d'exploitation

Si l'employeur n'est pas en mesure de maintenir ses activités en cas de maladie d'un grand nombre de ses salariés, il assume en principe le risque opérationnel, au cas où les autres salariés restent capables de travailler. Néanmoins, plusieurs mesures ont été mises en place pour soutenir les entreprises confrontées aux problèmes engendrés par les risques du virus du corona.

1. Soutien aux entreprises

Il existe certaines aides financières offertes aux entreprises établies au Luxembourg, que ce soit pour promouvoir la création d'entreprises ou pour l'extension et la diversification de leurs activités. De manière générale, tous les régimes d'aides pour les entreprises du ministère de l'Economie restent applicables et leurs modalités peuvent être consultées sur le Guichet entreprises. Relevant de la Direction générale des Classes moyennes du ministère de l'Economie, certaines de ces aides s'adressent exclusivement aux PME et pourraient se prêter, le cas échéant, aux entreprises qui subissent les conséquences du virus du corona. En particulier, les investissements en matière d'hygiène peuvent être joints aux demandes d'aides en matière d'investissement.

Les entreprises présentant des difficultés de trésorerie peuvent prendre contact avec une des mutualités (Mutualité de Cautionnement et Mutualité des PME), qui se portent garantes pour une partie du montant emprunté auprès des établissements de crédit agréés lorsque les garanties fournies par l'entrepreneur s'avèrent insuffisantes. Cette activité, soutenue par la Direction générale des Classes moyennes, garantit l'accès au financement des PME.

L'Office du Ducroire est un établissement public qui offre aux exportateurs luxembourgeois deux outils pour les accompagner dans leur développement à l'international 1.un soutien financier par l'intermédiaire d'un remboursement partiel des frais de promotion à l'international et 2.une assurance des risques liés aux transactions internationales et aux investissements à l'étranger. La politique d'octroi des aides financières et de couverture des risques ne change pas suite à l'apparition du virus du corona. L'Office du Ducroire continue à soutenir les entreprises luxembourgeoises dans leurs efforts de prospection à l'international moyennant un soutien financier, même si le projet se réalise dans un pays ou une zone touchée par le virus du corona. Malgré de possibles délais de livraison allongés et d'éventuelles augmentations des coûts, les frais de transport de matériel d'exposition vers une telle zone restent éligibles, à condition que le matériel d'exposition soit retourné et non destiné à la vente. En cas d'annulation ou d'ajournement d'une foire, la promesse d'aide reste valable et l'entreprise est priée d'en avvertir par simple courriel l'Office du Ducroire qui procédera aux ajustements nécessaires. Il y a lieu de préciser que dans un tel cas, les frais d'annulation (hôtels, déplacements, etc.) sont exclus des frais pris en charge. L'Office du Ducroire continue aussi à fournir des solutions d'assurance-crédit pour les exportations vers des pays ou des zones touchés par le virus du corona. En outre, le virus du corona n'a aucun impact sur les couvertures existantes. L'admissibilité à l'indemnisation dépend, entre autres, du produit de couverture et du respect des exigences d'indemnisation.

2. Chômage partiel pour cas de force majeure

Si l'activité de l'entreprise est en recul en raison de l'épidémie du virus du corona et l'entreprise risque de devoir licencier des salariés, elle peut demander de pouvoir bénéficier du régime du chômage partiel pour cas de force majeure peut s'appliquer pour les salariés :

- qui n'ont pas de certificat d'incapacité de travail ;
- que vous ne pouvez plus occuper à temps plein ou plus du tout occuper :
 - ✓ car votre fournisseur ne peut plus vous livrer en matières premières pour des raisons dues au virus du corona,
 - ✓ ou ; en cas de recul important de la demande des clients due au virus du corona,
 - ✓ ou ; si votre entreprise ne peut plus tourner à régime normal ou que un ou plusieurs départements se trouvent complètement à l'arrêt en raison d'absences de personnel dues à des décisions externes liées au virus du corona.

Face à l'ampleur de la menace du COVID-19 et des répercussions tangibles sur la vie des entreprises et de leurs salariés, le Comité de conjoncture a validé unanimement

les propositions de principe et de démarches procédurales élaborées conjointement par les deux ministères en question.

Dorénavant, il existe: une procédure accélérée pour les entreprises directement impactées par une décision gouvernementale; un régime au chômage partiel « cas de force majeure / coronavirus ».

Les entreprises qui ont dû ou doivent encore arrêter complètement ou partiellement leurs activités suite à une décision gouvernementale, comme celles visées par l'arrêté ministériel du 16 mars 2020 ou des décisions subséquentes, sont à titre exceptionnel directement éligibles au chômage partiel, dès la date de prise d'effet de la décision gouvernementale à l'origine de leur fermeture totale ou partielle.

Un système en ligne pour demander le remboursement des heures chômées dans le cadre du chômage partiel pour fermeture imposée par le Gouvernement est en cours de développement et sera disponible dans les prochains jours sur le site de l'ADEM.

Les entreprises concernées sont invitées à attendre la mise en ligne de ce système pour faire leur demande de remboursement qui se fera rétroactivement au 16 mars 2020.

Une communication grand public sera faite dès que le système en ligne est opérationnel.

L'ADEM s'efforcera, dans la limite de ses ressources humaines disponibles, de traiter ces demandes de remboursement de la façon la plus diligente possible, compte tenu de la situation exceptionnelle à laquelle les entreprises et administrations sont confrontées.

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

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

L'employeur continue également à verser aux administrations compétentes :

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

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

Des avances pourront être payées sur base de la masse salariale effective à la date de prise d'effet de la décision gouvernementale respective.

Le remboursement est limité à 80% du salaire normal (**donc le montant de l'indemnité de compensation**) plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (i.e. 2.141,99 EUR x 2,5).

Un décompte mensuel est à introduire obligatoirement. Les déclarations de remboursement feront l'objet d'un contrôle ex post et des déclarations erronées ou frauduleuses peuvent donner lieu à une restitution forcée sans préjudice de poursuites judiciaires.

Les entreprises qui demeurent ouvertes mais qui subissent néanmoins l'impact négatif du coronavirus sur leur marche d'affaires, peuvent à tout moment introduire une demande pour l'octroi du chômage partiel « cas de force majeure / coronavirus » auprès du Secrétariat du Comité de conjoncture auprès du ministère de l'Économie.

Le formulaire en question est téléchargeable sur adem.lu et sur guichet.public.lu.

Après la décision du Comité de conjoncture, les entreprises seront informées par écrit de l'acceptation ou du refus de leur demande.

Les demandes de chômage partiel doivent être communiquées aux représentants du personnel et, dans la mesure du possible, également revêtir leur signature.

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

En vue de continuer à motiver les entreprises à participer activement à l'apprentissage à système dual, les apprentis sont éligibles de même que les personnes en mesures en faveur de l'emploi dont notamment les contrats d'initiation emploi et les contrats réinsertion emploi pour la partie du salaire à charge de l'employeur.

Par ailleurs les règles générales s'appliquent dans tous les cas, à savoir l'épuisement préalable des moyens propres de l'entreprise (non reconduction des CDD qui viennent à échéance, non recours à de nouveaux CDD, épuisement du congé restant, non recours aux salariés intérimaires et mise en place de prêts temporaires de main d'œuvre) ainsi que l'interdiction de procéder à des licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne.

Enfin, il est rappelé que les salariés pratiquant du télétravail ou qui sont en congé pour raisons familiales ne sont pas éligibles au chômage partiel pendant cette période déterminée.

La demande est à envoyer au Ministère de l'Economie, Secrétariat du Comité de Conjoncture à L-2914 Luxembourg.

3. Sécurité sociale

Face à l'impact du COVID-19 sur les sociétés et indépendants au Luxembourg, le gouvernement a pris une série de mesures pour soutenir les sociétés et les indépendants par une flexibilité accrue dans leur gestion du paiement des cotisations sociales en leur offrant plus de flexibilité.

Dès lors, le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) mettra en place les mesures temporaires suivantes à partir du 1er avril 2020:

- Suspension du calcul des intérêts moratoires pour les retards de paiements;
- 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.

Ces mesures perdureront jusqu'à ce qu'à ce que le conseil d'administration du CCSS constate qu'elles n'ont plus raison d'être appliquées. Elles permettront à l'employeur qui, suite à la crise COVID-19, se trouve dans une situation financièrement précaire de mieux gérer le paiement de ses cotisations sociales dans les semaines à venir, sans pour autant devoir craindre des sanctions administratives.

S'il est évident que toutes les cotisations sociales restent dues, l'employeur peut néanmoins mieux organiser sa trésorerie, en combinaison avec d'autres mesures économiques introduites dans le cadre de la crise COVID-19.

Les mesures précitées s'appliquent non seulement aux appels de cotisation à venir, mais également aux soldes actuels des cotisations sociales, en dépit d'éventuelles mentions (intérêts, amendes, ...) sur l'extrait de compte du CCSS daté au 14 mars 2020.

En complément de ces mesures, le CCSS procédera à la liquidation d'une avance sur les indemnités pécuniaires du congé pour raisons familiales extraordinaire, accordé aux parents d'enfants concernés par les fermetures temporaires des structures d'enseignement fondamental et secondaire, de formation professionnelle, d'accueil etc.

Cette mesure vise à avancer une partie substantielle du remboursement des salaires que les employeurs doivent continuer à payer aux parents concernés et qui en temps normal ne se ferait qu'au mois de mai 2020 par le biais de la Mutualité des Employeurs.

Le CCSS contactera les employeurs potentiellement visés par un tel congé pour raisons familiales extraordinaire afin de leur fournir les informations nécessaires pour demander une telle avance sur le remboursement de la Mutualité des Employeurs. L'avance sera liquidée mi-avril 2020.

4. Fiscalité

Impôts sur le revenu

Face à la crise liée à la propagation du Covid-19, le Gouvernement a décidé de mettre en œuvre plusieurs mesures fiscales en faveur des personnes morales et des personnes physiques.

L'objectif principal de ces mesures est de pallier aux besoins de financement et de liquidités des entreprises et des indépendants qui sont fortement impactés par les restrictions économiques actuelles.

Au niveau des impôts directs, des facilités en matière d'avances d'impôt ainsi que des délais de paiement seront accordés aux entreprises et indépendants. Plus précisément, les personnes morales et les personnes physiques exerçant une activité générant un bénéfice commercial, un bénéfice agricole et forestier ou un bénéfice provenant de l'exercice d'une profession libérale, qui rencontrent des problèmes de liquidités en raison de la pandémie Covid-19 peuvent faire une simple demande d'annulation des avances en matière d'impôt pour les 2 premiers trimestres de 2020.

Sont visés par cette mesure l'impôt sur le revenu (des collectivités) et l'impôt commercial communal.

Par ailleurs, ces mêmes personnes peuvent solliciter, pour les impôts venant à échéance après le 29 février 2020, un délai de paiement de quatre mois.

Ce délai de paiement n'entraînera pas des intérêts de retards et concerne l'impôt sur le revenu (des collectivités), l'impôt commercial communal et l'impôt sur la fortune.

Pour bénéficier de ces deux mesures précitées, il suffit d'envoyer à l'Administration des contributions directes les formulaires respectifs, qui sont désormais disponibles sur l'adresse suivante: <https://impotsdirects.public.lu/>.

La demande est d'office acceptée dès réception par l'administration. La date limite pour la remise des déclarations d'impôt est reportée au 30 juin.

Cette décision est applicable aussi bien pour les personnes morales que pour les personnes physiques. Le délai pour remettre, pour révoquer ou modifier une demande d'imposition individuelle est reporté à cette même date. Au niveau des impôts indirects, l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA remboursera dès cette semaine tous les soldes créditeurs TVA en dessous de 10.000 euros.

TVA

En raison de la pandémie du Coronavirus, un éventuel dépassement d'une date-limite de dépôt pour les déclarations de TVA n'est pas sanctionné administrativement. Cette tolérance s'applique jusqu'à indication contraire par l'administration.

IV. Considérations relatives à la protection des données

Dans un cadre professionnel, les acteurs privés et publics ont l'obligation légale d'assurer la sécurité et la santé de leurs salariés/agents sur le lieu de travail. Afin de limiter les risques, ils doivent, à ce titre, mettre en œuvre des actions de prévention, des actions d'information et de formation et établir des consignes internes.

Dans ce contexte, les acteurs peuvent :

- sensibiliser et inviter leurs salariés/agents à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès d'eux ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter la transmission des informations par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés pour garantir la sécurité et la confidentialité des données ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail.

En cas de signalement, un acteur peut, dans le cadre de ses obligations de sécurité et de santé, consigner :

- la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ;
- les mesures organisationnelles prises (mesures de confinement, télétravail, prise de contact avec le service de la médecine au travail, etc.).

Les acteurs pourront ainsi communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

De leur côté, chaque salarié/agent doit pour sa part mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver la santé et la sécurité d'autrui et de lui-même : il doit, en principe, informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

Enfin, des données de santé peuvent être collectées par les autorités sanitaires, qualifiées pour prendre les mesures adaptées à la situation. L'évaluation et la collecte des informations relatives aux symptômes du virus du corona et des informations sur les mouvements récents de certaines personnes relèvent de la responsabilité de ces autorités publiques.

Si les acteurs privés et publics peuvent mettre en œuvre des mesures, afin de limiter la propagation du virus (p.ex. limitation des déplacements ou respect des mesures d'hygiène), de telles mesures doivent tenir compte du respect de la vie privée des personnes concernées.

Les acteurs doivent, dès lors, s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un salarié/personne externe ainsi que leurs proches.

Par exemple, les acteurs doivent s'abstenir :

- d'exiger que ses salariés leur communiquent quotidiennement un relevé de leurs températures corporelles ou que ces derniers remplissent des fiches ou questionnaires médicaux, préalablement établis ; ou encore,
- de faire signer les visiteurs ou autres personnes externes une déclaration préétablie par laquelle ils certifieraient qu'ils ne présentent pas de symptôme du virus du corona ou qu'ils n'ont pas voyagé récemment dans une zone à risque, etc.

Aux fins de confidentialité, tout traitement de données effectué dans le cadre de la prévention de la propagation du virus doit être effectué de manière à garantir la sécurité des données, en particulier en ce qui concerne les données de santé. Ainsi, l'identité des personnes concernées ne doit pas être divulguée à des tiers ou à leurs collègues sans justification claire.

Les présentes recommandations sont communiquées par la CNPD, sans préjudice d'éventuelles mesures étatiques plus contraignantes, qui pourraient être prises dans le cadre de scénarios aggravés. Il est, à cet effet, avisé de consulter également les informations disponibles sur le site www.gouvernement.lu/coronavirus.

V. Les mesures de prévention

Selon les dispositions légales sur la sécurité et la santé au travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé au travail, en tenant compte des circonstances qui garantissent la sécurité et la santé des salariés au travail et qui sont possibles et raisonnables pour lui. Les salariés sont tenus de signaler immédiatement à l'employeur tout danger considérable pour la sécurité et la santé et de suivre les instructions de l'employeur en vertu de la loi sur la sécurité du travail.

Aussi, en se basant sur l'obligation légale pour l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail l'employeur peut imposer le télétravail aux salariés dont la nature du travail le permet. Pour introduire cette nouvelle forme de travail dans l'entreprise, il faut conclure soit un avenant au contrat de travail, soit un autre accord bilatéral permettant le recours au télétravail pour des raisons objectivement motivées par des mesures de précaution dans le cadre de la lutte contre le virus du corona.

De même, le salarié peut demander d'effectuer du télétravail mais l'employeur n'a aucune obligation de faire droit à cette demande.

En ce qui concerne les salariés frontaliers certaines limitations en matière de télétravail sont prévues en matière fiscale et de sécurité sociale. Les limitations en question ne constituent pas une interdiction de travailler dans le pays de résidence. En principe, elles peuvent être dépassées mais, le cas échéant, le salarié frontalier sera imposé dans son pays de résidence pour tous les jours de télétravail prestés. Pour l'instant, les frontaliers peuvent travailler à distance, 19 jours par an quand ils habitent en Allemagne, 24 jours quand ils habitent en Belgique et 29 jours quand ils habitent en France. Les autorités belges et luxembourgeoises ont néanmoins convenu que les jours où ils travaillent depuis leur domicile en raison de la crise de la couronne ne seront pas pris en compte à des fins fiscales. De même, il a été convenu qu'à partir de samedi 14 mars 2020, la présence d'un transfrontalier français à son domicile pour y exercer son activité, pourra ne pas être prise en compte dans le calcul du délai de 29 jours. Cette mesure est applicable jusqu'à nouvel ordre.

En outre, des brochures d'information et de formation sont également utiles pour fournir des informations générales aux salariés. Les employeurs doivent toujours s'assurer que des mesures d'hygiène suffisantes sont prises dans les processus opérationnels. Pour maintenir le risque de pandémie aussi faible que possible, une coopération étroite avec les autorités sanitaires responsables est recommandée.

Rappelant ici qu'il existe certaines mesures de protection essentielles contre le nouveau virus du corona comme

- se laver fréquemment les mains avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon, qui tue le virus s'il est présent sur vos mains ;
- se couvrir la bouche et le nez avec le pli du coude ou avec un mouchoir en cas de toux ou d'éternuement – ce permet d'éviter la propagation des virus et autres agents pathogènes - et jeter le mouchoir immédiatement après dans

une poubelle fermée et se laver les mains avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon.

- se maintenir une distance d'au moins 1 mètre avec les autres personnes, en particulier si elles toussent, éternuent ou ont de la fièvre.
- éviter de se toucher les yeux, le nez et la bouche car les mains sont en contact avec de nombreuses surfaces qui peuvent être contaminées par le virus.

VI. Détachement de salariés

En principe, il est toujours possible de travailler même dans les territoires qui sont touchés par des maladies infectieuses dans une large mesure sauf si l'accès à ces territoires a été fermé par les autorités compétentes. À cet égard, il convient néanmoins d'examiner si un détachement à l'étranger, surtout s'il est particulièrement affecté par une épidémie ou une pandémie, est inévitable. Même si le salarié ne dispose pas d'un droit de retrait unilatéral, il peut être conseillé de s'abstenir d'un voyage d'affaires ou d'une affectation plus longue dans ces régions en cas d'affectation dans des zones massivement touchées. Les risques liés à l'emploi peuvent découler non seulement de la mission sur place, mais aussi du voyage, si l'utilisation de transports publics très fréquentés (par exemple, les avions ou les trains) ne peut être évitée.

1. Le droit de retrait

En principe, les salariés n'ont pas un droit de retrait en cas de détachement dans les territoires étrangers où le virus se produit. Un droit de retrait n'existe qu'exceptionnellement, dans la mesure où la prestation n'est pas raisonnable pour le salarié. À cette fin, l'exécution du travail doit être effectuée dans des circonstances qui sont associées à des dangers considérables pour la vie ou la santé du salarié. Tant qu'il n'y a pas d'avertissement de voyage du Ministère des Affaires étrangères, ce n'est pas le cas en règle générale. **Néanmoins, l'employeur doit se demander si un déplacement professionnel de ses salariés à l'étranger (peut-être même dans une zone à risque) est vraiment indispensable ou s'il n'est pas préférable de reporter ce déplacement.**

Si le salarié se trouve déjà dans le pays étranger, les déclarations sur les conditions d'emploi au Luxembourg sont transférables : Le salarié n'a pas de droit général de retrait. Il incombe à l'employeur de libérer les salariés de leur obligation d'accomplir leur travail dans des cas exceptionnels (en cas de danger direct pour la vie ou la santé).

La question de savoir si les salariés qui sont déjà à l'étranger ont droit à un retour financé par l'employeur dépend également du cas individuel.

2. Le droit au maintien de la rémunération

Si le salarié séjourne déjà à l'étranger et est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, il a droit au maintien de la rémunération pour autant que les conditions requises soient remplies.

3. Les prestations de l'assurance accident

Si une personne s'infecte avec le virus du corona dans le cadre de l'exercice de son travail à l'étranger, cela sera reconnu aussi comme maladie professionnelle de la même manière qu'une infection au Luxembourg dans le cadre d'une activité professionnelle. Comme il s'agit d'une maladie professionnelle, c'est un médecin qui doit faire la déclaration médicale d'une maladie professionnelle.

VII. Vacances et voyages privés à l'étranger

Bien que l'employeur ne puisse pas interdire à son salarié de se déplacer pour une raison privée à l'étranger, l'employeur peut déconseiller les voyages dans les régions et pays à risques, sauf raison impérative et conseiller à son salarié de reporter tous les déplacements non essentiels. En cas de voyage, l'employeur doit conseiller à son salarié :

- d'éviter tout contact avec des animaux, vivants ou morts ;
- d'éviter de se rendre sur les marchés où sont vendus des animaux vivants ou morts ;
- d'éviter tout contact rapproché avec des personnes souffrant d'infection respiratoire aiguë ;
- de ne pas manger de viande non ou peu cuite ;
- de se laver régulièrement les mains avec de l'eau savonneuse ou avec des solutions hydro-alcooliques.

PERSONNES ET ADMINISTRATIONS DE CONTACT :

Fédération des Artisans :

Droit du travail : François ENGELS

Téléphone : 42.45.11.30 – courriel : f.engels@fda.lu

Sécurité sociale : Sara SCOMBUSSOLO

Téléphone : 42.45.11.35 – courriel : s.scombussolo@fda.lu

Protection des données : Frank LENTZ

Téléphone : 42.45.11.32 – courriel : f.lentz@fda.lu

Ministère de l'Economie – Comité de conjoncture :

Chômage partiel

Téléphone : 247-84329 – courriel : info@cdc.gouvernement.lu

Commission nationale pour la protection des données :

Téléphone : 26.10.60.1

Office du Ducroire :

Développement à l'étranger

Téléphone : 288 554 – 1 – courriel : odl@odl.lu

Ministère de l'Economie - Direction générale des Classes moyennes (Service des aides aux PME) :

Aides financières

Téléphone : 247-74704 – courriel : info.aide.pme@eco.etat.lu