

## Coronavirus - Covid19

Comme vous le savez, le Coronavirus Covid19 est désormais présent dans plusieurs pays européens. Ce weekend, un premier cas a également été détecté au Luxembourg.

Les symptômes décrits évoquent principalement une infection respiratoire aigüe (fièvre, toux, essoufflement), mais des difficultés respiratoires et des complications pulmonaires de type pneumonie sont également décrites. Il est à noter que les symptômes de la maladie peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade.

Vous trouverez ci-dessous quelques **mesures préventives et recommandations** à transmettre à vos salariés ainsi que les **droits reconnus à l'employeur** dans ce cadre.

### I. Mesures préventives

Que vos salariés soient ou non en contact avec de nombreux clients/collègues, nous vous invitons à leur transmettre ces quelques recommandations :

- Se lavez les mains régulièrement avec de l'eau et du savon pendant au moins deux minutes et essuyez-les correctement.
- Utilisez des mouchoirs en papier à usage unique puis les jeter dans une poubelle fermée.
- A défaut de mouchoir à portée de main, éternuez ou tousssez dans le pli du coude.
- Si vous êtes malade, informez votre manager, restez à la maison et prenez contact avec votre médecin traitant.

Pour les salariés qui reviendraient d'une zone à risque (actuellement : Chine, Corée du Sud, Japon, Singapour, Iran, et Italie), nous vous conseillons de leur transmettre les coordonnées d'une personne à contacter en priorité au sein de votre société. Il est à noter que les zones à risque sont susceptibles d'évoluer.

Par ailleurs, il est recommandé d'annuler les déplacements professionnels de vos salariés dans une des zones à risque.

### II. Mesure extraordinaire – travail à domicile

Étant donné qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle, il est conseillé de suivre régulièrement les recommandations du gouvernement sur les mesures extraordinaires à prendre.



Dans la mesure du possible, et par souci de prévention, l'employeur peut inviter ses salariés à **prendre leur ordinateur portable systématiquement avec eux à leur domicile**. Ainsi, si nécessaire, les salariés seraient en mesure de faire du travail à domicile.

Le télétravail pourrait donc être proposé comme une **alternative** à vos salariés pendant une certaine période si cette formule de travail est compatible avec les fonctions du salarié concerné. Pour cela, les 2 parties devront marquer leur accord. Il convient cependant de noter que le télétravail est susceptible de provoquer certains effets au niveau de l'affiliation à la sécurité sociale (prendre en considération la limite des 25% du temps de travail passé durant les 12 derniers mois dans l'État de résidence tel que prévu par le règlement européen n°883/2004) et de l'imposition (prendre en considération le seuil de tolérance prévu par la convention fiscale applicable entre le Luxembourg et le pays limitrophe concerné) pour les salariés non-résidents.

### III. Les droits de l'employeur

L'employeur est autorisé à demander à l'un de ses salariés de rester chez lui et de ne pas venir travailler si celui-ci revient d'une zone à risque, et ce, même en l'absence de symptômes. Dans ce cas, l'absence qui en résulte sera qualifiée de **dispense de travail** et ne saurait être imputée sur le congé annuel de récréation de votre salarié. Cette absence sera dès lors qualifiée de **justifiée**. L'employeur sera donc tenu de rémunérer son salarié pendant cette période. Il est recommandé aux employeurs de communiquer cette dispense **par écrit**.

En revanche, si l'un de vos salariés est **mis en quarantaine** (mesure de confinement d'une personne en bonne santé, mais ayant eu un contact étroit avéré avec une personne malade et contagieuse), il pourra bénéficier d'un **arrêt de travail** qui équivaut à un certificat de maladie et qui est reconnu par la caisse de maladie. Veuillez noter que si la quarantaine est décidée par une autorité sanitaire d'un autre pays européen, l'arrêt de travail établi par ce pays est reconnu par le Luxembourg. L'employeur obtiendra donc un remboursement de la part du CCSS. Cette mesure visant à préserver la santé publique est décidée par l'Inspection sanitaire et sa durée maximale est de **14 jours** concernant le coronavirus.

Enfin, en cas de **mesure d'isolement** (mesure de confinement d'une personne malade et contagieuse, décidée par le médecin en charge des soins du patient ou par l'Inspection sanitaire), le patient bénéficie d'un **arrêt de travail** qui équivaut à un certificat de maladie établi par le médecin traitant. L'employeur sera donc également remboursé par le CCSS.

Pour plus d'information :

[https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes\\_actualites/communiqués/2020/02-fevrier/29-coronavirus.html](https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2020/02-fevrier/29-coronavirus.html)



*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*