

**Les dispositions de ce document s'appliquent exclusivement aux déclarations à effectuer auprès du CCSS pour les périodes avril, mai et juin 2020. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, l'employeur a de nouveau la charge de la continuation de la rémunération d'un salarié malade jusqu'à la fin du mois au cours duquel le 77<sup>e</sup> jour de continuation de la rémunération sur les derniers 18 mois est atteint (et la charge revient à lui dès que cette limite n'est plus atteinte).**

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](#) a dérogé au principe de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail du chef d'une maladie, d'un accident professionnel ou d'une reprise de travail pour des raisons thérapeutiques à partir **du 1<sup>er</sup> avril 2020 et jusqu'au 30 juin 2020**. Aucune modification n'est néanmoins apportée ni au congé d'accompagnement ni au congé pour raisons familiales ni au congé pour soutien familial (nouvellement introduit par un autre RGD du 3 avril 2020) : l'indemnisation de ces congés spéciaux fonctionne donc selon la procédure usuelle. La continuation de la rémunération ne s'applique évidemment ni aux congés de maternité ni aux congés d'accueil (incapacités de travail des types 3 et 4).

Ainsi, la CNS prendra en charge l'indemnisation des salariés et non-salariés malades à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, en payant l'indemnité pécuniaire comme prévue à [l'article 9, alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du Code de la sécurité sociale](#) (incapacités de travail du type 1 dans [la déclaration des incapacités de travail](#) du CCSS). Cette modification de la prise en charge dure jusqu'au 30 juin 2020.

**La procédure usuelle du paiement de la rémunération par l'employeur, suivi d'un remboursement à 100% par la Mutualité des employeurs, reste néanmoins d'application pour les incapacités de travail dues au congé pour raisons familiales**, y inclus le congé pour raisons familiales extraordinaire pendant la crise COVID-19 et le nouveau congé pour soutien familial (tous des incapacités de travail type 2 dans [la déclaration des incapacités de travail](#) du CCSS) et au congé d'accompagnement (incapacité de travail du type 5 dans [la déclaration des incapacités de travail](#) du CCSS).

Rappelons que le congé pour raisons familiales ainsi que le congé pour soutien familial ont un caractère subsidiaire dans le sens qu'ils ne peuvent être accordés qu'aux personnes qui ne disposent pas d'un autre moyen légitime de la garde de l'enfant ou de la personne visée par le soutien familial. Or, ces congés peuvent être fractionnés pour que la garde puisse être garantie en continu par l'un ou l'autre parent ou personne de l'entourage familial.

Il s'ensuit que l'employeur doit comptabiliser et ventiler les différents types d'heures dans les horaires de ses salariés :

- les heures de travail à déclarer au CCSS,
  - o y compris les heures d'incapacité de travail des heures à charge de l'employeur (congé pour raisons familiales ou congé d'accompagnement)
- les heures à ne pas déclarer au CCSS :
  - o les heures d'absence à charge de la CNS, donc les heures de maladie (à charge de la CNS entre le 01/04/2020 et le 30/06/2020)
  - o les heures du congé de maternité ou du congé d'accueil (toujours à charge de la CNS)
- les heures chômées
- les heures supplémentaires.

Lors de [la déclaration des salaires](#), l'employeur doit donc déclarer :

- les différents éléments de salaire :
  - o la rémunération de base
  - o les compléments et accessoires payables mensuellement en espèces
  - o les avantages et gratifications
  - o la rémunération des heures supplémentaires avec le nombre des heures supplémentaires correspondantes

- les heures de travail correspondantes, y inclus les heures de congé pour raisons familiales et des heures de congé d'accompagnement pour lesquelles il a payé la rémunération
  - o sont à exclure néanmoins : les heures de maladie (à charge de la CNS entre le 01/04/2020 et le 30/06/2020, de congé de maternité et de congé d'accueil
- le montant du chômage partiel avec les heures chômées (dans la rubrique « chômage intempéries/conjoncturel »).

Lors de [la déclaration des incapacités de travail](#) l'employeur doit renseigner les périodes de toutes les incapacités de travail du mois concerné, ainsi que les heures réclamées, à rembourser par la Mutualité des employeurs, du chef des seules incapacités de travail du type 2 (congé pour raisons familiales et soutien familial) et 5 (congé d'accompagnement), dont il doit assurer le paiement de la rémunération.

Il doit également renseigner les périodes (du... au...) d'incapacités de travail à charge de la CNS, sans pour autant déclarer des heures réclamées (le nbre d'heures réclamées = 0), pour les incapacités du :

- type 1 : maladie et accident (à charge de la CNS entre le 01/04/2020 et le 30/06/2020)
- type 3 : congé de maternité (toujours à charge de la CNS)
- type 4 : congé d'accueil (toujours à charge de la CNS).

### Exemple :

Marie-Jeanne et Jean-Marie sont un couple qui travaillent à raison de 8 heures par jour auprès d'un même employeur. Ils gagnent chacun 20€/h brut de rémunération de base. Ils sont parents d'une fille de 6 ans.

Leurs jours de repos sont les dimanches et lundis de chaque semaine. L'employeur a dû réduire son activité et recourir au chômage partiel pour ses salariés dû à la crise COVID-19.

Ils se partagent dès lors la charge de la garde d'enfant en fonction des disponibilités de chacun d'eux et en fonction du plan de travail qu'ils ont conclu avec leur employeur.

La figure ci-dessous montre les horaires du couple pendant le mois d'avril 2020. Lorsqu'un des deux est en chômage partiel, il prend charge de la garde de l'enfant, tandis que l'autre travaille.

Les vendredis l'employeur a en fait besoin de plus de ressources et les deux salariés sont sensés travailler en même temps. En temps normal, l'enfant serait à l'école, mais pendant la crise COVID-19, les écoles sont fermées et un des deux parents doit prendre le congé pour raisons familiales.

Marie-Jeanne tombe malade le 16 et 17 avril 2020. Au mois d'avril 2020, la CNS prend en charge cette maladie à 100% et indemnise Marie-Jeanne directement. Si le salaire de Marie-Jeanne était pratiquement inchangé dans le passé, la CNS paiera environ 320 EUR.

L'employeur ne comptabilise donc pas ces 16 heures de maladie dans son calcul des salaires et réduit ainsi le salaire brut de 320 EUR.

Outre cette période de maladie, Marie-Jeanne a travaillé pendant 56 heures et a pris 16 heures de congé pour raisons familiales : un total de 72 heures de travail.

Elle a été également au chômage partiel pour un total de 88 heures chômées.

L'employeur lui paie donc un salaire brut de 1.440 EUR pour 72 heures de travail (20EUR/h) ainsi que le chômage partiel de 1.408 EUR pour 88 heures (16 EUR/h= 80% du salaire normal) qu'il déclare auprès du CCSS dans les rubriques « rémunération de base » respectivement « chômage intempéries/conjoncturel ».

Sur la déclaration des incapacités de travail, l'employeur déclare 16 heures en raison du congé pour raisons familiales du 3 et 10 avril 2020 (type 2) à rembourser par la Mutualité des Employeurs ainsi que la période de maladie du 16 au 17 avril 2020 (type 1) à charge de la CNS pendant l'état de crise.

L'horaire de Jean-Marie est presque un complément de celui de Marie-Jeanne. Il a pris, comme planifié de toute façon, un congé pour raisons familiales pour le 17 avril (date à laquelle sa femme était malade et ne pouvait donc pas s'occuper de leur fille) ainsi que le 24 avril.

