



**COVID-19:**

**Guide pratique sur règles de sécurité  
pour les salariés du secteur financier  
et les obligations des employeurs  
en la matière**



**OGB-L**

**SYNDICAT FINANCE**



# COVID-19: Guide pratique sur règles de sécurité pour les salariés du secteur financier et les obligations des employeurs en la matière

En date du 17 avril 2020, le gouvernement luxembourgeois a publié un règlement grand-ducal qui porte introduction d'une série de mesures au niveau de la santé et sécurité des salarié(e)s. L'OGBL a activement participé à ces discussions entre gouvernement, syndicats, patronat, ITM et médecine du travail et ceci dans une volonté de protection des salariés.

**Pour rappel et conformément à l'article L. 312-1 et 312-2 du Code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et, dans le cadre de ses responsabilités, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.**

Conformément à l'article L. 313-1 du Code du travail, il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Le règlement grand-ducal est applicable à partir du 17 avril 2020 et complète les dispositions du code du travail en la matière et les règlements grand-ducaux déjà pris en la matière. **(Annexe 1)**

Depuis le début de la crise sanitaire, les instances publiques ont émis un certain nombre de règles sanitaires afin d'endiguer l'épidémie et d'éviter toute contagion. Ce guide reprend un certain nombre de celles-ci avec des éléments spécifiques du secteur financier.

Les recommandations sanitaires temporaires de la direction de la santé à l'attention des employeurs et salariés des institutions financières et d'assurance.

## Le télétravail est à privilégier

**Si les employés peuvent faire du télétravail** et si leur présence sur les lieux de l'entreprise ne sert pas à assurer un service essentiel, **l'option du télétravail est à privilégier.**

Ce n'est que pour les cas où le télétravail n'est pas possible et que la présence sur le lieu de l'entreprise s'avère indispensable pour assurer un service essentiel que les salariés peuvent fréquenter le milieu de travail à l'entreprise sous le strict respect des consignes de la direction de santé. Les recommandations du télétravail en annexe. **(Annexe 2)**

## **Pour les cas où le télétravail n'est pas possible, il s'agit de respecter les consignes suivantes :**

### **LES GESTES BARRIÈRE À ADOPTER PAR EMPLOYEUR ET TRAVAILLEUR**

- ◆ Appliquer les principes de la distanciation physique de 2m (bureaux, ascenseurs, espace cuisine)
- ◆ Si une distance de deux mètres ne peut être respectée, le port de masques ou de tout autre dispositif permettant de recouvrir efficacement le nez et la bouche est obligatoire. Le port est obligatoire en toutes circonstances pour les activités qui accueillent un public ;
- ◆ Se désinfecter régulièrement les mains respectivement se laver les mains à l'eau et au savon, en tout cas avant la prise de service et à la fin du service;
- ◆ Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir;
- ◆ Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter dans des poubelles à couvercle;
- ◆ Saluer sans se serrer la main;
- ◆ **Eviter, dans la mesure du possible, l'organisation de réunions physiques et privilégier les audio/visio-conférences ;**
- ◆ Aérer régulièrement les bureaux ;
- ◆ Ne pas partager de matériel ou d'équipements (tablette, crayons, appareils de communication etc.)
- ◆ Limiter les sorties et les déplacements au strict nécessaire.

### **MESURES À ADOPTER PAR L'EMPLOYEUR**

Les entreprises sont tenues d'adopter une politique de prévention des maladies infectieuses incluant des mesures telles que

- ◆ Permettre l'accès à un point d'eau, à du savon et à des serviettes en papier; si l'employeur se trouve dans l'impossibilité d'offrir un accès à un point d'eau, il doit fournir des solutions hydro-alcooliques aux salariés ;
- ◆ Afficher une méthode efficace pour le lavage de mains comme celle prescrite par l'Organisation mondiale de la santé ([https://www.who.int/gpsc/tools/Five\\_moments/fr/](https://www.who.int/gpsc/tools/Five_moments/fr/)) ; des affiches rappelant l'importance de l'hygiène des mains, de l'étiquette respiratoire et de la distanciation sociale devraient être installées aux endroits stratégiques ;
- ◆ Eviter, dans la mesure du possible, les réunions physiques et privilégier les audio/vision-conférences;
- ◆ Réorganiser les postes de travail et répartir les employés, dans la mesure du possible, dans différents bureaux ou du moins de telle manière qu'une distance d'au moins deux mètres les sépare ;
- ◆ Garantir que si des files de personnes se créent dans des espaces partagés, une distance de deux mètres entre chaque personne soit respectée ;
- ◆ Pendant les périodes de repas : De manière générale, les réfectoires des cantines sont à fermer. Un service de distribution de repas (take away) doit/peut être organisé par la cantine. Les salariés sont invités à prendre leur repas de préférence dans leur bureau ;
- ◆ S'il n'est pas possible pour les salariés de prendre leur repas dans leur bureau, ils peuvent se rendre dans

un espace de repas à condition qu'une distance de deux mètres puisse être respectée entre chaque personne ;

- ◆ Assurer un lavage des mains avant et après le repas ou mettre en place un distributeur de solutions hydro-alcooliques à l'entrée de l'espace où les salariés peuvent retirer leur repas;
- ◆ Organiser les tâches de sorte que les livreurs et fournisseurs puissent déposer les marchandises à l'entrée de l'entreprise pour éviter les allées et venues de travailleurs d'autres entreprises dans les locaux ou, si cela n'est pas possible, envisager l'intervention des livreurs et fournisseurs en dehors des heures de bureau ;
- ◆ Tenir les opérations de manutention à l'écart des autres aires d'activité de l'entreprise dans la mesure du possible ;
- ◆ Dans la mesure du possible, limiter au minimum les échanges de papier moyennant signature électronique et ne pas partager de stylo.

## **NETTOYAGE DES SURFACES**

- ◆ Nettoyer les bureaux, sanitaires, espaces partagés au moins une fois par jour avec un produit d'entretien habituel;
- ◆ Nettoyer les surfaces fréquemment touchées (bureaux, tables, poignées de porte, téléphones, accessoires informatiques, crayons etc.) avec un produit d'entretien habituel;
- ◆ Comme mesure technique préventive il est recommandé dans les bâtiments fonctionnels qui sont équipés de systèmes de ventilation (VMC) plus anciens, c.-à-d. qui ne fonctionnent pas d'office avec 100% d'air frais, de changer la consigne pour passer à 100% d'air frais (ce changement de consigne est à faire par le technicien de maintenance).

## **ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)**

- ◆ Masques de protection  
L'employeur a l'obligation de fournir à ses salariés des protections respiratoires en quantité suffisante. Il ne faut pas oublier le fait que masques de protection alternatifs et même les masques chirurgicaux ne protègent pas le porteur de manière efficace mais protègent les autres personnes des gouttelettes émises par le porteur du masque (toux, éternuement). Si une distance d'au moins deux mètres ne peut pas être respectée entre les salariés, le port de masques est obligatoire. Si l'employeur ne peut pas offrir de masques, le service doit être réorganisé de manière à ce que la distanciation physique de 2m soit respectée.
- ◆ Solution hydro-alcoolique  
L'employeur doit mettre à disposition de ses salariés des solutions hydro-alcooliques à plusieurs points de distribution à travers les entreprises).
- ◆ Port de gants  
Le port de gants risque d'entraîner un faux sentiment de sécurité et la contamination par le contact avec de multiples surfaces sans que les gants ne soient changés. Le port de gants n'élimine pas la nécessité de se laver régulièrement les mains.

Les recommandations de la direction de la santé pour le secteur administratif, ainsi que l'attestation de vulnérabilité sont annexées. (**Annexe 3, Annexe 4**)

### **Mise en sécurité du salarié en cas de danger grave (Art 2 du RGD du 17 avril 2020)**

Dans le cadre de la crise sanitaire due au COVID-19, l'OGBL a revendiqué que chaque salarié puisse, en cas de danger pour sa santé et sa sécurité, avoir droit à se mettre en sécurité en cas de danger pour sa santé. Suite à des négociations avec le gouvernement et les employeurs et grâce aussi à l'action de l'OGBL, le règlement grand-ducal reprend cette mesure !

Le règlement grand-ducal du 17 avril 2020 prévoit à l'article 3 qu'un salarié qui, **en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice**. La résiliation d'un contrat de travail effectuée par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

Nous invitons chaque salarié qui se retrouve dans une situation de danger, en premier lieu de se mettre en sécurité soi-même et ses collègues et de contacter de suite son supérieur hiérarchique ainsi que ses délégués OGBL afin que la situation soit réglée.

La protection de la santé et sécurité est l'enjeu primordial dans cette situation de crise sanitaire. L'OGBL et tous ses délégués sont à votre disposition en cas de questions ou de problèmes.

N'hésitez pas de contacter vos délégués OGBL ou la HOTLINE de l'OGBL au +352 2 6543 777 ou par mail [info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu).

**Numéros utiles**

HOTLINE OGBL	+352 2 6543 777
ITM	+352 24 77 61 00

**Liens utiles**

Règlement grand-ducal du 17 avril 2020  
<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2020/04/17/a304/jo>

Site COVID-19 du ministère de la santé  
<https://coronavirus.gouvernement.lu/fr.html>

**L'OGBL Secteur Financier est à votre disposition:  
+352 26 49 69 – 420 ou +352 26 49 69 – 421 [secfin@ogbl.lu](mailto:secfin@ogbl.lu)**

**Pas encore  
membre?  
Inscrivez-vous sur:  
[hello.ogbl.lu](http://hello.ogbl.lu)**

# Annexe 1

## COVID-19: Règlement grand-ducal du 17 avril 2020

En date du 17 avril 2020, le gouvernement luxembourgeois a publié un règlement grand-ducal qui porte introduction d'une série de mesures au niveau de la santé et sécurité des salarié(e)s. L'OGBL a activement participé à ces discussions entre gouvernement, syndicats, patronat, ITM et médecine du travail et ceci dans une volonté de protection des salariés.

Pour rappel et conformément à l'article L. 312-1 et 312-2 du Code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et, dans le cadre de ses responsabilités, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.


Conformément à l'article L. 313-1 du Code du travail, il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Le règlement grand-ducal est applicable à partir du 17 avril 2020 et complète les dispositions du code du travail en la matière et les règlements grand-ducaux déjà pris en la matière.

### Art. 1er

*(1) Pendant la durée de l'état de crise telle que fixée par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, et sans préjudice des dispositions du Livre III du Code du travail, l'employeur doit :*

- 1. prendre les mesures appropriées pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés visés à l'article L. 311-2, point 1 du Code du travail, veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 et contribuer à l'amélioration des situations existantes pour faire face à cette épidémie de COVID-19 ;*
- 2. éviter les risques et évaluer tout risque pour la sécurité et la santé des salariés qui ne peut pas être évité par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;*
- 3. renouveler régulièrement cette évaluation visée au point 2 et, en tout cas, lors de tout changement de ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;*
- 4. déterminer, en fonction de cette évaluation visée au point 2, les mesures à prendre par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;*
- 5. limiter, en cas de besoin, le nombre de salariés exposés aux risques ou susceptibles de l'être*



par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;

6. informer et former, en collaboration avec la délégation du personnel, les salariés sur les risques éventuels pour la sécurité et la santé, les précautions à prendre, le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection ainsi que sur les prescriptions en matière d'hygiène qui ont été prises dans le cadre de ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 et leur donner les instructions appropriées ;
7. afficher des panneaux signalant les risques et les mesures de prévention prises par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
8. aménager les postes de travail et autres locaux ou lieux de travail dans lesquels les salariés sont susceptibles d'exercer leur activité professionnelle en fonction de ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
9. mettre en place des équipements de protection collective qui permettent d'assurer la protection des salariés par rapport aux autres personnes ;
10. fournir aux salariés des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection appropriés, adaptés aux circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
11. veiller à ce que les vêtements et équipements de protection soient :
  - placés correctement dans un endroit déterminé et rangés à l'écart des autres vêtements,
  - nettoyés après chaque utilisation, ou, au besoin, détruits ;
12. mettre à la disposition des salariés des sanitaires appropriés, leur permettre l'accès à un point d'eau, du savon et des serviettes de papier jetables ou leur fournir des produits désinfectants ;
13. veiller à ce que les salariés respectent une dis-

tanciation physique appropriée et, à défaut, que les salariés portent un masque ou tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche d'une personne physique et, si besoin, d'autres équipements de protection individuelle ;

14. veiller à ce que les locaux et les sols soient régulièrement nettoyés ;
15. veiller à ce que les surfaces de travail soient nettoyées et désinfectées.

(2) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe 1<sup>er</sup>, destinées aux salariés en question.

(3) Lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions visées au paragraphe 1<sup>er</sup> relatives à la sécurité et à la santé au travail et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs salariés respectifs ou leurs représentants.

(4) Les mesures concernant la sécurité et la santé au travail visées au paragraphe 1<sup>er</sup> ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés.


## Chapitre 2 : Droits et obligations des salariés

### Art. 2.

(1) Pendant la durée de l'état de crise, et sans préjudice des obligations visées à l'article L. 313-1 du Code du travail, les salariés doivent :

1. utiliser correctement les équipements de protection et les vêtements de protection mis à leur disposition dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 et appliquer les mesures d'hygiène requises ;
2. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et





à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé dans le cadre de l'épidémie de COVID-19.

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

Chapitre 3 : Contrôle et sanctions

Art. 3.

Les infractions aux dispositions prévues aux articles 1er et 2 sont recherchées et constatées par les membres de l'Inspection du travail et des mines ainsi que par les médecins du travail de la division de la

santé au travail et de l'environnement.

Les pouvoirs de l'Inspection du travail et des mines sont exercés conformément aux articles L. 612-1 à L. 615-2 du Code du travail.

Les pouvoirs des médecins du travail de la division de la santé au travail et de l'environnement sont exercés conformément aux dispositions de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la direction de la santé.

La division de la santé au travail et de l'environnement assure conjointement avec l'Inspection du travail et des mines, chacune en ce qui la concerne, l'application des dispositions du présent règlement grand-ducal.

Les infractions aux dispositions prévues aux articles 1er et 2 sont punies des peines prévues à l'article L. 314-4 du Code du travail.

## SYNTHÈSE

### Obligations des employeurs

- prendre les mesures appropriées pour la protection des salariés
- limiter, si besoin, le nombre de salariés exposés aux risques liés à l'épidémie du COVID-19
- informer et former an accord avec la délégation du personnel les salariés sur les risques liés à l'épidémie du COVID-19
- afficher les panneaux signalant les risques et mesures de protection à respecter
- aménager les lieux de travail
- fournir les équipements de protection individuelle aux salariés (protections respiratoires, vêtements de protection etc)
- mettre à disposition des points d'eau, du savon et des serviettes en papier jetables ou fournir des produits désinfectants (gel hydro-alcoolique etc)
- mettre à disposition des masques ou autres dispositifs de protection respiratoire
- veiller au nettoyage régulier des locaux et sols
- veiller au nettoyage et à la désinfection des surfaces de travail

### Droits et obligation des salariés

- utiliser correctement les équipements et vêtements de protection et appliquer les mesures d'hygiène requises
- signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et au délégué à la sécurité et à la santé, toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger pour leur sécurité et santé



## Mise en sécurité du salarié en cas de danger grave (Art 2 du RGD du 17 avril 2020)

Dans le cadre de la crise sanitaire due au COVID-19, l'OGBL a revendiqué que chaque salarié puisse en cas de danger pour sa santé et sécurité avoir droit à un droit de se mettre en sécurité en cas de danger pour sa santé.

Suite à des négociations entre les syndicats, le gouvernement et les employeurs et grâce aussi à l'action de l'OGBL un règlement grand-ducal reprend cette mesure.

Le règlement grand-ducal du 17 avril 2020 prévoit à l'article 3 qu'un salarié qui, **en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice**. La résiliation d'un contrat de travail effectuée par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

Nous invitons chaque salarié qui se retrouve dans une situation de danger, en premier lieu de se mettre en sécurité soi-même et ses collègues et de contacter de suite son supérieur hiérarchique ainsi que ses délégués OGBL afin que la situation soit réglée.

### Contrôle et sanctions

Les infractions peuvent être recherchées et constatées par l'ITM, les médecins du travail de la division de la santé au travail et de l'environnement.

Les infractions aux dispositions du RGD sont punies par les peines prévues à l'article L. 314-4 du code du travail.

**Toute infraction, ... , des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 .000 euros ou d'une de ces peines seulement .**

**Toute infraction aux dispositions de l'article L . 313-1, des règlements et des arrêtés pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 3 .000 euros .**

**La protection de la santé et sécurité est l'enjeu primordial dans cette situation de crise sanitaire. L'OGBL et tous ses délégués sont à votre disposition en cas de questions ou de problèmes. N'hésitez pas de contacter vos délégués OGBL ou la HOTLINE de l'OGBL au +352 2 6543 777 ou par mail [info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu).**

### NUMÉROS UTILES

HOTLINE OGBL +352 2 6543 777

ITM +352 24 77 61 00

### LIENS UTILES

[Règlement grand-ducal du 17 avril 2020](#)

[Site COVID-19 du ministère de la santé](#)

# Annexe 2

### ***Le télétravail et le droit à la déconnexion pendant le COVID-19***

A l'heure actuelle, le Coronavirus (COVID-19) a un impact important sur la vie professionnelle de tous les salariés. Beaucoup d'entreprises dans le secteur financier ont fermé leurs bureaux et demandent à leurs salariés de faire du télétravail.

Dans cette situation de crise, le télétravail est donc un instrument approprié qui permet aux salariés, d'exécuter leur travail depuis leur domicile.

Si, avant la crise, l'utilisation du télétravail était très limitée, notamment parce que certains aspects fiscaux ne permettaient pas à nos salariés frontaliers d'y accéder, un accord a pu être trouvé entre le Luxembourg, la Belgique, la France et l'Allemagne afin de remédier à ce problème.

Le télétravail est donc devenu l'outil indispensable pour gérer la crise et pour du moins partiellement garantir que l'économie du pays ne s'effondre pas.

Il est dès lors très important de respecter certaines règles afin d'éviter les abus et de garantir la sécurité et la santé de tous les salariés.

#### **1. Reconnaître l'importance de la déconnexion, tout en soulignant les aspects de la santé et la sécurité au travail**

Le droit à la déconnexion est un aspect majeur du télétravail. Il permet d'assurer un certain équilibre entre le travail et la vie privée.

Il est important de prévenir l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel, surtout en période de confinement, comme nous le vivons actuellement.

#### **2. Définir les heures de travail**

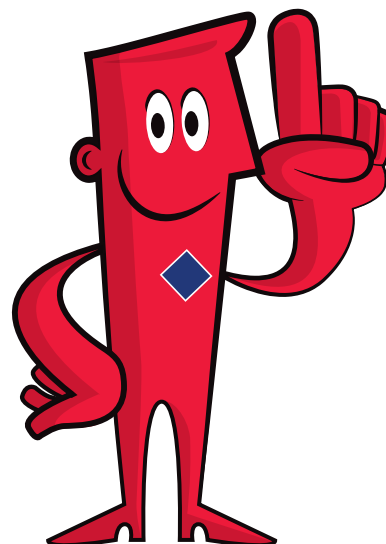
Il n'est pas toujours possible de respecter un horaire fixe lorsque vous travaillez à domicile.

Ainsi, une communication claire et la définition de règles transparentes, concernant la règlementa-


tion du temps de travail, s'imposent. Les salariés doivent savoir faire une distinction entre temps de connexion et de temps de déconnexion.

Pour rappel :

- ♦ L'intégralité du salaire et les termes du contrat de travail des salariés sont maintenus pendant toute cette période.
- ♦ Un salarié en mode télétravail doit respecter son temps de travail normal tel que défini dans son contrat de travail. En principe 8 hrs par jour /40 heures par semaine.
- ♦ Il n'a pas le droit de travailler plus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
- ♦ Un salarié a droit à un temps de repos quotidien ininterrompu de 11 heures entre deux journées de travail et de 44 heures de repos hebdomadaire ininterrompu.
- ♦ Un salarié qui travaille en dehors des heures de travail normales fixées dans son contrat de travail, effectue une prestation pour son employeur. Il a alors droit au paiement d'heures supplémen-







taires et/ou une majoration pour un travail presté le dimanche ou un jour férié (suivant le cas). Le temps, pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, est à considérer comme temps de travail.

- ◆ Un salarié ne peut pas être sanctionné parce qu'il n'était pas joignable en dehors de ses heures de travail (temps de repos, congés payés, week-end, soirées, jours fériés non travaillés, etc.);
- ◆ Le droit de ne pas se connecter aux outils numériques professionnels, permettant d'être contacté dans un cadre professionnel en dehors de son temps de travail, doit être garanti au salarié;
- ◆ Des règles claires, concernant la définition et la prise en compte du temps de travail en cas de télétravail, doivent être fixées afin de garantir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

### 3. Chèques-repas

Comme dans la pratique, les chèques repas peuvent être utilisés pour l'achat d'une large gamme de produits de consommation, qui ne se limite pas exclusivement à des produits alimentaires ou aux services d'un prestataire de restauration, ils sont considérés comme un avantage en nature comme tous les autres. Cet avantage fait partie de l'enveloppe de rémunération du salarié et est donc à considérer comme un droit acquis salarial, qui ne peut pas être lié à la présence du salarié dans la société.

Certaines entreprises disposent de cantine à leur siège, et n'accordent des chèques repas qu'à leur personnel qui travaille dans des agences. Comme, pendant la période de confinement, ces personnes continuent à recevoir des chèques-repas, tandis que leurs collègues, qui travaillent au siège, ne peuvent pas profiter de la cantine, ces derniers sont lésés dans leurs droits acquis par rapport à leurs collègues. Dans un souci de non-discrimination, il est souhaitable que l'employeur indemnise les personnes lésées.

### 4. Risque de relèvement fiscaux pour les frontaliers

Des accords ont été trouvés avec le Gouvernement français, belge et allemand qui permettent aux frontaliers de travailler depuis leur domicile pendant la crise sans que la rémunération afférente ne soit imposée dans leur pays de résidence.

- ◆ Frontalier belge et français: à partir du samedi 14

mars 2020, les jours de télétravail se sont pas prises en compte dans le calcul du seuil de 24 jours pour la Belgique et de 29 jours pour la France.

- ◆ Frontalier allemand : un accord a été trouvé entre le Gouvernement luxembourgeois et allemand pour exempter les jours de télétravail dus au COVID-19 du décompte de 19 jours. Les modalités particulières d'application de cette décision, seront précisées ultérieurement.

### 5. Sécurité informatique

Considérant les risques en termes de sécurité informatique, pour l'employeur, il relève de sa responsabilité de définir les conditions, dans lesquelles il autorise un ou plusieurs de ses salariés à travailler à leur domicile. Ces risques sont, en grande partie liés aux droits d'accès notamment pour ce qui est de la durée de ces accès et la sensibilité des données auxquelles le salarié accède.

L'employeur doit donc veiller à ce que le matériel informatique installé au domicile des salariés, permette à ces derniers de remplir leur travail en conformité avec les procédures de sécurité internes de l'entreprise.

Les salariés ne peuvent, en aucun cas, être sanctionnés, du fait que les moyens techniques inadaptés, mis en place à leur domicile, ne leurs permettent pas d'exécuter leur travail en conformité avec les procédures de sécurité.

### 6. Communication et formation

Afin de garantir aux salariés une formation continue, il est important que l'employeur communique aussi à tout le personnel en mode télétravail, les offres de formation à distance.

**Ensemble, restons forts pour notre avenir !  
Restez tous en bonne santé**

**L'OGBL Secteur Financier est à votre disposition:  
+352 26 49 69 - 420 ou +352 26 49 69 - 421  
secfin@ogbl.lu**

# Annexe 3

# SECTEUR ADMINISTRATIF

## RECOMMANDATIONS SANITAIRES TEMPORAIRES DE LA DIRECTION DE LA SANTÉ À L'ATTENTION DES EMPLOYEURS ET SALARIÉS DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE LIÉE AU COVID-19



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

version du 29/4/2020

Conformément à l'article L. 312-1 et 312-2 du Code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et, dans le cadre de ses responsabilités, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Conformément à l'article L. 313-1 du Code du travail, il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

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

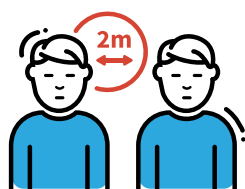
## SECTEUR ADMINISTRATIF

*Ces consignes s'adressent aux salariés d'institutions financières et d'assurance, ainsi que tous les autres domaines du secteur administratif. Cette fiche présente les mesures de prévention à appliquer par les employeurs et salariés de ces secteurs afin de protéger la santé des employés et de ceux qui fréquentent le milieu de travail.*

Si les employés peuvent faire du télétravail et si leur présence sur les lieux de l'entreprise ne sert pas à assurer un service essentiel, l'option du télétravail est à privilégier.

Pour les cas où le télétravail n'est pas possible, il s'agit de respecter les consignes suivantes :

### GÉNÉRAL : LES GESTES BARRIÈRE À ADOPTER PAR EMPLOYEURS ET SALARIÉS



- Appliquer les principes de « social distancing » : les salariés sont invités à respecter une distance d'au moins deux mètres entre eux (bureaux, espaces de repas, ascenseur etc.) ;
- Si une distance de deux mètres ne peut être respectée, le port de masques ou de tout autre dispositif permettant de recouvrir efficacement le nez et la bouche est obligatoire. Le port est obligatoire en toutes circonstances pour les activités qui accueillent un public ;
- Se désinfecter régulièrement les mains respectivement se laver les mains à l'eau et au savon, au moins avant la prise de service et à la fin du service ;
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter dans une poubelle à commande non-manuelle ;
- Saluer sans se serrer la main ;
- Eviter, dans la mesure du possible, l'organisation de réunions physiques et privilégier les audio/visio-conférences ;
- Aérer régulièrement les bureaux ;
- Ne pas partager de matériel ou d'équipements (tablette, crayons, appareils de communication etc.) ;
- Limiter les sorties et les déplacements au strict nécessaire.



## MESURES À ADOPTER PAR L'EMPLOYEUR

Les entreprises sont encouragées à adopter une politique de prévention des maladies infectieuses pouvant inclure des mesures telles que :

- Permettre l'accès à un point d'eau, à du savon et à des serviettes en papier jetables afin que les salariés puissent se laver les mains ; si l'employeur se trouve dans l'impossibilité d'offrir un accès à un point d'eau, il doit fournir des solutions hydro-alcooliques aux salariés ;
- Afficher une méthode efficace pour le lavage de mains comme celle prescrite par [l'Organisation mondiale de la santé](https://www.who.int/gpsc/tools/Five_moments/fr/) ([https://www.who.int/gpsc/tools/Five\\_moments/fr/](https://www.who.int/gpsc/tools/Five_moments/fr/)) ; des affiches rappelant l'importance de l'hygiène des mains, de l'étiquette respiratoire et de la distanciation sociale devraient être installées aux endroits stratégiques ;
- Eviter, dans la mesure du possible, les réunions physiques et privilégier les audio/vision-conférences ;
- Réorganiser les postes de travail et répartir les employés, dans la mesure du possible, dans différents bureaux ou du moins de telle manière qu'une distance d'au moins deux mètres les sépare ;
- Garantir que si des files de personnes se créent dans des espaces partagés, une distance de deux mètres entre chaque personne soit respectée ;
- Pendant les périodes de repas :
  - De manière générale, les réfectoires des cantines sont à fermer.  
Un service de distribution de repas (take away) peut être organisé par la cantine. Les salariés sont invités à prendre leur repas de préférence dans leur bureau ;
  - S'il n'est pas possible pour les salariés de prendre leur repas dans leur bureau, ils peuvent se rendre dans un espace de repas à condition qu'une distance de deux mètres puisse être respectée entre chaque personne ;
  - Assurer un lavage des mains avant et après le repas ou mettre en place un distributeur de solutions hydro-alcooliques à l'entrée de l'espace où les salariés peuvent retirer leur repas ;
- Organiser les tâches de sorte que les livreurs et fournisseurs puissent déposer les marchandises à l'entrée de l'entreprise pour éviter les allées et venues de travailleurs d'autres entreprises dans les locaux ou, si cela n'est pas possible, envisager l'intervention des livreurs et fournisseurs en dehors des heures de bureau ;
- Tenir les opérations de manutention à l'écart des autres aires d'activité de l'entreprise dans la mesure du possible ;
- Dans la mesure du possible, limiter au minimum les échanges de papier moyennant signature électronique et ne pas partager de stylo.



## NETTOYAGE DES SURFACES



- Nettoyer les bureaux, sanitaires, espaces partagés au moins une fois par jour avec un produit d'entretien habituel ;
- Nettoyer les surfaces fréquemment touchées (bureaux, tables, poignées de porte, téléphones, accessoires informatiques, crayons etc.) avec un produit d'entretien habituel ;
- Comme mesure technique préventive il est recommandé dans les bâtiments fonctionnels qui sont équipés de systèmes de ventilation (VMC) plus anciens, c.-à-d. qui ne fonctionnent pas d'office avec 100% d'air frais, de changer la consigne pour passer à 100% d'air frais (ce changement de consigne est à faire par le technicien de maintenance).

## ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

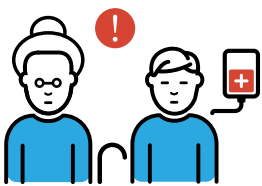


- **Masques de protection :** notons que les masques ou tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche ne protègent pas le porteur de manière efficace mais protègent les autres personnes des gouttelettes émises par le porteur du masque (toux, éternuement). Si une distance interpersonnelle d'au moins deux mètres ne peut pas être respectée, le port d'un masque ou de tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche d'une personne physique est obligatoire. Le port est obligatoire en toutes circonstances pour les activités qui accueillent un public.
- **Solution hydro-alcoolique :** dans la mesure du possible, l'employeur devrait mettre à disposition de ses salariés des solutions hydro-alcooliques (plusieurs points de distribution à travers les entreprises) ;
- **Port de gants :** le port de gants risque d'entraîner un faux sentiment de sécurité et la contamination par le contact avec de multiples surfaces sans que les gants ne soient changés. Le port de gants n'élimine pas la nécessité de se laver régulièrement les mains.

## EN PRÉSENCE DE SALARIÉS CONSIDÉRÉS COMME PERSONNES VULNÉRABLES :

Les personnes de plus de 65 ans ou celles qui souffrent déjà d'une des maladies listées ci-après présentent un risque accru de développer des complications sévères. Les maladies concernées sont:

- Le diabète: les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Les maladies cardiovasculaires : antécédents cardiovasculaires, hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les maladies chroniques des voies respiratoires : les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale;
- Le cancer : les malades atteints de cancer sous traitement ;
- Les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  - o médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
  - o infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>,
  - o consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
  - o liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
  - o les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée
  - o les malades atteints de cirrhose au stade B ou C de la classification de Child-Pugh
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m<sup>2</sup>).



Les salariés considérés comme des personnes vulnérables peuvent travailler, mais leurs employeurs sont tenus de les protéger particulièrement sur le lieu de travail p.ex. en les éloignant le plus possible des autres collaborateurs. L'employeur invite les personnes vulnérables à se manifester auprès de leur médecin du travail pour définir ensemble une solution protégeant au mieux la santé des salariés concernés.

## EN PRÉSENCE DE SALARIÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES D'INFECTION

- Appliquer de façon stricte l'exclusion du milieu du travail des personnes présentant des symptômes d'infection ;
  - o Le salarié doit rester à son domicile. En cas de persistance des symptômes, il doit consulter un médecin par téléconsultation ou se rendre dans l'un des Centre de soins avancés le plus proche.
  - o L'employeur doit suivre le protocole d'isolement recommandé par la Direction de la santé avant de réintégrer un employé présentant un risque de contagion à son poste de travail.



- Si un salarié commence à ressentir des symptômes sur son lieu de travail, l'employeur doit disposer d'une procédure pour l'isoler dans un local ou lui faire porter un masque chirurgical jusqu'à ce qu'il soit évacué du lieu de travail ;
- Les personnes ayant été en contact avec une personne testée positivement au COVID-19 sont prises en charge de la manière suivante:

**Exposition à haut risque** (= contact face-à-face pendant plus de 15 minutes et à moins de deux mètres sans port correct de masque OU contact physique direct OU contact dans un environnement fermé avec un cas COVID-19 pendant plus de 15 minutes, sans port correct de masque et sans respecter une distance minimale de deux mètres): les personnes seront contactées par la Direction de la santé pour être mises en quarantaine pendant 7 jours avec réalisation d'un test de dépistage à partir du 5e jour. En cas de négativité du test, la quarantaine sera levée à la fin du 7e jour et la personne continuera une auto-surveillance pendant 7 jours supplémentaires et portera un masque pendant cette période lorsqu'elle sera en contact avec d'autres personnes. Au besoin, un certificat d'arrêt de travail sera délivré par l'Inspection sanitaire pour la première semaine de quarantaine. Une reprise des activités sera possible dès le 8e jour. En cas de refus de se soumettre à un test au 5e jour, la durée totale de quarantaine sera de 14 jours. Si la personne présente des symptômes évocateurs d'une infection COVID-19 à n'importe quel moment, elle devra passer en isolement et un test à la recherche du virus sera immédiatement réalisé.

**Exposition à faible risque** (= contact face-à-face à moins de deux mètres pendant moins de 15 minutes (avec ou sans masque) ou pendant plus de 15 minutes avec port correct de masque OU contact dans un environnement fermé pendant moins de 15 minutes (avec ou sans masque) ou plus de 15 minutes avec port de masque correct) : auto-surveillance pendant 14 jours avec prise de température deux fois par jour et prise en compte d'éventuels symptômes. En cas de symptômes compatibles avec une infection COVID-19, un test à la recherche du virus sera immédiatement réalisé.

- Réintégration de salariés ayant été testés positivement au COVID-19 : le salarié peut réintégrer son poste de travail 14 jours après avoir été testé positivement à condition qu'il ne présente plus de symptômes depuis 48 heures.
- S'il continue à présenter des symptômes, il doit impérativement consulter son médecin ou un autre médecin via téléconsultation, car il a possiblement des complications de son infection ;



- Il est déconseillé de tester à nouveau les personnes en fin de période d'isolement. Une personne qui a suivi le protocole d'isolement ne présentant plus de symptômes depuis 48 heures, elle peut réintégrer son poste de travail peu importe le résultat d'un éventuel deuxième test.

# Annexe 4

# Attestation de vulnérabilité

**A remplir par le médecin traitant et à renvoyer au Service de Santé au Travail Multisectoriel**

**Cette attestation sans diagnostic précis ni détail du traitement ne sera pas recevable**

Nom de naissance :

Prénom :

Matricule :

Nom de l'entreprise pour laquelle travaille le/la patient(e) :

## Pathologies causant une vulnérabilité accrue chez votre patient(e)

**(Cochez les cases et le cas échéant, préciser obligatoirement le diagnostic)**

Diabète insulino-dépendant non équilibré ou présentant des complications secondaires.

*(Veuillez nous préciser le type de complications)*

Maladies cardiovasculaires :

- hypertension artérielle compliquée,
- antécédents d'accident vasculaire cérébral,
- coronaropathie,
- chirurgie cardiaque,
- insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV.

*(Le cas échéant, veuillez nous préciser la fraction d'éjection ou le stade NYHA)*

Maladies chroniques des voies respiratoires susceptibles de décompenser lors d'une infection virale.

*(Veuillez préciser le type de pathologie et le cas échéant, nous préciser la fonction respiratoire et la saturation)*

Cancer : les malades atteints de cancer sous traitement .

Immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive),
- infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>,
- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
- ou liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

Insuffisance rénale chronique dialysée.

Cirrhose au stade B ou C de la classification de Child-Pugh.

Obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m<sup>2</sup>).

Traitement actuel :

Nom du médecin

Signature du médecin

A renvoyer au STM- 32, rue Glesener L-1630 Luxembourg - secretariat.dir@stm.lu

FO n° 38 version B du 27/04/2020 - Le STM garantit la protection de vos données à caractère personnel - Politique RGPD consultable sur [www.stm.lu](http://www.stm.lu)