

Changements intervenus au niveau du droit du travail, suite à la crise COVID-19.

Le tableau ci-dessus reprend les principaux changements intervenus au niveau du droit du travail, suite à la crise COVID-19. Il reprend en ordre chronologique, à partir du 25 mars 2020, les règlements adoptés au Luxembourg afin de faire face aux problèmes rencontrés.

<u>Article</u>	<u>Base légale d'origine</u>	<u>Nouvelle disposition légale</u>	<u>Commentaires</u>
Art. L.234-52	<p>La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ; - dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ; - cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis hospitalisé. <p>Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.</p> <p>Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.</p> <p>Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.</p> <p>La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.</p> <p>La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 25 mars 2020 :</p> <p>« À l'article L. 234-52 du Code du travail, le deuxième alinéa est complété par ce qui suit :</p> <p>« et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas. »</p>	<p>Pour les enfants bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas. Le règlement grand-ducal ajoute cette précision puisqu'à partir de l'âge de 13 ans, le congé n'est dû qu'en cas d'hospitalisation de l'enfant.</p> <p>L'article 274 du Code de la sécurité sociale stipule :</p> <p>« Tout enfant âgé de moins de dix-huit ans, bénéficiant de l'allocation familiale et atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins cinquante pour cent de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge a droit à une allocation spéciale supplémentaire.</p> <p>Le montant de l'allocation spéciale supplémentaire est fixé à 200 euros par mois.</p> <p>L'allocation spéciale supplémentaire est payée jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans accomplis.</p> <p>Le paiement de l'allocation spéciale supplémentaire cesse à partir du mois suivant celui au cours duquel il est constaté médicalement que la diminution de la capacité de l'enfant, telle que définie ci-avant, est inférieure à cinquante pour cent. (R.27.07.2016) ».</p>

<p>Art. L.234-51</p>	<p>Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.</p> <p>Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.</p> <p>La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p>« <i>Par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, du Code du travail, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents, ne peut prétendre, 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, au congé pour raisons familiales qu'à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du même Code pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible.</i> »</p>	<p>Le congé pour raisons familiales ne peut être accordé qu'à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L.511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible.</p> <p>Selon cet article, le congé pour raisons familiales, ne peut être accordé qu'au salarié qui a à sa charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.</p> <p>Cependant, en raison de l'état de crise, la réglementation sur le congé pour raisons familiales a été modifiée, en ce sens que ce congé a été étendu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au cas de la mise en quarantaine d'un enfant décidée par le médecin de la Direction de la santé (règlement grand-ducal du 12 mars 2020 modifiant le règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales) ; - pour les mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile d'enfants pour des raisons impérieuses de santé publique décidées par les autorités compétentes pour faire face à la propagation d'une épidémie (Règlement grand-ducal du 18 mars 2020 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales).
----------------------	---	--	---

			<p>Ainsi, les parents assurant la garde d'un enfant de moins de 13 ans ont droit à prendre le congé pour raisons familiales, à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage ne soit pas en chômage partiel pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible.</p>
--	--	--	---

<p>Art. L.122-1, paragraphe 3, au point 5</p>	<p>5. les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant inscrit:</p> <p>a) soit dans une formation au brevet de technicien supérieur dispensée dans le cadre de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;</p> <p>b) soit dans une des formations visées à l'article 6, points (2), (3) et (6) de la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg;</p> <p>c) soit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master dispensée par un établissement d'enseignement supérieur autorisé en vertu de la loi du 14 août 1976 déterminant les conditions de création d'établissements privés d'enseignement supérieur; ainsi que les contrats conclus entre un employeur et un élève de l'enseignement secondaire et secondaire technique d'un établissement scolaire luxembourgeois sans préjudice de l'article L. 342-1.</p> <p>Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.</p> <p>La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p>« <i>Par dérogation au point 5 de l'article L. 122-1, paragraphe 3 du Code du travail, les contrats conclus entre un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, respectivement dont les activités sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays et qui sont visées par l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement, et un étudiant, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines.</i> »</p>	<p>La durée hebdomadaire, pour les contrats conclus entre un employeur, qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020, à savoir :</p> <p>La durée hebdomadaire, pour les contrats conclus entre un employeur, qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020, à savoir :</p> <p>les enseignes commerciales qui vendent principalement des produits alimentaires,</p> <ul style="list-style-type: none"> - les pharmacies, - les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes, - les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux, - les commerces de services de télécommunication, - les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire, - les services de vente de carburants et de stations d'essence, - les activités de transport de personnes, - les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire, - la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques, - les commerces de distribution de la presse, - les institutions financières et d'assurance, - les services postaux, - les services de pressing et de nettoyage de vêtements, - les services funéraires, - les activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution, - les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité ; <p>et à l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État,
---	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> - le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales, - la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers, - le secteur de l'alimentation, - la production et la distribution de l'eau, - la collecte et le traitement des eaux usées, - l'enlèvement et la gestion des déchets, - les transports publics, - les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments, - les services postaux et de télécommunication, - les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage, - les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance. <p>et un étudiant, ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines, au lieu de quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines, comme c'était le cas avant la crise.</p> <p>Donc, actuellement les contrats conclus entre un employeur et un étudiant, dans les secteurs énumérés ci-avant, peuvent avoir une durée hebdomadaire de quarante heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines. Il convient de préciser que la limitation de la durée maximale ne s'applique pas aux activités salariées exercées pendant les vacances scolaires.</p>
--	--	--	---

<p>Art. L.521-9 paragraphe 4 et paragraphe 5, alinéa 2</p>	<p>(4) L'Agence pour le développement de l'emploi propose à chaque demandeur d'emploi sans emploi à la recherche d'un emploi, qui vient s'inscrire auprès des bureaux de placement, la conclusion d'une «convention de collaboration» individualisée. Cette proposition se fera au plus tard avant la fin de leur troisième mois d'inscription pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de trente ans et au plus tard avant la fin de leur sixième mois d'inscription pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans. La convention fixera les droits et obligations respectifs des services de «l'Agence pour le développement de l'emploi» et du chômeur. Elle contiendra une partie générale détaillant les procédures régissant les relations entre les deux parties ainsi qu'une partie spécifique axée sur le profil et les besoins individuels du demandeur et fixant, dans la mesure du possible, son plan d'insertion respectivement de réinsertion. Un règlement grand-ducal précisera le contenu de la «convention de collaboration» individualisée.</p> <p>(5) alinéa 2 : La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p>« Par dérogation à l'article L. 521-9 du Code du travail :</p> <p><i>1° La proposition de la convention de collaboration individualisée prévue au paragraphe 4, alinéa 2, se fera au plus tard avant la fin du 6ème mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics.</i></p> <p><i>2° La dispense maximale prévue au paragraphe 5 alinéa 2 est prorogée jusqu'à la fin de l'état de crise. »</i></p>	<p>La proposition par l'ADEM de la conclusion d'une « convention de collaboration » individualisée se fera actuellement au plus tard avant la fin du 6^{ème} mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics.</p> <p>La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié n'est pas applicable, jusqu'à la fin de l'état de crise, au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'ADEM prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante. Donc, la dispense maximale n'est plus de six mois, comme c'était le cas avant la crise, mais jusqu'à la fin de l'état de crise.</p>
--	---	---	---

<p>Art. L.524-5</p>	<p>Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés est versée par le promoteur au Fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise est ramenée à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les demandeurs d'emploi.</p> <p>Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent être ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p><i>« Par dérogation à l'article L. 524-5 alinéa 1^{er} du même code, le promoteur n'est pas tenu de rembourser le Fonds pour l'emploi pendant la durée de l'état de crise déclaré par le Gouvernement luxembourgeois. »</i></p>	<p>Il s'agit d'une dérogation à l'article L.524-5 alinéa 1^{er} du Code du travail relatif au stage de professionnalisation et au contrat de réinsertion-emploi.</p> <p>Pendant la durée de l'état de crise, les promoteurs ne sont plus tenus de rembourser le Fonds pour l'emploi.</p>
<p>Art. L.543-11, paragraphe 3</p>	<p>Le Fonds pour l'emploi rembourse aux autres promoteurs, pendant les douze premiers mois du contrat d'appui-emploi, mensuellement une quote-part correspondant à soixante-quinze pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi en application du paragraphe (1) qui précède.</p> <p>En cas de prolongation prévue à l'article L. 543-2, le Fonds pour l'emploi rembourse, pour la durée de la prolongation, mensuellement aux promoteurs autres que l'Etat une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi.</p> <p>Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p><i>« Par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 3, du même code, le Fonds pour l'emploi rembourse aux promoteurs pendant la durée de l'état de crise déclaré par le Gouvernement luxembourgeois, une quote-part de cent-pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, ceci même pour la durée de la prolongation. »</i></p>	<p>Il s'agit d'une dérogation à l'article L.543-11, paragraphe 3 du Code du travail relatif à l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi dans la vie active.</p> <p>Le Fonds pour l'emploi rembourse aux promoteurs pendant la durée de l'état de crise, une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi, ceci même pour la durée de la prolongation.</p>

<p>Art. L.543-20</p>	<p>Le Fonds pour l'emploi rembourse, pendant les douze premiers mois du contrat d'initiation à l'emploi, mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales.</p> <p>Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur ou dans la profession en question conforme aux dispositions des articles L.242-1 à L. 242-3.</p> <p>En cas de prolongation prévue à l'article L. 543-18 (2), le Fonds pour l'emploi rembourse, pour la durée de la prolongation, mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p><i>« Par dérogation à l'article L. 543-20, du même code, le Fonds pour l'emploi rembourse aux promoteurs pendant la durée de l'état de crise déclaré par le Gouvernement luxembourgeois, une quote-part de cent-pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, ceci même pour la durée de la prolongation. »</i></p>	<p>Il s'agit d'une dérogation à l'article L. 543-20 du Code du travail relatif au contrat d'initiation à l'emploi.</p> <p>Le Fonds pour l'emploi rembourse aux promoteurs pendant la durée de l'état de crise, une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, ceci même pour la durée de prolongation.</p>
----------------------	--	---	---

<p>Art. L.552-2, paragraphe 2</p>	<p>Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.</p> <p>Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.</p> <p>Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.</p> <p>Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.</p> <p>Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.</p>	<p>Règlement du 27 mars 2020 :</p> <p>« Par dérogation à l'article L. 552-2, paragraphe 2, du même code,</p> <p><i>1° Les délais impartis au médecin du travail aux alinéas 2, 5 et 7 sont supprimés.</i></p> <p><i>2° Pendant la durée la durée de l'état de crise déclaré par le Gouvernement luxembourgeois, si l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier sera mis en suspens et l'intéressé sera convoqué dès que possible. »</i></p>	<p>Les délais généralement impartis au médecin du travail ont été supprimés. De ce fait, le médecin du travail qui estime que le salarié est incapable d'exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail, ne doit plus retourner le dossier à la Commission mixte dans le délai de trois semaines à partir de sa saisine.</p> <p>La même règle s'applique lorsque le salarié ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, sans motif valable. Dans ce cas, le médecin du travail compétent, ne doit plus en informer, endéans les trois semaines de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. En outre, pendant la durée de l'état de crise, si le salarié ne donne pas suite à la convocation du médecin compétent, son dossier sera mis en suspens et l'intéressé sera convoqué dès que possible. La Commission mixte ne prendra pas de décision de refus de reclassement professionnel, comme c'était le cas avant la crise.</p>
-----------------------------------	--	---	--

	<p>Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.</p> <p>Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.</p>		
--	--	--	--

<p>Art. L.211-12</p>	<p>(1) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.</p> <p>(2) Un règlement grand-ducal peut déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquels la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le Travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.</p> <p>Le règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il peut notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p>« Art. 1^{er}</p> <p><i>Par dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail respectivement à une convention collective de travail applicable à l'entreprise concernée, la durée de travail maximale peut être portée jusqu'à douze heures par jour et soixante heures par semaine en faveur des activités énumérées au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, respectivement des activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays et qui sont visées par l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement à condition que l'entreprise en question en fasse la demande, sans porter préjudice aux dispositions spéciales qui vont au-delà de ces limitations.</i></p> <p>Art. 2</p> <p><i>La demande dûment motivée doit être adressée au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire qui y fait partiellement ou entièrement droit après vérification des critères fixés ci-dessous.</i></p> <p>Art. 3.</p> <p><i>La demande qui peut également être faite par moyens électroniques doit contenir les informations suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée de travail maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire demandée ; - le nombre de salariés concernés ; - l'avis de la délégation du personnel, le cas échéant et dans la mesure du possible, à défaut le Ministre compétent sollicite l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui, sous peine de 	<p>La durée de travail maximale peut être portée à douze heures par jour (au lieu de 10 heures par jour) et soixante heures par semaine (au lieu de 40 heures par semaine) pour les activités énumérées au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020, à savoir :</p> <p>La durée de travail maximale peut être portée à douze heures par jour (au lieu de 10 heures par jour) et soixante heures par semaine (au lieu de 40 heures par semaine) pour les activités énumérées au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020, à savoir</p> <ul style="list-style-type: none"> - les enseignes commerciales qui vendent principalement des produits alimentaires, - les pharmacies, - les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes, - les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux, - les commerces de services de télécommunication, - les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire, - les services de vente de carburants et de stations d'essence, - les activités de transport de personnes, - les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire, - la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques, - les commerces de distribution de la presse, - les institutions financières et d'assurance, - les services postaux, - les services de pressing et de nettoyage de vêtements, - les services funéraires, - les activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution, - les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité ; <p>et à l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État,
----------------------	--	---	--

		<p><i>forclusion, doivent le lui faire parvenir dans les douze heures suivant la demande ;</i></p> <p><i>- la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la crise sanitaire ;</i></p> <p><i>les effets bénéfiques de la dérogation ainsi que, le cas échéant, les mesures compensatrices proposées aux salariés concernés.</i></p> <p><i>Art. 4.</i></p> <p><i>Les dérogations demandées doivent clairement se limiter à ce qui est indispensable et strictement nécessaire, elles doivent dans tous les cas être adéquates et proportionnées au but poursuivi qui doit être clairement exposé par la partie requérante.</i></p> <p><i>Art. 5.</i></p> <p><i>La durée de validité de l'autorisation ministérielle est fixée à 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. »</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales, - la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers, - le secteur de l'alimentation, - la production et la distribution de l'eau, - la collecte et le traitement des eaux usées, - l'enlèvement et la gestion des déchets, - les transports publics, - les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments, - les services postaux et de télécommunication, - les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage, - les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance. <p>La demande doit être envoyée au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire qui y fera partiellement ou entièrement droit. Cette demande peut également être faite par voie électronique.</p> <p>Elle doit contenir la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire demandée, le nombre de salariés concernés, l'avis de la délégation du personnel, à défaut le Ministre compétent doit demander l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale, ainsi que la motivation du recours à cette demande et dérogations. Les dérogations à la durée de travail doivent être indispensables et strictement nécessaires, adéquates et proportionnées au but poursuivi.</p> <p>La durée de validation de l'autorisation ministérielle est fixée à la durée de l'état de crise.</p>
--	--	---	--

<p>Art. L.512-10, paragraphe 3</p>	<p>(3) Les ministres ayant respectivement l'Emploi et l'Economie dans leurs attributions peuvent, dans des circonstances exceptionnelles et sur avis du Comité de conjoncture, admettre au bénéfice des subventions visées à l'article L. 512-9 les entreprises qui, à la suite de difficultés structurelles ou d'investissements de rationalisation, ont conclu des accords de réduction programmée de l'emploi, comprenant notamment, pour le mois concerné par le chômage partiel, des licenciements pour motifs économiques, avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national.</p> <p>Au cas où les résiliations précitées de contrats de travail sont constitutives d'un licenciement collectif, les dispositions des articles L. 166-1 et suivants sont applicables. L'accord de réduction de personnel visé au premier alinéa et, le cas échéant, le plan social élaboré en application de l'article L. 166-2, font partie intégrante du plan de redressement visé au paragraphe (1).</p>	<p>Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 :</p> <p>« <i>Les dispositions du paragraphe 3 de l'article L. 512-10 du Code du travail ne s'appliquent pas pendant la durée de l'état de crise proclamé 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.</i> »</p>	<p>L'article L.512-10, paragraphe 3 du Code du travail ne s'applique pas pendant la durée de l'état de crise, à savoir que les entreprises qui, à la suite de difficultés structurelles ou d'investissements de rationalisation, ont conclu des accords de réduction programmée de l'emploi, dont notamment, le chômage partiel, des licenciements pour motifs économiques, avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national, ne peuvent pas, pendant la durée de l'état de crise, avoir droit aux subventions visées à l'article L.512-9 du Code du travail.</p>
<p>Art. L.622-4, paragraphe 4</p>	<p>(4) (<i>Loi du 21 décembre 2012</i>) L'Agence pour le développement de l'emploi examine si l'offre d'emploi peut être pourvue par une personne visée à l'article L. 622-5.»</p> <p>(<i>Loi du 18 janvier 2012</i>)</p> <p>«Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 :</p> <p>« <i>Par dérogation à l'article L. 622-4, paragraphe 4, alinéa 2 du même Code, l'Agence pour le Développement de l'Emploi dispose, durant l'état de crise proclamé par le Gouvernement, d'un délai de six semaines pour proposer des candidats à l'employeur.</i> »</p>	<p>L'ADEM dispose, durant l'état de crise, d'un délai de six semaines, à compter de la déclaration d'un poste de travail, pour proposer des candidats à l'employeur.</p> <p>Avant l'état de crise l'ADEM disposait uniquement d'un délai de trois semaines pour proposer des candidats à l'employeur. A défaut, l'employeur avait le droit de demander au directeur de l'ADEM une attestation lui accordant le droit de recruter, pour le poste en question, la personne de son choix.</p>

<p>Art. 521-11</p>	<p>(1) La durée de l'indemnisation est égale à la durée de travail, calculée en mois entiers, effectuée au cours de la période servant de référence au calcul de la condition de stage. Les journées de travail dépassant un mois sont à considérer comme mois entier.</p> <p>Pour le calcul de la durée d'indemnisation, le total des journées travaillées est arrondi au mois entier.</p> <p>(2) L'indemnité de chômage complet ne peut dépasser la durée prévue au paragraphe (1) par période de vingt-quatre mois.</p> <p>(3) Sans préjudice des autres conditions d'admission visées aux articles L. 521-3 à L. 521-5, le droit à l'indemnité de chômage du chômeur indemnisé âgé de cinquante ans accomplis et dont les droits à l'indemnisation sont épuisés conformément aux dispositions du paragraphe (2) qui précède est maintenu, à sa demande, pour une période de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – douze mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de trente années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension; – neuf mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt-cinq années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension; – six mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire de l'assurance pension. <p>(4) Le directeur de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ peut autoriser, sur requête, le maintien ou la reprise du droit à l'indemnité de chômage complet pour une nouvelle période de cent quatre-vingt-deux jours de calendrier au plus dans l'intérêt de chômeurs particulièrement difficiles à placer dont les droits sont épuisés conformément aux dispositions du paragraphe</p> <p>(2) du présent article et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du paragraphe (3).</p> <p>(...)</p> <p>«(5) Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à des stages et cours conformément aux dispositions de l'article</p>	<p>Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 :</p> <p>« <i>Par dérogation à l'article L. 521-11, paragraphes 1 à 5, du même Code, la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, est prolongée de la durée de l'état de crise. La période de référence de vingt-quatre mois, visée au paragraphe 2, est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.</i> »</p>	<p>Le droit aux indemnités de chômage venant à expiration durant l'état de crise sont prolongés de la durée de l'état de crise alors qu'en temps normal, la durée de l'indemnisation est également à la durée de travail, calculée en mois entiers, effectuée au cours de la période servant de référence au calcul de la condition de stage.</p> <p>En outre, contrairement à ce qui est visée au paragraphe 2 de l'article en question, la période de référence de vingt-quatre mois est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.</p> <p>La durée d'indemnisation est prolongée afin que les indemnités de chômage ne viennent pas à expiration durant l'état de crise.</p>
--------------------	---	--	--

	<p>L.523-1, paragraphe 1er peut être maintenu pour une période de six mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions du paragraphe 2.»</p> <p><i>(Loi du 20 juillet 2017)</i></p> <p>«Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à une tâche d'utilité publique conformément aux dispositions de l'article L.523-1, paragraphe 2 est allongé d'une période égale à la durée effective de l'affectation à cette tâche au cours de la période d'indemnisation initiale.»</p> <p><i>(Loi du 3 août 2010)</i></p> <p>«Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé ayant été licencié par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement et de celui ayant perdu son emploi suite à la cessation des affaires de l'employeur telle que prévue à l'article L.125-1 du Code du travail est maintenu pour</p> <ul style="list-style-type: none"> – neuf mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt-cinq années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension; – six mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire de l'assurance pension. 		
--	--	--	--

<p>Art. L.111-3, L.121-5, L.122-11 et L.131-7</p>	<p>Les articles en question restent toujours en vigueur. Cependant, les mentions relatives à la période d'essai ne sont pas applicables. En effet, la période d'essai est suspendue en attendant la fin de l'état de crise.</p>	<p><i>Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 :</i></p> <p><i>« Pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19, la clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue par dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail à partir de la prise d'effet de la décision gouvernementale respectivement de l'admission du salarié concerné à ce régime spécial de chômage partiel.</i></p> <p><i>La suspension se termine à la fin 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 confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise.</i></p> <p><i>La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours au lendemain de la fin de l'état de crise. »</i></p>	<p>La clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un CDI, un CDD ou un contrat de mission est suspendue pour les entreprises qui ont été obligées de fermer suite à la décision du Gouvernement et pour celles qui ont été admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19.</p> <p>La suspension prend effet à partir de la décision gouvernementale, respectivement de l'admission du salarié concerné au chômage partiel.</p> <p>La suspension se termine à la fin de l'état de crise déclaré par le Gouvernement et la fraction de la période d'essai restant à courir reprend au lendemain de la fin de l'état de crise.</p>
---	---	--	--

<p>Art. L.585-6</p>	<p>Les droits à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse sont remplies; 2. à partir du jour où le préretraité remplit les conditions de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de soixante-trois ans, sauf en cas d'application du quatrième alinéa du paragraphe 7 de l'article L. 582-2 ; 3. dans tous les cas, à partir du jour où le préretraité a droit, sur sa demande, à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension d'invalidité; 4. à partir du jour du décès du préretraité; 5. à partir du jour où le bénéficiaire exerce ou reprend une activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné. 	<p>Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 :</p> <p><i>« Pendant la durée 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 confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise, le point 5 de l'article L. 585-6 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclu entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, respectivement dont les activités sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays et qui sont visées par l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement, et un de ses salariés indemnisés en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.</i></p> <p><i>Le salaire versé dans ce contexte est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.</i></p> <p><i>L'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. »</i></p>	<p>Pendant la durée de l'état de crise, le point 5 de l'article L. 585-6 du Code du travail, reste suspendu, à savoir qu'un pensionné ne perd pas, de plein droit, les droits à l'indemnité de préretraite à partir du moment où il exerce ou reprend une activité lui rapportant un revenu qui, sur une période civile, dépasse par mois loi moitié du salaire social minimum, si cette activité concerne un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020, à savoir :</p> <p>Pendant la durée de l'état de crise, le point 5 de l'article L. 585-6 du Code du travail, reste suspendu, à savoir qu'un pensionné ne perd pas, de plein droit, les droits à l'indemnité de préretraite à partir du moment où il exerce ou reprend une activité lui rapportant un revenu qui, sur une période civile, dépasse par mois loi moitié du salaire social minimum, si cette activité concerne un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les enseignes commerciales qui vendent principalement des produits alimentaires, - les pharmacies, - les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes, - les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux, - les commerces de services de télécommunication, - les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire, - les services de vente de carburants et de stations d'essence, - les activités de transport de personnes, - les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire, - la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques, - les commerces de distribution de la presse, - les institutions financières et d'assurance, - les services postaux,
---------------------	--	--	---



			<ul style="list-style-type: none">- les services de pressing et de nettoyage de vêtements,- les services funéraires,- les activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution,- les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité ; <p>et à l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none">- les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État,- le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales,- la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers,- le secteur de l'alimentation,- la production et la distribution de l'eau,- la collecte et le traitement des eaux usées,- l'enlèvement et la gestion des déchets,- les transports publics,- les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments,- les services postaux et de télécommunication,- les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage,- les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance.
--	--	--	---

<p>Art. L.166-2, paragraphes 5 à 8</p>	<p>(5) Au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée.</p> <p>Copie de cette convention intitulée «plan social» est transmise sans délai à «l'Agence pour le développement de l'emploi» qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>La convention documente:</p> <p>1. ou bien l'accord des parties sur tout ou partie des éléments du plan social, en mentionnant expressément au moins les matières énumérées au paragraphe (2) qui précède et l'attitude des parties y relative,</p> <p>2. ou bien l'accord des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.</p> <p>(6) Au cas où les parties n'ont pas abouti endéans les quinze jours à un accord conformément au paragraphe (5), un procès-verbal des négociations renseignant l'attitude dûment motivée des parties quant aux éléments ayant fait l'objet des négociations et au moins ceux énumérés au paragraphe (2), dûment signé par les parties, est transmis sans délai à «l'Agence pour le développement de l'emploi» qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe (6), les parties saisissent conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant copie du procès-verbal.</p> <p>Le président de l'Office national de conciliation convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation.</p> <p>Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.</p> <p>Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à «l'Agence pour le développement de l'emploi» et à l'Inspection du travail et des mines.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 :</p> <p>« <i>Pendant la durée 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 confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise les délais fixés aux paragraphes 5 à 8 de l'article L. 166-2 du Code du travail sont suspendus.</i> »</p>	<p>Les délais à respecter, par l'employeur et les représentants des salariés, en matière de négociations ayant pour but d'aboutir à un plan social, sont suspendus pendant la durée de l'état de crise.</p> <p>Avant de procéder à des licenciements collectifs, l'employeur est obligé de procéder à des négociations avec les représentants des salariés afin d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social. Dans le cadre de ces négociations, les parties doivent respecter un certain nombre de délais, notamment, au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties doivent transmettre à l'ADEM le plan social établi ou un procès-verbal renseignant le désaccord trouvé. Néanmoins, pendant la durée de l'état de crise, tous ces délais sont suspendus.</p> <p>En plus, sont également suspendus les délais prévus au paragraphe 8 de l'article L.166-2 du Code du travail. Selon cet article, toute notification d'un licenciement pour motif économique ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable pour les entreprises occupant au moins 150 salariés, intervenant soit avant la date de la signature du plan social, soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation, soit avant la mise en place d'une délégation du personnel, est nulle et de nul effet. Ainsi, dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, au président du tribunal du travail, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéants, sa réintégration. Néanmoins, pendant la durée de l'état de crise, ce délai est également suspendu.</p>
--	--	---	---

<p>(8) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (5), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7), soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.</p> <p>Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.</p> <p>L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.</p> <p>Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L. 124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L. 124-11 et L. 124-12.</p>		
---	--	--

<p>Art L.332-2 point 5, art. L.326-1 à L.326-12</p>	<p>Art. L. 322-2, point 5 relatif au service de santé au travail</p> <p>Les services sont chargés, chacun auprès de l'employeur pour lequel il a compétence:</p> <p>5. de surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre.</p> <p>Articles L.326-1 à L.326-12 relatifs à l'examen d'embauche et aux examens périodiques pour postes à risques.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020, modifié par le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 :</p> <p>« Les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2, point 5 ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail pour les professionnels de santé et le personnel administratif des établissements hospitaliers et pour les salariés du secteur d'aides et de soins sont suspendus pendant la durée 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 confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise. »</p>	<p>Pour les professionnels de santé et le personnel administratif des établissements hospitaliers ainsi que pour les salariés du secteur d'aide et de soins, les examens prescrits pour les services de santé au travail (articles L.322-2 point 5, L.326-1 à L.326-12 du Code du travail) sont suspendus pendant la durée de l'état de crise. Il s'agit notamment des examens médicaux d'embauche et les examens périodiques pour postes à risques.</p>
<p>Art. L.121-6, paragraphe 3, alinéa 1^{er}</p>	<p>L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 :</p> <p>« <i>Le délai des vingt-six semaines de protection contre le licenciement prévu au paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail est suspendu pendant la durée 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 confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise.</i></p> <p><i>Pendant la période de suspension, l'employeur averti conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L. 121-6 du Code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article, n'est pas autorisé, sauf pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du Code du travail.</i></p> <p><i>La fraction des vingt-six semaines restant à courir au début de la crise reprend son cours au lendemain de la fin de l'état de crise. »</i></p>	<p>Pendant la durée de l'état de crise, le délai de vingt-six semaines de protection contre le licenciement est suspendu. En temps normal, l'employeur averti, le premier jour, de la maladie de son salarié et en possession du certificat de maladie dans les trois jours n'est pas autorisé, même pour motif grave, à résilier le contrat de travail du salarié ou, le cas échéant, à le convoquer à un entretien préalable pendant une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.</p> <p>Néanmoins, pendant la durée de l'état de crise ce délai est suspendu. Ainsi, la fraction de vingt-six semaines restant à courir au début de la crise reprend son cours au lendemain de la fin de l'état de crise.</p> <p>Le règlement précise encore que pendant la période de suspension, l'employeur averti, le premier jour, de la maladie de son salarié et en possession du certificat médical dans les trois jours, n'est pas autorisé, sauf pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à un entretien préalable.</p>

<p>Art. L. 551-2 paragraphe 3</p>	<p>(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.</p>	<p>Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 :</p> <p>« <i>Par dérogation à l'article L. 551-2 paragraphe 3 du Code du travail, les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis à l'article 3, paragraphe 2 et à l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension 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. .</i></p> <p><i>Ces gratifications, compléments et accessoires devront être définis comme dus au titre de l'état de crise liée au Covid-19. »</i></p>	<p>Les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis à l'article 3, paragraphe 2 et à l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 (activités énoncées plusieurs fois ci-avant du document), ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension pendant la durée de l'état de crise.</p> <p>Ces gratifications, compléments et accessoires devront être définis comme dus au titre de l'état de crise.</p>
---------------------------------------	--	---	--

Dans le tableau ci-dessous figurent les changements introduits par le législateur qui impactent le droit du travail, sans pour autant changer les articles du Code du travail.

Nouvelle base légale	Commentaires
<p>Article 1^{er} du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant modification temporaire de l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels :</p> <p>« Pendant la durée 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 confirmée par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise, l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels ne pourra pas avoir pour effet de fixer une indemnité de compensation inférieure au taux du salaire social minimum pour salaires non qualifiés.</p> <p>Le cas échéant celui-ci s'y substitue. »</p>	<p>Pendant la durée de l'état de crise, l'indemnité touchée par les chômeurs partiels ne pourra pas être inférieure au salaire social minimum pour les salariés non qualifiés. Le cas échéant celui-ci s'y substitue.</p> <p>Ainsi, la différence entre le montant de l'indemnité de chômage partiel et le montant du salaire social minimum non-qualifié sera pris en charge par le Fonds pour l'Emploi.</p>
<p>Article 1^{er} du 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:</p> <p>« Par dérogation à l'article 14, alinéa 2, phrase finale du Code de la sécurité sociale, ne sont pas mis en compte pour le calcul des soixante-dix-huit semaines, les périodes d'incapacité de travail personnelle se situant entre le 18 mars 2020, date de la constatation de l'état de crise par le Grand-Duc sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution et la date de la fin de cet état de crise. ».</p>	<p>L'article 14, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale :</p> <p>« Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de soixante-dix-huit semaines pour une période de référence de cent quatre semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail ».</p> <p>En principe, le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines. Pour le calcul des soixante-dix-huit semaines sont mis en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence de 104 semaines. Cependant, par dérogation à cet article, ne sont pas mis en compte pour le calcul des soixante-dix-huit semaines, les périodes d'incapacité de travail personnelle se situant entre le 18 mars 2020, date de la constatation de l'état de crise et la date de la fin de cet état de crise. En effet, pour éviter que les salariés ne perdent leur emploi pendant l'état de crise, puisque tout contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie (art. L.125-4 du Code du travail), ce règlement précise que les périodes d'incapacité de travail se situant entre le 18 mars 2020 et la date de la fin de l'état de crise, ne sont pas mis en compte pour le calcul de 78 semaines.</p>

Article 1^{er} du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19:

« L'article 5, alinéa 2 du [règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020](#) portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, est remplacé par la disposition suivante :

« Pendant l'état de crise, les employeurs concernés par l'application du présent article peuvent refuser toute demande de congé et annuler tout congé déjà accordé. »

Initialement, l'article 5, alinéa 2 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 prévoyait que les chefs d'entreprise concernés par l'application de l'article 5 pouvaient refuser tout congé pendant l'état de crise.

Le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 est venu modifier l'article 5, alinéa 2 dudit règlement en précisant que **pendant l'état de crise, les employeurs concernés par l'application de l'article 5**, à savoir, les employeurs des activités et des secteurs suivants :

- les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État,
- le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales,
- la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers,
- le secteur de l'alimentation,
- la production et la distribution de l'eau,
- la collecte et le traitement des eaux usées,
- l'enlèvement et la gestion des déchets,
- les transports publics,
- les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments,
- les services postaux et de télécommunication,
- les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage,
- les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance,

peuvent refuser toute demande de congé et annuler tout congé déjà accordé.

→ Donc, même les congés déjà accordés peuvent être annulés par les employeurs visés à l'article 5 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020.

Congé pour soutien familial

Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 :

« Art. 1er. Définitions

Aux fins du présent règlement, on entend par :

1° « service agréé » : tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés conformément à l'article 1er, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, ci-après appelée « loi ASFT » ;

2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Famille dans ses attributions ;

3° « la personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, cliente d'un service agréé ;

4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, cliente d'un service agréé ;

5° « salarié » : toute personne engagée par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II du Code du travail ;

6° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;

7° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe d'une personne handicapée ou âgée dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 suite à la fermeture temporaire d'un service agréé.

Art. 2. Conditions d'obtention du congé pour soutien familial

(1) Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant qui remplit les conditions suivantes :

Un congé pour soutien familial a été introduit le 3 avril 2020, mais avec effet rétroactif au 18 mars 2020. Le congé pour soutien familial est un congé rémunéré qui peut être attribué à un salarié ou indépendant qui s'occupe d'une personne handicapée ou âgée dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 suite à la fermeture temporaire d'un service agréé.

Les conditions pour bénéficier de ce congé sont, en résumé, les suivantes :

- une personne majeure en situation de handicap ou une personne âgée était cliente d'un « service agréé » (services pour personnes en situation de handicap et centres psycho-gériatriques pour personnes âgées) ;
- ce service agréé a notifié au Ministre l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'état de crise ;
- le salarié ou l'indépendant s'occupe à domicile de cette personne majeure avec laquelle il réside ;
- ni le salarié ou indépendant, ni aucun autre membre du ménage ne tombe sous le régime du chômage partiel pendant la période pour laquelle le congé est demandé, et aucun autre moyen de garde n'est disponible.

Cependant, le salarié doit respecter une certaine procédure, à savoir que le premier jour de son absence, il doit avertir, oralement ou par écrit, son employeur ou le représentant de celui-ci. Le salarié ou indépendant doit également demander au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. Si les conditions sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical au sens de l'article L.121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS. Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur et à la CNS.

Ainsi, pendant le congé pour soutien familial, le salarié est protégé contre le licenciement avec préavis. En effet, l'employeur, informé par le salarié de son absence, ne peut pas procéder à la résiliation de son contrat de travail avec préavis, ni le convoquer à un entretien préalable. Néanmoins, le licenciement avec effet immédiat pour faute grave reste possible. Par ailleurs, les contrats à durée déterminée se terminent à l'échéance et les cas de résiliation/cessation de plein droit restent applicables.

La période de congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

La durée du congé pour soutien familial ne peut excéder la durée de l'état de crise et prend également fin avant la fin de l'état de crise si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

1° le service agréé a notifié au ministre l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'état de crise ;

2° le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside. ;

3° ni le salarié ou le travailleur demandeur, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et aucun autre moyen de garde n'est disponible.

(2) Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives nécessaires au traitement de la demande. Si les conditions prévues au paragraphe 1^{er} sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical au sens de l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé, ci-après appelée « CNS ».

(3) Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

(4) Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la CNS.

Art. 3. Modalités du congé pour soutien familial

(1) La durée du congé pour soutien familial ne peut excéder la durée de l'état de crise défini dans 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. Le congé prend fin avant la fin de l'état de crise si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper du ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

Art. 4. Protection contre le licenciement abusif du salarié

Le congé pour soutien familial peut être fractionné entre plusieurs salariés ou indépendants. Néanmoins, plusieurs salariés ou indépendants ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper du ou de mes personnes âgées en situation d'handicap ou personnes âgées.

Le règlement grand-ducal précise encore que tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

(1) L'employeur, averti par le salarié de son absence conformément à l'article 2, paragraphe 3, ne peut pas procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ni le convoquer à un entretien préalable visé à l'article L.124-2 du Code du Travail.

Les dispositions de l'alinéa 1er ne s'appliquent pas à l'égard de l'employeur qui n'a pas reçu du salarié le certificat visé à l'article 2, paragraphe 2. Elles ne s'appliquent pas non plus à l'employeur qui s'est vu remettre ce certificat après réception par le salarié de la lettre de résiliation du contrat ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(2) Les dispositions du paragraphe 1er, alinéa 1er, ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, alinéa 4, du Code du Travail.

(3) La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions des paragraphes 1er et 2 est considérée comme abusive, conformément à l'article L.124-11, paragraphe 1er, du Code du Travail.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du Travail n'est pas applicable au congé pour soutien familial pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. 5. Voies de recours

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail conformément à la procédure prévue à l'article L.124-12 du Code du Travail.

Art. 6. Entrée en vigueur

Le présent règlement produit ses effets au 18 mars 2020.

Congé parental – avis de la Caisse pour l'avenir des enfants

COVID-19 Possibilité d'interrompre un congé parental en cours

Etant donné le contexte actuel de pandémie COVID-19, nous vous informons qu'en cas d'obligation professionnelle et de nécessité de reprise de votre activité il est exceptionnellement possible d'interrompre un congé parental actuellement en cours.

L'interruption du congé étant considérée comme motivée par une cause extérieure, les indemnités déjà perçues ne donneront pas lieu à restitution.

La fraction du congé parental restant à courir au moment de l'interruption pourra, sous réserve de l'accord de l'employeur, être prise au terme de l'interruption.

Pour demander l'interruption de votre congé parental, veuillez compléter et envoyer à la CAE le formulaire disponible [ici](#).

Il n'y a pas encore de base légale précise interrompant le congé parental en cours. Néanmoins, la Caisse pour l'avenir des enfants a décidé qu'au vu du contexte de la pandémie, il est exceptionnellement possible d'interrompre les congés parentaux en cours en cas d'obligation professionnelle et de nécessité de reprise de l'activité.

Ainsi, les indemnités ne sont pas à restituer et la fraction non prise peut, avec l'accord de l'employeur, être prise au terme de l'interruption.

Un formulaire spécial a été mis en ligne pour demander une telle interruption et il est à signer par l'employeur et le salarié.

Keep safe and know yours rights : l'équipe JuRiDex, Avocats à la Cour reste à vos côtés te vous assiste pendant cette période de crise. Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter sur info@juridex.lu.

Patricia MAGALHAES

patricia.magalhaes@juridex.lu

Patricia OLIVEIRA

patricia.oliveira@juridex.lu