



Projet No 40/2020-1

20 mai 2020

Droit du travail : mesures après – état de crise

Texte du projet

Projet de loi portant : 1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2. modification du Code du travail

Informations techniques :

No du projet :	40/2020
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Commission :	Commission « Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement »

.... Procedure consultative



Projet de loi portant

- 1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ;**
- 2. modification du Code du travail**

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Parmi ces mesures figuraient également un certain nombre de dérogations par rapport au droit du travail et notamment par rapport au Code du travail et à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Toutes ces dérogations ont été mises en œuvre par le biais de règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel de la situation.

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ses règlements se limite à la période de l'état de crise alors que pour leur majorité ces dispositions auront des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal précité du 18 mars 2020 et prorogé par la loi précitée du 24 mars 2020.

Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par

rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire.

Dans ce contexte le projet de loi envisage de prendre le relais de ces règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution dont les dispositions deviennent caduques à la fin de l'état de crise, notamment aussi et surtout pour les dispositions qui produisent leurs effets après la fin de l'état de crise.

Les dispositions qui sont censées être maintenues de façon définitive sont intégrées dans le Code du travail par une modification des articles afférents.

Par contre, pour les dispositions dont les effets sont strictement limités à la période de l'état de crise et qui s'éteignent du fait de la fin de celui-ci, aucune démarche législative supplémentaire ne reste à faire et elles ne sont dès lors pas reprises dans le présent projet de loi.

Finalement la mise en œuvre de certains instruments dont notamment le chômage partiel rendent nécessaire des dérogations temporaires par rapport au dispositif de droit commun sans que celles-ci n'aient été prévues par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution parce que le besoin ne s'est fait ressentir qu'après une certaine période d'application permettant d'analyser la situation avec le recul nécessaire.

En effet, vu le nombre élevé d'heures de chômage partiel qui ont dû être utilisées à cause de la crise sanitaire et suite aux décisions gouvernementales prises par rapport à cette situation exceptionnelle, le contingent des 1.022 heures disponibles risque d'être épuisé avant la fin de l'année en cours.

TEXTE DU PROJET

Art. 1er. 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 de fermeture respectivement de l'admission du salarié concerné au régime spécial de chômage partiel cas de force majeure Covid-19.

Elle reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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.

Art. 2. Pour tous les salariés incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est prolongé d'une durée égale à celle de l'état de crise.

À partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti conformément au paragraphe 1er de l'article L. 121-6 du Code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement 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.

Art. 3. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5 du Code du travail, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines pour les contrats conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe.

Sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, les contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'alinéa qui précède prennent fin à la date d'échéance initialement convenue et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise.

Art. 4. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 les délais fixés à **l'article L. 166-2**, paragraphes 5 à 8 du Code du travail sont suspendus et reprennent leur cours le lendemain de la fin de l'état de crise.

Art. 5. A partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 jusqu'au 11 mai 2020, date d'abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, 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 sont suspendus pour les professionnels de santé, les personnel administratif des établissements hospitalier et les salariés du secteur d'aides et de soins.

Art. 6. Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020 ne sont pas imputées à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.

Art. 7. Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 3, du Code du travail la déclaration de créance est contresignée par la délégation du personnel, s'il en existe, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 prolongée jusqu'à la fin du dernier mois de celui-ci.

Art. 8. Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 4, du Code du travail, le délai de forclusion est porté à trois mois suivant le mois de survenance du chômage partiel, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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.

Art. 9. (1) A partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail, la proposition de la convention de collaboration individualisée se fait au plus tard avant la fin du 6^{ème} mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics.

(2) Par dérogation au paragraphe 5, alinéa 2 du même article la dispense maximale qui vient à échéance pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.

Art. 10. Pour les demandeurs d'emploi indemnisés pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 521-11, paragraphes 1 à 5 du Code du travail la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois sont prolongées de la durée de l'état de crise.

Art. 11. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 524-5 alinéa 1^{er} du Code du travail, le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Art. 12. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 3, du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 13. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 543-20 du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 14. Par dérogation à l'article L. 551-2, paragraphe 3 du Code du travail les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis en annexe ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Ces gratifications, compléments et accessoires devront être définis comme dus au titre de l'état de crise lié au Covid-19.

Art. 15. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéas 2, 5 et 7 du Code du travail les délais impartis au médecin du travail sont supprimés et si pendant cette même période l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier est mis en suspens et l'intéressé est reconvoqué dans les meilleurs délais.

Art. 16. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 jusqu'au 31 décembre 2020 l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclue entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe et un de ses salariés indemnisés en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.

Le salaire versé dans ce contexte est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.

Art. 17. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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 par dérogation à l'article L. 622-4, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail, le délai dont dispose l'Agence pour le

développement de l'emploi pour proposer des candidats à l'employeur est porté à six semaines.

Art. 18. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le 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 et prorogé 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, les délais prévus à :

1° l'article 7, paragraphe 3, alinéa 3 de la loi ;

2° l'article 8 de la loi ;

3° l'article 12 de la loi ;

4° l'article 35, paragraphe 1er, point 1 de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité visées à l'article 3, paragraphe 2, tirets 16 et 17 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.

Cette suspension du délai interrompt temporairement le cours sans effacer le délai déjà couru.

Art. 19. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L. 234-51 du Code du travail l'alinéa 1^{er} est complété par ce qui suit :

« à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous les régimes de chômage partiel prévus aux articles L. 511-1 à L. 511-15 et L. 512-10 pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible. »

2° L'article L. 511-14 prend la teneur suivante :

« L. 511-14

(1) Les subventions accordées sur base de déclarations erronées sont à restituer.

Les subventions accordées sur base de déclarations délibérément fausses et dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés respectivement que des subventions ont servi à des fins autres que le paiement des salaires, le bénéficiaire doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat à l'entreprise concernée.

(2) Les infractions aux dispositions qui précèdent sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros. Les dispositions du livre 1er du Code pénal, ainsi que l'article 132-1 du Code de procédure pénale, sont applicables. Cependant, la confiscation spéciale est facultative.

(3) Le présent article s'applique également pour les subventions accordées au titre de l'article L. 512-10. »

3° L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, point a) prend la teneur suivante :

« a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi, des indemnités de chômage complet, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage, du congé de paternité ainsi que du chômage partiel; »

4° L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, point i) prend la teneur suivante :

« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet ainsi que de la législation sur le chômage partiel; »

Art. 20. La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

ANNEXE

1. Les activités commerciales et artisanales :

- les commerces 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 bricolage et de jardinage, et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter,
- les commerces qui vendent principalement des produits et du matériel de construction indispensables à un usage conforme à la destination de l'immeuble pour lequel les produits et le matériel sont destinés,
- 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 construction, de rénovation et de transformation,
- les activités de dépannage, de maintenance, de révision, de réparation, de déménagement et de dépollution,
- les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité.
- les activités des jardiniers et des paysagistes.

2. Les activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays :

- 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 services de transport, de transbordement et d'expédition de marchandises et de fret,
- 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.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad. article 1er

Le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail dispose que pendant la durée de la crise et 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 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.

Cette suspension se termine à la fin 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.

Mais comme la fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours le jour suivant celui de la déclaration de la fin de l'état de crise, il est indispensable de reprendre cette disposition dans le présent projet de loi.

Ad. article 2

Le règlement grand-ducal modifié du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail dispose que le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines pour les salariés en arrêt maladie est prolongé 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 d'une durée correspondant à la période de crise.

Néanmoins le licenciement pour faute grave devient possible à partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement.

Comme la prolongation de cette protection spéciale dépassera le cadre de l'état de crise il est indispensable de reprendre cette disposition dans le présent projet de loi.

Ad. article 3

Le règlement grand-ducal modifié du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail a fait une ouverture permettant aux entreprises visées à l'annexe dudit règlement d'engager des étudiants par contrat de travail à durée déterminée et de les faire travailler 40 heures par semaine en moyenne au lieu de 15 heures hebdomadaires en moyenne normalement prévus pour ce type de contrat.

Comme certains contrats conclus dans le cadre de cette nouvelle possibilité vont subsister au-delà de la crise sanitaire il convient de reprendre ces dispositions dans le présent projet de loi en détaillant que sauf résiliation d'un commun accord préalable, les contrats de travail à durée déterminée ainsi conclus prennent fin à la date d'échéance initialement convenue.

Ils ne peuvent cependant pas être renouvelés après la fin de l'état de crise.

Ad. article 4

Le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant dérogation aux délais fixés à l'article L. 166-2 du Code du travail a suspendu les délais relatifs à la négociation d'un plan social ainsi que le délai de procédure devant l'Office national de conciliation en cas de désaccord surgi lors de ces négociations 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.

Comme ces délais vont reprendre dès la fin de la crise à l'état où ils ont été figés lors de la survenance de la crise sanitaire il y a lieu de prévoir l'incorporation de cette dérogation dans le présent projet de loi.

Ad. article 5

Pour des raisons de lutte contre la propagation du coronavirus le règlement grand-ducal modifié du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail a suspendu pour 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 l'obligation de procéder à des examens médicaux d'embauche et aux examens périodiques pour les professionnels de santé, le personnel administratif des établissements hospitaliers et les salariés du secteur d'aides et de soins.

Dans la mesure où, conformément au règlement grand-ducal du 28 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, les activités médicales en milieu hospitalier ont été reprises; il est devenu nécessaire de pouvoir à nouveau réaliser les différents examens en médecine du travail concernant la population en question et le règlement grand-ducal modifié du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail a donc été abrogé avec effet au 11 mai 2020.

Vu que la suspension des examens en question pendant une période déterminée risque d'avoir de répercussions au-delà de la date de validité du règlement grand-ducal portant dérogation au droit commun, il importe, dans un souci de sécurité juridique, de reprendre cette disposition dans le présent projet de loi.

Ad. article 6

L'article 6 immunise le nombre élevé d'heures de chômage partiel qui ont dû être utilisées dans le cadre de la crise sanitaire, suite aux décisions de fermeture prises par le Gouvernement respectivement suite à une réduction significative des activités directement liée à cette crise.

Vu que le contingent des 1.022 heures disponibles prévu par l'article L. 511-5 risque d'être épuisé avant la fin de l'année en cours le texte du projet propose que les heures utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 et le 31 juillet 2020 seront immunisées par rapport à ce chiffre limite alors que les effets négatifs de la crise risquent de perdurer.

Ad. article 7

Le règlement grand-ducal du 29 avril 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 511-13 et L. 621-3 du Code du travail, relatifs à la procédure en matière de chômage partiel a procédé à la simplification de la procédure de l'introduction des décomptes mensuels en remplaçant les décomptes mensuels individuels signés par les salariés concernés par des décomptes mensuels contresignés par la délégation du personnel s'il en existe.

Cette simplification est motivée par les nombreux problèmes que rencontrent les employeurs pour rassembler les signatures individuelles des salariés qui sont souvent absents de leur poste de travail et qui, dans de nombreux secteurs directement touchés par le chômage partiel, résident à l'étranger.

Afin de clarifier la situation si la fin de l'état de crise intervient au courant d'un mois cet article retient que cette dérogation est valable pour le mois entier.

La dérogation à l'article L. 621-3 également introduite par le règlement grand-ducal du 29 avril 2020 précité, figure aux points 3 et 4 de l'article 19 du présent projet alors qu'elle est définitivement intégrée dans le Code du travail.

Ad. article 8

Afin d'accélérer et pour faciliter la procédure de demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19, l'Agence pour le développement de l'emploi, en étroite collaboration avec le Secrétariat du comité de conjoncture et le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE), a mis en place un nouveau système automatisé qui permet aux entreprises d'introduire leur demande de chômage partiel via un formulaire en ligne sur le site.

Etant donné que le nouveau système des décomptes n'est pas encore tout à fait en place, le règlement grand-ducal du 29 avril 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 511-13 et L. 621-3 du Code du travail, relatifs à la procédure en matière de chômage partiel a porté de 2 à 3 mois le délai de forclusion pour l'introduction des déclarations de créance accompagnées des décomptes mensuels afin de ne pas léser les entreprises concernées.

Comme cette disposition dépassera la limite de l'état de crise il est indispensable de la reprendre dans le présent projet de loi.

Ad. articles 9-13, 15 et 17

Le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation aux articles L.521-9., L.521-11., L.524-5., L.543-11., L.543-20., L.552-2. du Code du travail et aux articles 8 et 10 du règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste

de travail tel que modifié par le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 a aménagé certaines dispositions relevant des compétences de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui figurent aux articles 9 à 13, 15 et 17 du présent projet de loi, alors que les effets de ces dispositions peuvent dépasser la durée de la crise sanitaire.

Article 9

Cet article reprend la disposition qui retient que la proposition de la convention de collaboration individualisée offerte au demandeur d'emploi se fera au plus tard avant la fin du 6ème mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics et que la dispense maximale accordée aux demandeurs d'emploi qui veulent créer une entreprise est prorogée jusqu'à la fin de l'état de crise.

Article 10

Cet article prolonge de la durée de l'état de crise la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois.

Article 11

L'article 11 dispose que dans le cadre des contrats de réinsertion-emploi le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pendant l'état de crise.

Article 12

Cet article stipule que dans le cadre des contrats d'appui-emploi le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation pour la durée de l'état de crise.

Article 13

Cet article stipule que dans le cadre des contrats d'initiation à l'emploi le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation pour la durée de l'état de crise.

Article 14

Le règlement grand-ducal modifié du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L.551-2 du Code du travail permet, pendant la durée de la crise, que les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis en annexe dudit règlement ne soient pas déduits de l'indemnité compensatoire du salarié en reclassement.

Comme il se peut que ces gratifications, compléments et accessoires, qui devront être clairement définis comme dus au titre de l'état de crise lié au Covid-19, soient liquidés après la fin de la crise, il est indispensable que cette disposition figure dans le présent projet de loi.

Article 15

L'article 15 supprime pour la durée de l'état de crise dans le cadre de la procédure de reclassement les délais impartis au médecin du travail et prévoit que si pendant cette même période l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier est mis en suspens et l'intéressé sera reconvoqué dans les meilleurs délais.

Ad. article 16

Le règlement grand-ducal modifié du 1er avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail a, pour la durée de l'état de crise, suspendu une des raisons menant à la perte des droits à l'indemnité de préretraite en permettant la reprise d'une activité de travail entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés à l'annexe dudit règlement et un de ses salariés indemnisés en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.

Ainsi le salaire versé dans ce contexte est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.

Comme cette neutralisation dépasse de toute façon la durée de la crise sanitaire et comme certaines entreprises relevant de son champ d'application vont encore avoir besoin de personnel supplémentaire après la fin de l'état de crise, cette disposition est prorogée jusqu'au 31 décembre 2020.

Ad. article 17

Cet article prolonge pour la durée de l'état de crise, le délai accordé à l'Agence pour le développement de l'emploi pour proposer des candidats aux employeurs désirant recruter une personne de nationalité non-communautaire de trois à six semaines.

Ad. article 18

Le règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses fige en l'état un certain nombre de délais en matière d'accidents majeurs 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 et les faits reprendre à la fin de l'état de crise sanitaire ce qui rend nécessaire le reprise de ces dispositions dans le présent projet de loi.

Ad. article 19 (Dispositions modificatives du Code du travail)

Le point 1° du projet de loi vise à intégrer définitivement dans le Code du travail le principe, introduit par le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 234-51 du Code du travail, que le congé pour raisons familiales doit être la mesure ultime en matière de garde d'enfants en disposant que ce congé spécial n'est pas cumulable avec le chômage partiel, ni dans le chef du demandeur, ni dans celui du conjoint ou partenaire, ni dans celui d'un autre membre du ménage et qu'il ne se justifie que si aucun autre moyen de garde n'est disponible.

Le point 2° vise à intégrer définitivement dans le Code du travail les nouvelles mesures de sanctions prévues en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel introduites par le règlement grand-ducal du 30 avril 2020 portant dérogation aux dispositions de l'article L. 511-14 du Code du travail pour le cas de force majeure Covid-19 tout en les étendant à toutes les voies d'accès à cette mesure, que les demandes soient motivées pour des raisons conjoncturelles ou structurelles ou le fait d'un lien de dépendance économique ou dû à un cas de force majeure.

Le point 3° vise à adapter les dispositions relatives à l'accès par l'Agence pour le développement de l'emploi à certaines données du Centre commun de la sécurité sociale afin de pouvoir assurer un suivi efficace des demandeurs d'emploi et, en particulier, vérifier une éventuelle reprise d'emploi, en permettant l'Agence de pouvoir accéder aux données relatives à la situation en termes d'affiliation des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre plus spécifique du chômage partiel et afin de pouvoir calculer les subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels, l'Agence pour le développement de l'emploi doit également pouvoir accéder aux données relatives aux affiliations ainsi qu'aux salaires déclarés par les employeurs.

Le point 4° envisage de permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi un échange de données avec le Centre commun de la sécurité sociale sur les données relatives aux bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin d'éviter tout double financement public dans le cadre du chômage partiel.

Ad. article 20

Le délai d'entrée en vigueur est inférieur au délai usuel afin d'éviter au maximum un éventuel vide juridique pouvant surgir au moment où les règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution deviennent caduques.

Fiche financière

Les dispositions reprises des différents règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution n'engendrent pas d'autres coûts que ceux évalués dans les fiches financières respectives accompagnant ces textes.

Les mesures permanentes intégrées dans le Code du travail n'auront pas non plus de répercussions négatives sur le budget de l'Etat.