



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7544

Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code de travail

Date de dépôt : 27-03-2020

Date de l'avis du Conseil d'État : 03-04-2020

Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
10-09-2020	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
27-03-2020	Déposé	7544/00	<u>5</u>
31-03-2020	Avis de la Chambre des Salariés - Dépêche de la Présidente de la Chambre des Salariés au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (24.3.2020)	7544/01	<u>14</u>
03-04-2020	Avis du Conseil d'État (3.4.2020)	7544/02	<u>17</u>
06-04-2020	Avis de la Chambre de Commerce (27.3.2020)	7544/03	<u>20</u>
22-04-2020	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	7544/04	<u>27</u>
13-05-2020	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°36 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7544	<u>32</u>
20-05-2020	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (20-05-2020) Evacué par dispense du second vote (20-05-2020)	7544/05	<u>34</u>
22-04-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (14) de la reunion du 22 avril 2020	14	<u>37</u>
16-04-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (13) de la reunion du 16 avril 2020	13	<u>40</u>
25-05-2020	Publié au Mémorial A n°441 en page 1	7544	<u>52</u>

Résumé

N° 7544

CHAMBRE DES DEPUTES
Session ordinaire 2019-2020

Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail

RESUME

Le présent projet de loi vise à permettre aux parents d'enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale âgés entre treize ans accomplis et dix-huit ans accomplis de profiter du congé pour raisons familiales, sans que la condition d'hospitalisation ne soit applicable.

En effet, suite à la situation exceptionnelle due à la pandémie du coronavirus COVID-19, le Gouvernement a décidé en date du 13 mars 2020 de fermer toutes les structures d'enseignement à partir du 16 mars 2020 afin de limiter la propagation du virus. Parallèlement, et dans le cadre de l'état de crise, le Gouvernement a pris un règlement grand-ducal en date du 18 mars 2020 pour accorder à l'un des parents d'enfants concernés par la fermeture des établissements et structures d'enseignement un congé pour raisons familiales.

Or, le droit au congé pour raisons familiales est applicable aux parents d'enfants de moins de dix-huit ans, mais est assorti d'une condition d'hospitalisation concernant les enfants âgés entre treize ans accomplis et dix-huit ans accomplis.

En pratique, il s'est avéré que cette condition est susceptible de créer des situations extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés ou souffrant de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle, bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire, et ne pouvant rester seuls malgré leur appartenance à la catégorie d'âge entre treize et dix-huit ans.

Sachant que le Gouvernement, dans l'immédiat, a remédié à cette situation en prenant le règlement grand-ducal du 25 mars 2020 dans le cadre de l'état de crise, le présent projet de loi vise à remédier à des situations semblables au-delà de l'état de crise.

7544/00

N° 7544
CHAMBRE DES DEPUTES
 Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail

* * *

(Dépôt: le 27.3.2020)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (25.3.2020).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles.....	3
5) Fiche financière	3
6) Texte coordonné.....	3
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	5

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre des Affaires étrangères et européennes et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail.

Château de Berg, 25 mars 2020

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
 et de l'Economie sociale et solidaire,*

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le contexte de la situation extraordinaire due au coronavirus COVID-19 le Gouvernement a récemment introduit un règlement grand-ducal 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 prévoir expressément la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ont fait l'objet d'une mesure de mise sous quarantaine par le médecin de la Direction de la santé conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé.

Vu que le Gouvernement a décidé en date du 13 mars 2020 de fermer toutes les structures d'enseignement à partir du lundi 16 mars 2020 jusqu'au vendredi 27 mars 2020 inclus afin de limiter la propagation du coronavirus „COVID-19“, il a été retenu que même si un enfant n'est pas mis en quarantaine, l'un des parents a tout de même droit au congé pour raisons familiales extraordinaire pour assurer la garde de l'enfant, à condition notamment que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

Cette mesure extraordinaire ne vaut toutefois que pour les enfants ayant moins de treize ans puisque la troisième tranche d'âge prévue par les dispositions légales en la matière, à savoir celle applicable aux enfants âgés de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis, est assortie d'une condition d'hospitalisation.

En pratique, il s'est avéré que cette condition supplémentaire est susceptible de créer, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés.

En effet, très souvent ces enfants ne peuvent pas rester seuls même s'ils appartiennent déjà à la catégorie des treize à dix-huit ans.

C'est à ces situations que le présent projet entend remédier en supprimant la condition d'hospitalisation pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale qui est versée à 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.

Cette problématique ayant déjà été soulevée ensemble avec d'autres points nécessitant des modifications ponctuelles du dispositif, un premier projet de loi de modification a été introduit en date du 11 octobre 2019.

Vu que la situation exceptionnelle provoquée par la propagation du coronavirus COVID-19 présente néanmoins une urgence particulière il a été décidé d'introduire le présent projet de loi pour régler un problème imminent et très concret en attendant l'aboutissement du premier projet de loi actuellement en cours de procédure.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Article 1^{er}. A l'article L. 234-52 du Code du travail, le deuxième alinéa est complété par ce qui suit :

« et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas. »

Article 2. La présente loi entre en vigueur le 16 mars 2020.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1^{er} :

L'article 1^{er} précise que la condition d'hospitalisation normalement prévue pour qu'un parent puisse avoir recours au congé pour raisons familiales si son enfant appartient à la catégorie des enfants âgés de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis ne s'applique pas si l'enfant en question bénéficie de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

Cette modification permettra donc également à ces parents de prendre ce congé dans le cadre de l'application du nouveau 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 et ce même si l'enfant est âgé de plus de douze ans.

Ad Article 2 :

Vu que la décision de fermeture des structures d'enseignement prise par le Gouvernement s'applique depuis les 16 mars 2020 il importe que la modification à introduire par l'article 1^{er} trouve également application à partir de cette date afin de pouvoir traiter tous les parents de manière égale.

*

FICHE FINANCIERE

En ce qui concerne la modification proposée il s'agit d'une simple adaptation de détail à des situations particulières isolées concernant uniquement les parents d'enfants ayant une déficience d'une gravité exceptionnelle qui, tout en soulageant les parents concernés, n'aura qu'un impact mineur sur le budget de la CNS.

*

TEXTE COORDONNE

Section 7. – Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50. Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

Art. L.234-51. 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.

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.

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.

Art. L.234-52. La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

- 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 et hospitalisé.

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 **et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas**.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

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. 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.

Art. L.234-53. L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L.234-54. (1) La période du congé pour raisons familiales 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 restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé 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.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent 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, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales 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. L.234-55. Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail.
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter
Téléphone :	2478-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	<p>Dans le contexte de la situation extraordinaire due au coronavirus COVID-19 le Gouvernement a récemment introduit un règlement grand-ducal 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 prévoir expressément la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ont fait l'objet d'une mesure de mise sous quarantaine par le médecin de la Direction de la santé conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé.</p> <p>En pratique, il s'est avéré que cette condition supplémentaire est susceptible de créer, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés. C'est à ces situations que le présent projet entend remédier</p>
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	
Ministère de la sécurité sociale	
Date :	17/03/2020

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles :
 Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
 Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
 Remarques/Observations :

¹ N.a. : non applicable.

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi :
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7544/01

N° 7544¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**DEPECHE DE LA PRESIDENTE DE LA CHAMBRE DES
SALARIES AU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET
DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE**

(24.3.2020)

Monsieur le Ministre,

Par courriel en date du 23 mars 2020, vous avez demandé ravis de la Chambre des salariés relatif au projet de loi sous rubrique.

La CSL salue le présent projet de loi, qui permettra de soulager les parents d'enfants handicapés de 13 ans et plus.

La CSL souhaiterait toutefois voir ajouter deux précisions au congé pour raisons familiales pris par les parents du fait des mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile de leurs enfants pour des raisons impérieuses de santé publique (congé pour raisons familiales extraordinaire Covid-19).

Contrairement à l'annonce du Gouvernement comme quoi les jours de congé pour raisons familiales extraordinaire Covid-19 ne seraient pas imputés sur leur quota « normal » de jours de congé pour raisons familiales, le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 ne le prévoit pas. Il faudrait y remédier en modifiant ce règlement.

En outre, ce congé pour raisons familiales extraordinaire Covid-19 devrait être exonéré du délai maximal de prolongation de 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines. À propos de ce délai de 52 semaines, la CSL rappelle qu'il aurait dû être porté à 78 semaines par la loi du 10 août 2018 ayant augmenté la durée de la prise en charge de la maladie du salarié de 52 à 78 semaines, la période de référence de 104 semaines restant inchangée. La CSL demande au Gouvernement de profiler du présent projet de loi pour redresser cette omission.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la Chambre des salariés.

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7544/02

N° 7544²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(3.4.2020)

Par dépêche du 23 mars 2020, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Le texte du projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière ainsi que du texte coordonné du livre II, titre III, chapitre IV, section 7, du Code du travail.

L'avis de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 27 mars 2020.

Les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre de commerce, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre des métiers, demandés selon la lettre de saisine, n'ont pas encore été communiqués au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

Considérations générales

Le projet de loi sous examen vise à modifier l'article L. 234-52, alinéa 2, du Code du travail. Il prévoit plus précisément de supprimer la condition d'hospitalisation pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale. Cette suppression de la condition d'hospitalisation fait déjà l'objet du projet de loi n° 7489¹ en cours de procédure législative.

Dans le contexte de la pandémie du Covid-19, les structures d'accueil et les établissements scolaires ont été fermés sur décision du Gouvernement en conseil à partir du 16 mars 2020. Le Gouvernement a alors pris la décision de proroger la durée du congé pour raisons familiales au-delà des durées actuellement fixées par le Code du travail pour assurer la garde de l'enfant par l'un des parents, à condition que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

Pour mettre cette décision en œuvre, le 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, a modifié l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 10 mai 1999 qui dispose que :

« Sont définies comme maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle au sens 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 :

- les affections cancéreuses en phase évolutive ;
- les pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives. »

¹ Projet de loi n° 7489 portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L. 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail.

La modification a plus précisément consisté à insérer à l'article 1^{er} précité, un troisième tiret libellé comme suit :

« – 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. »

Le règlement grand-ducal précité du 10 mai 1999 définit les cas où la durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, toutes les conditions d'octroi restant par ailleurs celles prévues aux articles L. 234-50 à L. 234-52, dont notamment pour la tranche d'âge allant de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans, celle qui dispose que l'octroi d'un congé pour raisons familiales est toujours assorti d'une condition d'hospitalisation, condition que les auteurs du projet de loi sous avis entendent donc supprimer pour les enfants bénéficiant d'une allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Le Conseil d'État constate que le règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail, se fondant sur l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, reprend le libellé de la modification qui fait l'objet du projet de loi sous examen. Néanmoins, ce projet de loi garde tout son intérêt, étant donné que la modification y envisagée est destinée à perdurer au-delà de la durée de l'état de crise actuellement en vigueur.

Examen des articles

Article 1^{er}

L'article sous examen vise à modifier l'article L. 234-52, alinéa 2, du Code du travail en supprimant la condition d'hospitalisation pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Si l'article sous examen n'appelle pas d'observation quant au fond, le Conseil d'État tient toutefois à attirer l'attention des auteurs sur le fait que le projet de loi n° 7489 précité devra être amendé en conséquence.

Article 2

L'article sous avis prévoit la mise en vigueur du projet de loi sous examen au 16 mars 2020, date à partir de laquelle les structures d'enseignement sont restées fermées.

Le texte sous examen n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

Observations d'ordre légistique

Observation générale

L'article est indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** ».

Intitulé

L'intitulé n'est pas à faire suivre d'un point final, étant donné que les intitulés ne forment pas de phrase.

Article 1^{er}

Il convient de remplacer les termes « le deuxième alinéa » par ceux de « l'alinéa 2 ».

Il est encore recommandé de remplacer les termes « par ce qui » par le terme « comme ».

Article 2

Le Conseil d'État tient à signaler que l'effet rétroactif d'un texte est signalé en employant les termes « produire ses effets au ». Partant, il y a lieu de reformuler l'article sous examen comme suit :

« **Art. 2.** La présente loi produit ses effets au 16 mars 2020. »

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 22 votants, le 3 avril 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

7544/03

N° 7544³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(27.3.2020)

En bref

- Le projet de loi accorde le bénéfice du congé pour raisons familiales aux parents d'enfants handicapés âgés de 13 à 18 ans, en supprimant toute condition d'hospitalisation alors qu'un règlement grand-ducal du 25 mars 2020 a adopté la même mesure.
- Le libellé du projet de loi (repris tel quel dans le règlement grand-ducal du 25 mars 2020) n'est pas clair et devrait être adapté.
- Face à la dualité de mesures normales et d'exception en matière de congé pour raisons familiales, il est impératif de sécuriser le cadre juridique applicable.

Le projet de loi sous avis a pour objet de modifier l'article L.234-52 du Code du travail qui est relatif à la **durée du congé pour raisons familiales**, pour y ajouter les termes identifiés en gras dans le libellé de l'article pour se lire comme suit :

- « La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :
- 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 et hospitalisé **et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas.**

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.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

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. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines sur 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. »

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Un contexte exceptionnel : la gestion de la crise liée au Covid-19

A titre liminaire, et comme l'indique l'exposé des motifs, le projet de loi sous avis s'inscrit dans une série d'autres textes adoptés très récemment dans le cadre de la gestion de la crise liée au Covid-19.

Ainsi, le règlement grand-ducal qui est visé au dernier alinéa de l'article L. 234-52 du Code du travail – à savoir 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 – a été modifié à deux reprises par :

- le règlement grand-ducal du 12 mars 2020¹, en vue d'étendre le congé pour raisons familiales en cas de mise en quarantaine d'un enfant, dans le contexte de la fermeture des écoles et structures d'accueil de l'enfance, mais sans que les enfants ne soient pas à proprement parler « en quarantaine »² ;
- le règlement grand-ducal du 18 mars 2020³ en vue de clarifier le champ d'application du congé pour raisons familiales (extraordinaire) en couvrant désormais les mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile d'enfants pour des raisons impérieuses de santé publique décidées par les autorités compétentes⁴.

Etant donné toutefois que « *cette mesure ne vaut toutefois que pour les enfants ayant moins de 13 ans puisque la troisième tranche d'âge prévue par les dispositions légales en la matière, à savoir celles applicable aux enfants âgés de 13 ans accomplis jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis, est assortie d'une condition d'hospitalisation* »⁵, le projet de loi sous avis a pour objet supprimer cette condition supplémentaire d'hospitalisation au motif qu'elle est susceptible de créer des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés (ces enfants étant très souvent dans l'impossibilité de rester seuls même s'ils ont entre 13 à 18 ans).

Par ailleurs, il est prévu que la future loi entre en vigueur le 16 mars 2020 (date de la décision de fermeture des écoles et autres établissements accueillant des enfants).

Pour le surplus, la Chambre de Commerce souhaite souligner le manque de clarté du libellé de la modification projetée et propose de le modifier comme suit :

*« cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé. ~~et~~ **La condition d'hospitalisation ne s'applique pas si l'enfant est handicapé.** »*

1 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

2 Voir avis de la Chambre de Commerce du 13 mars 2020 (5429SBE)

3 Règlement grand-ducal du 18 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

4 Voir avis de la Chambre de Commerce du 20 mars 2020 (5433SBE)

5 Cf. exposé des motifs du projet de loi sous avis, spécialement p. 2

Une mesure également envisagée par le projet de loi n°7489⁶ et déjà réglée par un règlement grand-ducal du 25 mars 2020

Comme le rappelle l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, la suppression de cette condition d'hospitalisation est déjà visée par le projet de loi n° 7489⁷ qui a été déposé à la Chambre des Députés le 11 octobre 2019, à propos duquel la Chambre de Commerce a rendu un avis en date du 25 novembre 2019⁸ ainsi que le Conseil d'Etat⁹. La Chambre de Commerce regrette que ledit projet de loi n'ait pas pu être adopté dans l'intervalle alors que cela aurait permis d'éviter une juxtaposition de textes de loi, toujours préjudiciable à la sécurité juridique.

En outre, le gouvernement vient d'adopter un règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de de l'article L. 234-52 du Code du travail, sur la base de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise¹⁰.

Dans contexte, la Chambre de Commerce suppose que le projet de loi sous avis qui n'a pas encore été déposé à la Chambre des députés à l'heure où elle rédige son avis ne le sera pas et se demande par ailleurs ce qu'il adviendra du projet de loi n° 7489.

Un besoin de clarification face à l'adoption de multiples instruments juridiques

La Chambre de Commerce constate que, depuis le début de la crise du Covid-19, le gouvernement a adopté en matière de congé pour raisons familiales :

- des mesures dites exceptionnelles telles que les règlements grand-ducaux des 12 et 18 mars 2020 précités qui fixent le cadre du régime juridique applicable au congé pour raisons familiales dit « *extraordinaire* », alors que ces deux textes ne constituent pas à proprement parler des mesures d'exception mais qu'ils ont été adoptés sans consultation préalable du Conseil d'Etat afin d'agir vite (constituant des « *cas d'urgence* » au sens de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'Etat)¹¹ ;
- ainsi que le règlement grand-ducal du 25 mars 2020 qui a, quant à lui, été adopté sur la base de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise (au sens de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution).

6 Projet de loi n°7489 portant modification des articles L.234-51, L.234-52, L.551-2, L.551-5 et L.552-1 du Code du travail. Voir spécialement l'article 1^{er} qui modifie l'article L. 234-51 du Code du travail et qui dispose que la condition d'hospitalisation prévue pour les enfants âgés entre 13 et 18 ans ne s'applique pas lorsque les enfants :

- « *bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale* », qui est versée en cas d'insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale ;
- « *sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L.234-52* » (c'est-à-dire d'affections cancéreuses en phase évolutives, et de pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives) « *et attestées par le médecin traitant* ».

7 Selon l'exposé des motifs du projet de loi n°7489, le texte « *apporte quelques modifications de détail mais néanmoins d'importance capitale* » aux articles L.234-51 et L.234-52 du Code du travail relatifs au congé pour raisons familiales afin de remédier à des « *situations injustes* », causées dans certains cas, et liées (i) à la condition d'hospitalisation prévue pour les enfants âgés entre 13 et 18 ans, d'une part, et (ii) au fait que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps, d'autre part.

8 Sans s'opposer aux deux assouplissements envisagés qui couvrent des cas graves et donc légitimes dans l'absolu, la Chambre de Commerce avait cependant indiqué, dans son avis, craindre d'ouvrir la porte à d'autres cas de figure que ceux actuellement envisagés et invite le gouvernement à rester vigilant afin d'éviter pour l'avenir tout assouplissement du dispositif en vue de couvrir d'autres hypothèses exceptionnelles, respectivement remédier à d'autres « *situations injustes* ». Dans cet ordre d'idée, la Chambre de Commerce a insisté pour que les deux adaptations projetées se limitent aux seules hypothèses visées à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale d'une part, et au règlement grand-ducal visé à l'article L.234-52 du Code du travail, d'autre part.

9 Avis du Conseil d'Etat du 28 janvier 2020

10 Etat de crise dont le constat est à la base du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

11 Cf. article 1^{er} de cette loi : « *Sauf le cas d'urgence à apprécier par le Grand-Duc si la loi n'en dispose pas autrement, aucun règlement pour l'exécution des lois et des traités ne peut être pris par le Grand-Duc qu'après que le Conseil d'Etat a été entendu en son avis* ».

Force est donc de constater qu'il existe une dualité de mesures :

- certaines mesures ayant été adoptées selon la procédure habituelle et étant à considérer, en principe, comme des **mesures normales permanentes ; tel est *a priori* le cas des règlements grand-ducaux des 12 et 18 mars 2020 précités quand bien même ils semblent avoir été adoptés pour apporter des solutions temporaires dans le contexte de la crise du Covid-19 ;**
- d'autres mesures ayant été adoptées sur base de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de « l'état de crise » (prévu par l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution) et étant à considérer comme des **mesures d'exception temporaires, tel que le règlement grand-ducal du 25 mars 2020.**

Dans ce contexte et étant donné que le gouvernement va continuer à adopter des mesures dans le cadre de la gestion de la crise liée au Covid-19, la Chambre de Commerce relève l'impérieuse nécessité de clarifier par des dispositions normatives les différents instruments utilisés, les liens existants entre chacun d'eux ainsi que leur objectif (mesure temporaire ou permanente).

A défaut de clarifications, de multiples questions se posent en matière de congé pour raisons familiales.

Existe-t-il un congé pour raisons familiales extraordinaire correspondant à une mesure d'exception temporaire (ou non) ?

Si la réponse est positive :

- ce congé est-il autonome du congé pour raisons familiales normal (autrement dit, celui est-il impacté ou non ?)
- un règlement grand-ducal adopté sur base de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de « *l'état de crise* » (au sens de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution) ne devrait-il pas être adopté pour fixer les cas d'ouverture correspondants (quarantaine et isolement des enfants) ainsi que la durée de ces mesures en remplacement des deux règlements du 12 et du 18 mars 2020 ?

Pour le surplus, en l'état actuel de la situation, la Chambre de Commerce s'interroge quant à la durée qu'auront les mesures dites exceptionnelles dans le temps :

- aussi longtemps que durera la crise du Covid-19 ? Qui décidera alors de la fin de ces mesures qui ont été adoptées selon la procédure habituelle (et qui ne seront donc pas automatiquement caduques) ?
ou
- aussi longtemps que durera « *l'état de crise* » qui a été prorogé pour 3 mois comme le prévoit l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution¹² ?

Articulation du congé pour raisons familiales extraordinaire avec d'autres mesures de crise : une insécurité juridique qui demeure

La Chambre de Commerce réitère et complète les commentaires formulés dans son avis du 20 mars 2020¹³ à propos du projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 10 mai 1999 (devenu le règlement grand-ducal du 18 mars 2020), considérant qu'un acte normatif devrait régler **la question de savoir si le congé pour raisons familiales dit extraordinaire prévaut ou pas sur le chômage partiel** (lorsque le congé demandé correspond à une période couverte par le chômage partiel).

¹² L'article 32 paragraphe 4 de la Constitution dispose : « *En cas de crise internationale, de menaces réelles pour les intérêts vitaux de tout ou partie de la population ou de péril imminent résultant d'atteintes graves à la sécurité publique, le Grand-Duc, après avoir constaté l'urgence résultant de l'impossibilité de la Chambre des Députés de légiférer dans les délais appropriés, peut prendre en toutes matières des mesures réglementaires. Ces mesures peuvent déroger à des lois existantes. Elles doivent être nécessaires, adéquates et proportionnées au but poursuivi et être conformes à la Constitution et aux traités internationaux. La prorogation de l'état de crise au-delà de dix jours ne peut être décidée que par une ou plusieurs lois votées dans les conditions de l'article 114, alinéa 2 de la Constitution, qui en fixe la durée sans que la prorogation ne puisse dépasser une durée maximale de trois mois. Tous les règlements pris en vertu de la présente disposition cessent leurs effets au plus tard à la fin de l'état de crise. La Chambre des Députés ne peut être dissoute pendant l'état de crise.* »

¹³ La Chambre de Commerce y a considéré qu'un acte normatif devrait notamment prévoir :

- l'impossibilité de cumuler le congé pour raisons familiales extraordinaire avec une autre mesure où la personne doit rester à la maison (notamment télétravail, chômage partiel) ;
- l'impossibilité pour deux parents de cumuler deux mesures telles que le congé pour raisons familiales et le chômage partiel en même temps.

La Chambre de Commerce tient encore à souligner qu'en répondant positivement à cette question, l'on crée une « injustice » entre les salariés qui ne travaillent pas et qui continuent de percevoir 100% de leur salaire (car en congé pour raisons familiales extraordinaire) et les salariés qui sont en chômage partiel et perçoivent 80% de leur salaire normal.

Enfin, la Chambre de Commerce soulève une dernière question dans le cadre de **l'application du règlement grand-ducal du 18 mars 2020** dont l'article 5 – qui liste les activités essentielles devant être maintenues – dispose en son alinéa 2 que : « *Les chefs d'entreprise concernées par l'application du présent article peuvent refuser tout congé pendant l'état de crise* ». S'il est permis de considérer que le refus de « *tout congé* » pendant la crise vaut pour le congé pour raisons familiales dit extraordinaire, le site du gouvernement¹⁴ prévoit par contre que l'employeur ne peut pas refuser ledit congé si la procédure légale (information de l'employeur et transmission du formulaire dûment rempli) a été respectée. Cette éventuelle contradiction devrait également être levée pour des raisons de sécurité juridique.

En conclusion, il conviendrait de clarifier l'ensemble des questions et/ou contradictions soulevées dans le présent avis en adoptant, comme proposé au point précédent, un règlement grand-ducal sur base de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de « *l'état de crise* » et d'adapter les communications officielles en conséquence.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure de marquer son accord avec le projet de loi sous avis, sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

14 <https://guichet.public.lu/fr/actualites/2020/mars/13-conge-raisons-familiales-covid-19.html>

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7544/04

N° 7544⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(22.4.2020)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur ; MM. Carlo BACK, Marc BAUM, Frank COLABIANCHI, Yves CRUCHTEN, Mars DI BARTOLOMEO, Jeff ENGELEN, Paul GALLES, Claude HAAGEN, Jean-Marie HALSDORF, Mme Carole HARTMANN, MM. Aly KAES, Pim KNAFF, Charles MARGUE, Gilles ROTH, Marc SPAUTZ, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi 7544 a été déposé le 27 mars 2020 par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

L'avis de la Chambre des Salariés est daté au 24 mars 2020. L'avis de la Chambre de Commerce date du 27 mars 2020 et a été transmis le 6 avril 2020 à la Chambre des Députés.

Le Conseil d'État a émis son avis le 3 avril 2020.

Le projet de loi sous rubrique a été présenté à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale le 16 avril 2020. Lors de la même réunion, la commission a examiné l'avis du Conseil d'État et a désigné son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du projet de loi sous rubrique.

La commission parlementaire a examiné et adopté le présent rapport le 22 avril 2020.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à permettre aux parents d'enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale âgés entre treize ans accomplis et dix-huit ans accomplis de profiter du congé pour raisons familiales, sans que la condition d'hospitalisation ne soit applicable.

En effet, suite à la situation exceptionnelle due à la pandémie du coronavirus COVID-19, le Gouvernement a décidé en date du 13 mars 2020 de fermer toutes les structures d'enseignement à partir du 16 mars 2020 afin de limiter la propagation du virus. Parallèlement, et dans le cadre de l'état de crise¹, le Gouvernement a pris un règlement grand-ducal en date du 18 mars 2020 pour accorder à l'un des parents d'enfants concernés par la fermeture des établissements et structures d'enseignement un congé pour raisons familiales.

¹ Règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ;

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.

Or, le droit au congé pour raisons familiales est applicable aux parents d'enfants de moins de dix-huit ans, mais est assorti d'une condition d'hospitalisation concernant les enfants âgés entre treize ans accomplis et dix-huit ans accomplis.

En pratique, il s'est avéré que cette condition est susceptible de créer des situations extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés ou souffrant de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle, bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire, et ne pouvant rester seuls malgré leur appartenance à la catégorie d'âge entre treize et dix-huit ans.

Sachant que le Gouvernement, dans l'immédiat, a remédié à cette situation en prenant le règlement grand-ducal du 25 mars 2020² dans le cadre de l'état de crise, le présent projet de loi vise à remédier à des situations semblables au-delà de l'état de crise.

Il convient de noter par ailleurs que cette problématique avait déjà été soulevée ensemble avec d'autres points nécessitant des modifications ponctuelles du dispositif du congé pour raisons familiales. Le projet de loi 7489 portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail, prévoyant les modifications mentionnées mais nécessitant d'autres adaptations avant de pouvoir être voté, devra être adapté en conséquence.

*

III. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES ET DU CONSEIL D'ETAT

Dans son avis du 3 avril 2020, le *Conseil d'État* n'a pas d'observation particulière à formuler concernant le fond, mais attire l'attention sur le fait que le projet de loi 7489 portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail devra être amendé en conséquence. Concernant les observations d'ordre légistique, il est renvoyé au commentaire des articles.

La *Chambre des Salariés* (CSL) dans son avis du 24 mars 2020, salue le projet de loi mais souhaiterait que certaines précisions soient apportées au(x) texte(s) du projet de loi ainsi que des différents règlements concernant le congé pour raisons familiales pris dans le cadre de l'état de crise. Les précisions demandées ont trait au fait que les jours de congé pour raisons familiales extraordinaire COVID-19 ne devront ni être imputés sur le contingent ordinaire de jours de congé pour raisons familiales, ni être pris en compte pour la limitation du droit à l'indemnité pécuniaire sur une période de référence de cent quatre semaines.

La *Chambre de Commerce*, qui a émis son avis en date du 6 avril 2020, estime qu'un acte normatif devrait déterminer si le congé pour raisons familiales extraordinaire prévaut ou ne prévaut pas sur le chômage partiel et souligne qu'il existe une « injustice » entre les salariés profitant d'un congé pour raisons familiales extraordinaire percevant une indemnité de 100 pourcent de leur salaire et ceux étant en chômage partiel et percevant 80 pourcent de leur salaire.

Enfin, la *Chambre de Commerce* met en exergue une insécurité juridique résultant de l'article 5 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 dont l'article 5, énumérant les activités essentielles devant être maintenues pendant l'état de crise, prévoit que les chefs des entreprises concernées peuvent refuser tout congé pendant l'état de crise, alors qu'en général et selon les informations disponibles sur le site gouvernemental, un employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales.

*

² Règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail.

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Le Conseil d'État signale dans son avis du 3 avril 2020 que l'intitulé n'est pas à faire suivre d'un point final étant donné que les intitulés ne forment pas de phrase.

La commission parlementaire fait sienne l'observation du Conseil d'État.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} précise que la condition d'hospitalisation normalement prévue pour qu'un parent puisse avoir recours au congé pour raisons familiales si son enfant appartient à la catégorie des enfants âgés de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis ne s'applique pas si l'enfant en question bénéficie de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

Cette modification permettra donc également à ces parents de prendre ce congé dans le cadre de l'application du 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 et ce même si l'enfant est âgé de plus de douze ans.

Dans son avis du 3 avril 2020, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 1^{er} du projet de loi. La Haute Corporation « tient toutefois à attirer l'attention des auteurs sur le fait que le projet de loi n° 7489 (...) devra être amendé en conséquence³ ».

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État signale que l'article doit être indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** ».

La Haute Corporation signale également qu'il convient de remplacer les termes « le deuxième alinéa » par ceux de « l'alinéa 2 » et de remplacer les termes « par ce qui » par le terme « comme ».

La commission parlementaire fait sienne les observations formulées par le Conseil d'État.

Article 2

Vu que la décision de fermeture des structures d'enseignement prise par le Gouvernement s'applique depuis le 16 mars 2020, il importe que la modification à introduire par l'article 1^{er} trouve également application à partir de cette date afin de pouvoir traiter tous les parents de manière égale.

L'article 2 n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État. Toutefois, la Haute Corporation tient à signaler que l'effet rétroactif d'un texte est signalé en employant les termes « produire ses effets au ». Partant, le Conseil d'État signale qu'il y a lieu de reformuler l'article 2 et d'écrire « **Art. 2.** La présente loi produit ses effets au 16 mars 2020. »

L'observation du Conseil d'État selon laquelle il convient que l'article doit être indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** » s'applique également à l'article 2.

La commission parlementaire fait sienne les observations du Conseil d'État.

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n° 7544 dans la teneur qui suit :

*

³ Projet de loi 7489 portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L. 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail.

PROJET DE LOI
portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail

Art. 1^{er}. A l'article L. 234-52 du Code du travail, l'alinéa 2 est complété comme suit :
« et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas. »

Art. 2. La présente loi produit ses effets au 16 mars 2020.

Luxembourg, le 22 avril 2020

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

7544

SEANCE

du 13.05.2020

BULLETIN DE VOTE (3)

Nom des Députés			Vote			Procuration
			Oui	Non	Abst.	(nom du député)
Mme	ADEHM	Diane	x			
Mme	AHMEDOVA	Semiray	x			
M.	ARENDT	Guy	x			
Mme	ARENDT (ép. KEMP)	Nancy	x			
Mme	ASSELBORN-BINTZ	Simone	x			
M.	BACK	Carlo	x			
M.	BAULER	André	x			
M.	BAUM	Gilles	x			
M.	BAUM	Marc	x			
Mme	BEISSEL	Simone	x			
M.	BENOY	François	x			
Mme	BERNARD	Djuna	x			
M.	BIANCALANA	Dan	x			
Mme	BURTON	Tess	x			
M.	CLEMENT	Sven	x			
Mme	CLOSENER	Francine	x			(ENGEL Georges)
M.	COLABIANCHI	Frank	x			
M.	CRUCHTEN	Yves	x			
M.	DI BARTOLOMEO	Mars	x			
M.	EICHER	Emile	x			
M.	EISCHEN	Félix	x			
Mme	EMPAIN	Stéphanie	x			
M.	ENGEL	Georges	x			
M.	ENGELEN	Jeff	x			
M.	ETGEN	Fernand	x			
M.	GALLES	Paul	x			
Mme	GARY	Chantal	x			
M.	GIBERYEN	Gast	x			
M.	GLODEN	Léon	x			
M.	GOERGEN	Marc	x			
M.	GRAAS	Gusty	x			
M.	HAAGEN	Claude	x			
M	HAHN	Max	x			
M.	HALSDORF	Jean-Marie	x			
M.	HANSEN	Marc	x			(LORSCHÉ Josée)
Mme	HANSEN	Martine	x			
Mme	HARTMANN	Carole	x			
Mme	HEMMEN	Cécile	x			
Mme	HETTO-GAASCH	Françoise	x			
M.	KAES	Aly	x			
M.	KARTHEISER	Fernand	x			
M.	KNAFF	Pim	x			
M.	LAMBERTY	Claude	x			
M.	LIES	Marc	x			
Mme	LORSCHÉ	Josée	x			
M.	MARGUE	Charles	x			
M.	MISCHO	Georges	x			
Mme	MODERT	Octavie	x			
M.	MOSAR	Laurent	x			
Mme	MUTSCH	Lydia	x			
Mme	POLFER	Lydie	x			(BAUM Gilles)
M.	REDING	Roy	x			
Mme	REDING	Viviane	x			
M.	ROTH	Gilles	x			
M.	SCHANK	Marco	x			
M.	SPAUTZ	Marc	x			
M.	WAGNER	David	x			
M.	WILMES	Serge	x			(ROTH Gilles)
M.	WISELER	Claude	x			
M.	WOLTER	Michel	x			

**OBJET: Projet de loi
7544**

	OUI	NON	ABST
Votes personnels	56	0	0
Votes par procuration	4	0	0
TOTAL	60	0	0

Le Président:

Le Secrétaire général:

7544/05

N° 7544⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(19.5.2020)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 13 mai 2020 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant modification de l'article L. 234-52 du Code du Travail

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 13 mai 2020 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 3 avril 2020 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 12 votants, le 19 mai 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agné DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

14



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 22 avril 2020

Ordre du jour :

1. 7544 **Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail**

(congé pour raisons familiales, suppression de la condition d'hospitalisation pour les enfants handicapés âgés entre 13 et 18 ans)
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen et adoption d'un projet de rapport
2. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Mme Diane Adehm remplaçant M. Paul Galles, Mme Octavie Modert remplaçant M. Aly Kaes

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7544 **Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code de Travail**

(congé pour raisons familiales, suppression de la condition d'hospitalisation pour les enfants handicapés âgés entre 13 et 18 ans)

Monsieur le Président de la commission parlementaire, Georges Engel, qui est le Rapporteur du projet de loi 7544 sous rubrique, explique succinctement le contenu de son projet de rapport. L'orateur signale entre autres que par le présent projet de loi, une disposition modificative déjà arrêtée par un règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail, doit être rendue pérenne. Cette disposition vise à pouvoir accorder un congé pour raisons familiales aux parents d'un enfant handicapé âgé entre 13 et 18 ans sans qu'il y ait à observer une condition d'hospitalisation de l'enfant.

Les membres de la commission approuvent à l'unanimité le projet de rapport soumis au vote.

La commission propose le modèle de base pour le débat en réunion plénière.

2. Divers

Aucun élément n'est évoqué sous le point « divers ».

Luxembourg, le 27 avril 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 16 avril 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence

Ordre du jour :

1. 7544 **Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code du Travail**

(congé pour raisons familiales, suppression de la condition d'hospitalisation pour les enfants handicapés âgés entre 13 et 18 ans)
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'État du 3 avril 2020
2. **Informations de la part de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire au sujet des mesures relatives à la crise sanitaire du Covid-19**
3. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, Mme Diane Adehm remplaçant M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, M. Yann Flammang, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7544 Projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code du Travail

(congé pour raisons familiales, suppression de la condition d'hospitalisation pour les enfants handicapés âgés entre 13 et 18 ans)

Monsieur le Président, Georges Engel, précise que le projet de loi 7544 sous rubrique a comme objet de modifier une disposition relative au congé pour raisons familiales dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, mais également au-delà de l'état de crise.

Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, signale que le projet de loi sous rubrique est identique à un règlement grand-ducal¹ que le Gouvernement avait déjà adopté dans le contexte d'urgence que constitue la crise sanitaire du Covid-19. Le projet de loi 7544 dispose que pour bénéficier du congé pour raisons familiales, la condition de l'hospitalisation des enfants handicapés âgés entre 13 et 18 ans, telle qu'elle figure encore au Code du travail, est supprimée. L'objectif de cette modification ne se limite pas à une adaptation pour la seule durée de la crise, mais la disposition doit être pérenne. Monsieur le Ministre signale que le projet de loi vise une mise en vigueur rétroactive de cette disposition, à savoir au 16 mars 2020, qui correspond à la fermeture des structures scolaires en raison de la crise sanitaire. L'orateur relève que le Conseil d'État, dans son avis du 3 avril 2020, n'a pas d'observation à faire quant au fond. La Haute Corporation signale uniquement que le projet de loi 7489² prévoit déjà la même disposition et qu'il faut dès lors en tenir compte par un amendement en conséquence lors de la poursuite des travaux parlementaires sur ledit projet de loi. En ce qui concerne le projet de loi 7489 précité, Monsieur le Ministre constate qu'il existe un avis du Conseil d'État y relatif, qui date du 28 janvier 2020, et dans lequel la Haute Corporation signale qu'il conviendrait de considérer dans le cadre des modalités à respecter pour l'obtention d'un congé pour raisons familiales certaines formes de maladies graves. Le Ministère du Travail est en rapport avec les services du Ministère de la Santé pour voir en détail comment procéder, mais en raison de l'actuelle crise sanitaire, d'autres priorités avaient pris le dessus. D'un point de vue juridique, les considérations relatives à la poursuite des travaux sur le projet de loi 7489 ne sont pas biaisées par le projet de loi 7544 sous rubrique.

Monsieur le Député Marc Spautz estime que la disposition prévue dans le projet de loi 7544 sous rubrique va de soi. Il donne encore à considérer qu'il subsiste un problème particulier au niveau des ateliers protégés. Les personnes handicapées de plus de 18 ans ne peuvent, dans l'actuelle crise, pas être prises en charge par ces ateliers. Se pose alors la question de savoir comment est concrètement assurée leur prise en charge dès lors que les concernés doivent rester à domicile. L'orateur n'est pas certain si le congé

¹ Règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail

² 7489 – Projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L. 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail

pour raisons familiales soit adapté pour y apporter une réponse. Il estime qu'il pourrait en l'occurrence s'agir d'une compétence partagée entre Monsieur le Ministre du Travail et Madame la Ministre de la Famille.

Monsieur le Ministre du Travail signale que le cas de figure évoqué est pris en considération dans le cadre d'un règlement grand-ducal émanant du Ministère de la Famille.

Madame la Députée Carole Hartmann salue l'objet du projet de loi sous rubrique. Elle revient à un règlement grand-ducal du 18 mars 2020, relatif à l'état de crise et signale une préoccupation, déjà exprimée par la Chambre de commerce. Ledit règlement grand-ducal stipule qu'un employeur est en droit de refuser ou d'annuler un congé lorsqu'il s'agit de maintenir des activités essentielles. L'oratrice, au même titre que la Chambre de commerce, se demande si la formulation fort générale de cette disposition peut être interprétée de manière à viser également le congé pour raisons familiales.

Monsieur le Ministre précise que ledit règlement grand-ducal vise les congés légaux normaux et que le congé pour raisons familiales n'y est pas visé.

Monsieur le Ministre ajoute encore que ses services proposent d'adopter l'ensemble des observations légistiques que le Conseil d'État fait dans son avis du 3 avril 2020.

La commission désigne son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du projet de loi 7544.

2. Informations de la part de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire au sujet des mesures relatives à la crise sanitaire du Covid-19

Monsieur le Ministre Dan Kersch donne aux membres de la commission parlementaire un aperçu des différentes mesures que le Gouvernement a pris en matière de droit du travail dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19 par la voie de plusieurs règlements grand-ducaux.

Monsieur le Ministre signale que le projet de loi 7544 cité ci-devant reprend les dispositions d'un règlement grand-ducal par lequel la condition de l'hospitalisation des enfants handicapés âgés entre 13 et 18 ans a déjà été annulée afin que leurs parents puissent bénéficier d'un congé pour raisons familiales³.

L'orateur signale ensuite que l'interdiction de licenciement des personnes en chômage partiel, qui existait déjà dans le cadre du chômage partiel pour raisons structurelles, vient d'être étendu aux personnes travaillant dans des entreprises qui ont recours à la mesure du chômage partiel, même si tous les salariés de l'entreprise ne sont eux-mêmes pas en chômage partiel. Cette disposition est une mesure de crise qui est appelée à être supprimée dès la fin de la crise sanitaire, afin de rendre alors de nouveau possible des

³ Règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail

licenciements dans le cadre d'un plan social.⁴

Le chômage partiel et le congé pour raisons familiales ne sont pas cumulables⁵. Il s'agit d'une disposition réglementaire qu'il convient de fixer dans la suite par un texte législatif, car il convient de s'attendre à ce que le recours au dispositif du chômage partiel se fera encore de manière importante au-delà du terme de l'état de crise, aussi longtemps que dure la pandémie du Covid-19.

Monsieur le Ministre rappelle que l'indemnisation prévue en cas de chômage partiel, qui est en principe de 80 pour cent du revenu brut du salarié, a été adaptée en vue d'assurer qu'aucun des salariés concernés ne touche une somme inférieure au salaire social minimum, qui est de 2.142 euros⁶. En effet, dès le seuil d'un revenu brut de 2.677 euros, l'application d'une indemnisation de 80 pour cent aurait signifié qu'elle descende en-dessous du salaire social minimum. D'autre part, Monsieur le Ministre signale que le maximum de l'indemnisation en cas de chômage partiel est de 2,5 fois le niveau du salaire social minimum, donc 5.355 euros, ce qui signifie aussi que pour les personnes qui touchent normalement un salaire brut élevé, leur indemnisation peut équivaloir à un pourcentage situé en-dessous de 80 pour cent.

La possibilité vient d'être créée pour certaines entreprises d'augmenter pendant la crise sanitaire le temps de travail maximal hebdomadaire de 48 heures à 60 heures et le temps de travail maximal journalier de 10 à 12 heures⁷. Monsieur le Ministre signale que jusqu'à présent 19 entreprises se sont vues accordées cette faculté. 4 demandes ont été refusées. La très grande majorité des entreprises ayant recours à ces temps de travail élargis font partie du secteur des soins.

L'accord pour l'extension des temps de travail est assorti d'une série de conditions. Les entreprises doivent motiver les raisons de leur demande. Il faut que l'extension du temps de travail soit directement liée à la crise sanitaire du Covid-19 et que des effets bénéfiques et réels sur la productivité et le combat contre les effets de cette crise soient démontrés. Les éventuelles compensations pour le personnel concerné doivent être indiquées. Il faut également qu'il y ait un avis de la délégation du personnel, ou, si celle-ci n'est pas en mesure de fonctionner, il faut qu'il y ait un avis des deux syndicats représentatifs sur le plan national.

Un autre règlement grand-ducal augmente la durée maximale des contrats à durée déterminée des étudiants de 15 heures à 40 heures⁸. Cette mesure, prise en accord avec les partenaires sociaux, ne vaut que pendant l'état de crise et elle sera annulée au terme de la crise.

Au niveau de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), les délais dans le cadre d'une convention de collaboration ont été supprimés. Ainsi, le droit à une indemnité de chômage est prolongé pour une durée équivalente à

⁴ Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant suspension temporaire des dispositions de l'article L. 512-10 paragraphe 3 du Code du travail

⁵ Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 234-51 du Code du travail

⁶ 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

⁷ Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail

⁸ Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail

la durée de l'état de crise. Cette mesure avait été prise dans un premier règlement grand-ducal⁹, mais ce texte, comme l'avait fait remarquer à juste titre Monsieur le Député Marc Baum, prêtait à confusion, si bien qu'un règlement modifié¹⁰ a été pris pour en préciser la disposition.

Concernant les délais applicables dans le contexte de l'établissement d'un plan social, notamment en ce qui concerne la procédure de conciliation et la possibilité d'entrer en état de grève, un règlement grand-ducal¹¹ suspend lesdits délais afin d'éviter une situation de grève pendant la durée de l'état de crise. Un exemple concret avait amené le Gouvernement à disposer de la sorte.

Un autre règlement grand-ducal¹² suspend l'obligation pour les employeurs de l'ensemble des salariés du domaine hospitalier et de soins de soumettre leurs futurs salariés aux examens médicaux prévus par le Code du travail. Cette disposition tient compte du recrutement accru de ces catégories de salariés pendant la crise sanitaire ainsi que de la difficulté factuelle de soumettre le nombre accru de salariés audit examen médical dans les délais impartis par le Code du travail. Monsieur le Ministre pense que cette disposition devra être prolongée au-delà de la durée de l'état de crise, car la pandémie continuera à constituer un défi encore au-delà de la période de l'état de crise. Le champ d'application dudit règlement grand-ducal qui a mis en suspens l'examen d'embauche et les examens périodiques afin d'éviter la propagation du virus a ensuite été élargi par un nouveau règlement grand-ducal modifié¹³.

La période d'essai des salariés mis en chômage partiel suite à la décision de fermeture prise par le Gouvernement est suspendue par un règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020¹⁴. Monsieur le Ministre estime que ce règlement grand-ducal nécessite qu'une base légale soit élaborée pour disposer de la sécurité juridique nécessaire au-delà de la durée de l'état de crise.

Les personnes relevant des secteurs essentiels pour la sauvegarde des intérêts vitaux de la population et du pays, tels les infirmiers, qui en raison de

⁹ 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

¹⁰ Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant modification du 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

¹¹ Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux délais fixés à l'article L. 166-2 du Code du travail.

¹² Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail.

¹³ Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail

¹⁴ Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail.

la crise sanitaire ont repris un emploi alors qu'ils bénéficiaient d'une préretraite, ne verront pas s'appliquer les dispositions anti-cumuls normalement applicables en matière de revenus accessoires et d'indemnités de préretraites. Monsieur le Ministre constate que les dispositions du règlement grand-ducal en question¹⁵ visent la période de l'état de crise mais qu'il convient de créer une base légale étant donné que les effets de la pandémie et les besoins qui en découlent vont perdurer au-delà de ladite période.

Concernant leur indemnité de compensation, les salariés en reclassement professionnel qui assurent les activités qui sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays pourront profiter de primes ou gratifications exceptionnelles payées dans le cadre de la crise, même si elles sont versées effectivement après la crise, sans que la part qui leur est versée par le Fonds pour l'Emploi s'en trouve automatiquement réduite¹⁶. Cette disposition correspond, selon Monsieur le Ministre du Travail, également au principe prévu dans le cadre du projet de loi 7309¹⁷ pour le calcul désormais applicable à l'indemnisation des personnes en reclassement professionnel interne.

Les délais applicables dans le cadre d'une procédure d'autorisation par l'Inspection du Travail et des Mines (procédure comodo/incomodo – directive Seveso) sont suspendus¹⁸.

Un autre règlement grand-ducal prévoit que les arrêts de maladie ayant lieu pendant la crise sanitaire ne sont pas comptabilisés dans le cadre de la période des vingt-six semaines de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail prévue au paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail, en suspendant le délai pendant l'état de crise de sorte à ce qu'il ne puisse pas venir à échéance pendant la crise¹⁹.

Échange de vues

Monsieur le Député Marc Spautz signale qu'il y a un problème de formulation et de précision juridique lié au règlement grand-ducal concernant la disposition de protection des salariés contre un licenciement en cas d'incapacité de travail (limite des 26 semaines). Tel qu'il est formulé, ledit règlement grand-ducal du 8 avril 2020 permettrait une interprétation tolérante un licenciement pour faute grave endéans les 26 semaines visées.

Madame la Députée Carole Hartmann confirme que ledit règlement grand-ducal contient une formulation qui risque de provoquer à une insécurité juridique. La formulation en question a trait à une disposition relative au concept de « faute grave » et au moment où un licenciement pour faute grave peut avoir lieu.

Monsieur le Ministre remercie les Députés et promet de vérifier cette

¹⁵ Règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail.

¹⁶ Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 551-2 du Code du travail.

¹⁷ 7309 - Projet de loi portant modification 1° du Code du travail ; 2° du Code de la sécurité sociale ; 3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

¹⁸ 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

¹⁹ Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail

disposition. L'orateur explique que l'idée de base est d'assurer une protection contre des licenciements, même pour faute grave du salarié, pendant les 26 semaines. L'idée de base prévoit également une protection contre les licenciements au-delà des 26 semaines durant la crise, sauf, dans ce cas-ci, pour motif de faute grave.²⁰

Madame la Députée Carole Hartmann demande une précision relative au remboursement à l'employeur par le Fonds pour l'Emploi des revenus versés aux salariés bénéficiant de la mesure du chômage partiel. Madame la Députée avait compris au départ que l'État verse au maximum une somme équivalente à 2,5 fois le salaire social minimum à l'employeur alors que celui-ci est, de son côté, tenu de payer 80 pour cent du revenu à son salarié. Après les explications ci-devant fournies par Monsieur le Ministre, Madame la Députée comprend que l'entreprise compense au maximum un salaire à hauteur de 2,5 fois le salaire social minimum, et non pas à hauteur de 80 pour cent.

Monsieur le Ministre explique que l'employeur est en principe tenu à verser un salaire de l'ordre de 80 pour cent à son salarié en chômage partiel. L'employeur est ensuite remboursé par le Fonds pour l'Emploi jusqu'à une somme maximale correspondant à 2,5 fois le salaire social minimum., donc équivalant à 5.355 euros. De l'autre côté, l'employeur ne peut pas verser une rémunération à son salarié qui est inférieure au salaire social minimum. Dans ce dernier cas de figure, la rémunération à verser par l'employeur n'équivaut donc pas à 80 pour cent du salaire. L'employeur, dans ce cas de figure, se voit rembourser par le Fonds pour l'Emploi une somme équivalente au salaire social minimum.

Madame la Députée Carole Hartmann constate encore qu'en ce qui concerne la suspension de la période d'essai, l'instrument retenu par le règlement grand-ducal y afférent est judicieux lorsqu'il s'applique à des salariés en chômage partiel dont il n'est pas encore possible d'évaluer s'ils sont aptes à bien exercer le métier qu'ils visent. Par contre Madame la Députée estime que suivant le libellé du règlement grand-ducal y afférent, les salariés en période d'essai d'une entreprise, dont une partie seulement du personnel est en chômage partiel, mais qui eux-mêmes continuent à travailler tout en bénéficiant néanmoins de la suspension de leur période d'essai, n'en ont pas besoin. L'oratrice pense que l'on devrait différencier à ce stade selon la situation réelle du salarié.

L'oratrice donne encore à considérer que le texte du règlement grand-ducal y afférent n'est pas formulé assez précisément à un autre endroit, car il vise une suspension de la « clause » d'essai, ce qui voudrait dire que les concernés tombent sous l'application des dispositions générales du droit du travail, notamment en ce qui concerne les modalités lors d'une rupture du contrat de travail. Il conviendrait plutôt de parler d'une suspension de la « durée de la période d'essai », estime l'oratrice.

Monsieur le Ministre précise que dans une entreprise, seuls les salariés effectivement en chômage partiel bénéficient du prolongement de la période

²⁰ Règlement grand-ducal du 17 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail (possibilité de licenciement pour faute grave à partir du 1^{er} jour de la 27^e semaine)

d'essai. Les salariés qui continuent à travailler, même si leur entreprise est autorisée à recourir au chômage partiel, n'en bénéficient pas.

Madame la Députée Carole Hartmann demande encore une précision dans le cadre du règlement grand-ducal relatif aux préretraites et aux revenus accessoires. L'oratrice demande quelle est l'acceptation du terme « neutralisé » dans ce contexte.

Monsieur le Ministre précise qu'il est possible d'avoir un revenu accessoire lorsque l'on est en préretraite, mais qu'il y a un plafond de revenu qui s'y applique. Dans le cas de crise ici visé, et seulement dans les secteurs essentiels, les revenus accessoires ne comptent pas pour atteindre ledit plafond. Par contre, si la personne concernée avait encore une troisième activité, en-dehors de celle liée à la crise et aux secteurs essentiels, ledit plafond est maintenu et serait d'application.

Monsieur le Député Sven Clement demande quelles sont les possibilités pour un salarié d'être indemnisé s'il ne disposait que d'un contrat à durée déterminée de 3 ou 4 mois, donc d'une durée inférieure aux 6 mois qui ouvrent le droit à une indemnisation de chômage complet.

Monsieur le Ministre répond que dans un cas pareil, la personne concernée n'a comme seule possibilité que le REVIS. Monsieur le Ministre ajoute que les services de l'ADEM continuent à fonctionner et que les concernés peuvent par le biais d'une communication téléphonique être orientés par les services de l'ADEM pour faire une demande en obtention du REVIS.

Monsieur le Député Sven Clement expose encore un cas de figure qui lui a été rapporté. Il s'agirait, dans le cas de la prolongation des délais applicables en matière de chômage, d'une réduction au niveau du salaire social minimum des indemnités de chômage survenue automatiquement lorsque des personnes ont, dans le cadre de la suspension des délais, dépassé la durée normalement prévue. Monsieur le Député demande quelle pourrait être la base légale pour une telle réduction automatique. Monsieur le Ministre se dit surpris. Il n'entrevoit pas de base légale pour une telle situation, mais il compte vérifier ce cas de figure.

Monsieur le Député Marc Baum salue que Monsieur le Ministre entend reformuler le règlement grand-ducal relatif à la protection contre le licenciement endéans les premières 26 semaines d'incapacité de travail.

Par ailleurs, Monsieur le Député constate que l'évaluation des personnes vulnérables est finalement faite à charge de la Caisse Nationale de Santé et non pas à charge de la Mutualité des Employeurs.

L'orateur demande ensuite ce qu'il en est de la responsabilité d'un employeur si, sur la base de l'article L. 313 du Code du travail, un salarié estime que la situation de travail qu'il encourt est dangereuse et s'il voudrait, comme il en existe la possibilité en France, se retirer de son travail.

Finalement, Monsieur le Député demande si des cas d'abus sont connus en relation avec les femmes de charge employées par des ménages privés et qui ne recevraient plus leur salaire.

Monsieur le Ministre confirme que l'évaluation des personnes vulnérables met en jeu la Caisse Nationale de Santé, car il s'agit de personnes disposant d'un certificat d'incapacité de travail.

Quant à la question de l'insécurité qui peut être ressentie par un salarié face

au lieu de travail qu'il doit fréquenter, Monsieur le Ministre donne à considérer que le droit du travail consacre de manière générale et absolue la responsabilité de l'employeur de garantir la santé et la sécurité des salariés, indépendamment d'éventuelles obligations de la part des salariés.

Dans ce contexte, Monsieur le Ministre signale que la réunion du Conseil de Gouvernement du 17 avril 2020 va se pencher sur un règlement grand-ducal qui vise à organiser les dispositions nécessaires au-delà de l'état de crise, aussi longtemps que perdura la pandémie.

En ce qui concerne les femmes de charge, Monsieur le Ministre rappelle que pour cette catégorie de salariés existent également les règles du droit du travail en matière de licenciements. Un ménage qui entend licencier maintenant sa femme de charge doit obligatoirement respecter les délais de préavis qui s'appliquent en la matière. Monsieur le Ministre n'admet pas qu'il y ait des licenciements préventifs et prie tout un chacun de lui signaler d'éventuels cas. Il promet de les transférer à l'Inspection du Travail et des Mines afin que les sanctions y relatives soient appliqués.

Monsieur le Ministre annonce dans le contexte de la situation des femmes de charge que si leurs employeurs maintiennent leurs services, il est prévu de favoriser ces employeurs, notamment sur le plan de l'abattement fiscal y relatif.

Concrètement, aucun cas d'abus n'a été porté à la connaissance de Monsieur le Ministre, mais il prie les membres de la commission parlementaire de l'informer s'ils ont connaissance d'éventuels abus.

Monsieur le Député Aly Kaes revient sur les modalités applicables concernant les 80 pour cent de rémunération à payer par l'employeur en cas de chômage partiel. L'orateur constate que si un revenu est d'un niveau élevé tel que 80 pour cent de ce revenu dépasseraient le seuil maximal de 2,5 fois le salaire social minimum, donc les 5.355 euros, l'employeur peut, mais ne doit pas payer la somme qui va au-delà de 5.355 euros.

Monsieur le Ministre confirme l'explication présentée par Monsieur le Député.

Madame la Députée Carole Hartmann donne à considérer que le prolongement général de la durée des délais auprès des tribunaux n'est pas explicitement prévu pour les juridictions de la sécurité sociale. L'oratrice craint une insécurité juridique à ce niveau. Monsieur le Ministre explique que les demandes de recours auprès des juridictions sociales, et notamment du Conseil arbitral de la sécurité sociale, sont actuellement enregistrées et considérées comme ayant eu lieu à la date enregistrée, même si l'affaire n'est évacuée que plus tard. Mais Monsieur le Ministre entend s'enquérir davantage au sujet de la question soulevée par Madame la Députée.

Monsieur le Député Marc Spautz rend Monsieur le Ministre attentif au fait qu'il serait utile de faire connaître à l'avance les dates des différentes conférences de presse du ministère, afin que l'on puisse prévoir si un sujet va déjà être évoqué, notamment si par cette voie, le public est déjà informé avant que ne le soit la Chambre des Députés.

Monsieur le Ministre affirme que la circonstance à laquelle se réfère Monsieur le Député n'est survenue que parce qu'en dernier moment une réunion du Ministre avec les partenaires sociaux est venue s'intercaler, sinon l'ordre

normal aurait été respecté.

Monsieur le Député Marc Baum demande s'il faut à ce stade s'attendre à davantage de règlements grand-ducaux liés à la crise sanitaire et relevant du droit du travail.

Monsieur le Ministre estime que tel ne sera pas le cas. Il pense qu'il conviendra de prendre encore des règlements grand-ducaux relatifs à la problématique relevée lors de la présente réunion et concernant la précision à apporter au dispositif de protection contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité de travail. Ensuite, Monsieur le Ministre entend encore agir en ce qui concerne les délais auprès des juridictions de la sécurité sociale. Finalement, Monsieur le Ministre pense qu'il faut réglementer certaines modalités pratiques, notamment en matière de santé et de sécurité, en relation avec la reprise des activités sur les chantiers. L'orateur est d'avis qu'il convient éventuellement de recourir à une loi pour en assurer une certaine pérennité. Cette question est encore en cours d'évaluation par les juristes de ses services.

Monsieur le Député Jeff Engelen pense que les remboursements aux entreprises de la part du Fonds pour l'Emploi en matière de chômage partiel tardent à venir. Il en demande les délais.

Monsieur le Ministre se dit surpris. Il concède que certaines entreprises croient effectivement que ces versements ne se font pas suffisamment rapidement. Toutefois, l'orateur tient à rappeler la situation de départ en matière de versements liés au chômage partiel. D'habitude, les services compétents ont à traiter les versements à 25 ou 30 entreprises par mois. Les paiements du mois de mars 2020 remontent aux demandes introduites le 12 février 2020. Les services compétents étaient organisés en conséquence.

Depuis le début de la crise sanitaire, il a fallu réagir, notamment par le moyen de la mise à disposition aux entreprises d'un nouveau formulaire de demande pour l'octroi du chômage partiel. A un certain moment, deux procédures de demande se sont juxtaposées, si bien qu'une série d'anciens formulaires sont encore en cours et doivent être traités. Au 15 avril 2020, 385 millions d'euros d'indemnités pour chômage partiel ont été libérées pour plus de 10.000 entreprises. A l'heure actuelle, entre 1.500 et 2.000 demandes sont encore en cours de traitement.

Monsieur le Ministre comprend l'impatience que certaines entreprises manifestent. Toutefois, les organisations patronales ont salué la rapidité de la réponse qui a été donnée par l'administration dans le contexte de ces versements. Monsieur le Ministre souligne l'extrême dévouement de tout un chacun qui y travaille. L'orateur rappelle qu'à ce stade, ce sont des avances qui sont payées, les décomptes suivront par après.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si les modalités applicables en matière de chômage partiel, à savoir un dédommagement de 80 pour cent et une limite maximale de 2,5 fois le salaire social minimum, s'appliquent uniquement si le chômage partiel devient nécessaire suite à la crise du Covid-19 ou si ces modalités s'appliquent généralement en matière de chômage partiel.

Monsieur le Ministre précise que ces modalités s'appliquent de manière

générale et ont existé déjà avant le début de la crise sanitaire. L'orateur rappelle encore que l'instrument du chômage partiel vise à éviter que des salariés travaillant dans une entreprise qui connaît des difficultés structurelles, ne tombent en chômage. D'où le parallélisme de ces modalités avec celles qui prévalent pour les indemnités de chômage.

3. Divers

Il n'y a pas d'élément évoqué sous le point « divers ».

Luxembourg, le 27 avril 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

7544



Loi du 25 mai 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 13 mai 2020 et celle du Conseil d'État du 19 mai 2020 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

À l'article L. 234-52 du Code du travail, l'alinéa 2 est complété comme suit : « et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas. »

Art. 2.

La présente loi produit ses effets au 16 mars 2020.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,
Dan Kersch*

Château de Berg, le 25 mai 2020.
Henri

Doc. parl. 7544 ; sess. ord. 2029-2020.

