



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7603

Projet de loi portant

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

Date de dépôt : 27-05-2020

Date de l'avis du Conseil d'État : 09-06-2020

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> |
| 27-05-2020 | Déposé | 7603/00 | <u>6</u> |
| 05-06-2020 | Avis de la Chambre des Salariés (28.5.2020) | 7603/01 | <u>23</u> |
| 09-06-2020 | Avis du Conseil d'État (9.6.2020) | 7603/02 | <u>32</u> |
| 16-06-2020 | Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel | 7603/03 | <u>41</u> |
| 17-06-2020 | Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°43 Une demande de dispense du second vote a été introduite | 7603 | <u>61</u> |
| 20-06-2020 | Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (20-06-2020) Evacué par dispense du second vote (20-06-2020) | 7603/04 | <u>63</u> |
| 22-06-2020 | Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (11.6.2020) | 7603/05 | <u>66</u> |
| 15-06-2020 | Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (20) de la reunion du 15 juin 2020 | 20 | <u>79</u> |
| 25-06-2020 | Publié au Mémorial A n°538 en page 1 | 7603 | <u>88</u> |

Résumé

N° 7603

CHAMBRE DES DEPUTES
Session ordinaire 2019-2020

Projet de loi portant :

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

2° modification du Code du travail

RESUME

Le présent projet de loi vise à proroger les effets d'un certain nombre de mesures prises pendant l'état de crise sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution dans le domaine du travail et de l'emploi.

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

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ces règlements se limite à la période de l'état de crise alors que la majorité de ces dispositions auront des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise.

Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire.

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

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

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

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

Ainsi, vu le recours massif au chômage partiel du fait de la crise sanitaire et suite aux décisions gouvernementales prises par rapport à cette situation exceptionnelle, le contingent maximal de 1.022 heures de chômage partiel disponibles par an risque d'être épuisé avant la fin de l'année en cours.

Les dérogations par rapport au Code du travail concernent plus particulièrement :

- Les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020, qui ne sont pas imputées à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures par année de calendrier.
- La suspension durant l'état de crise des différents délais prévus dans le cadre de procédures concernant :
 - o La clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ;
 - o le reclassement ;
 - o la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail pendant 26 semaines ;

- o la négociation d'un plan social ;
- o la proposition par l'Agence pour le développement de l'emploi d'une convention de collaboration individuelle pour le demandeur d'emploi ;
- o les droits aux indemnités de chômage complet ;
- o la dispense concernant l'acceptation de tout emploi approprié pour les demandeurs d'emploi dans le cadre d'une création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise.
- La suspension des examens médicaux d'embauche dans les domaines de la santé et des soins, mesure qui avait été prise par le règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, abrogé en date du 11 mai 2020 du fait de la reprise desdits examens.
- Les effets d'un contrat à durée déterminée de 40 heures par semaine conclu entre un étudiant et un employeur dans un domaine d'activité défini comme essentiel – ces contrats prennent fin à la date d'échéance initialement convenue, sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise.
- La participation de l'employeur aux indemnités d'un stage de professionnalisation, d'un contrat de réinsertion, d'un contrat appui-emploi ou d'un contrat d'initiation à l'emploi qui sont pris en charge par l'État.
- Les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés des domaines d'activités définis comme essentiels, qui ne seront pas pris en compte pour le calcul du revenu cotisable au titre de l'assurance pension.
- Les salariés indemnisés en préretraite, dont le salaire versé dans le contexte d'une reprise d'activité dans un des domaines définis comme essentiels pendant l'état de crise est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.

Le projet de loi prévoit par ailleurs une dérogation à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses concernant la suspension de certains délais.

Les modifications définitives au Code du travail ont trait :

- Aux sanctions prévues en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel.
- À l'accès par l'Agence pour le développement de l'emploi à certaines données du Centre commun de la sécurité sociale dans le cadre du suivi des demandeurs d'emploi ou la liquidation des indemnités de chômage partiel.

7603/00

N° 7603

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

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

* * *

(Dépôt: le 27.5.2020)

SOMMAIRE:

| | <i>page</i> |
|---|-------------|
| 1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (15.5.2020)..... | 1 |
| 2) Exposé des motifs | 2 |
| 3) Texte du projet de loi..... | 2 |
| 4) Commentaire des articles | 7 |
| 5) Fiche financière | 11 |
| 6) Fiche d'évaluation d'impact..... | 12 |

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 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 : 1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19; 2. modification du Code de travail.

Château de Berg, le 15 mai 2020

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

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

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

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

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

Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire.

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

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

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

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

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

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er. Pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure covid-19 la clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue par dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail à partir de la prise d'effet de la décision de fermeture respectivement de l'admission du salarié concerné au régime spécial de chômage partiel cas de force majeure Covid-19.

Elle reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise

déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 2. Pour tous les salariés incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est prolongé d'une durée égale à celle de l'état de crise.

À partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti conformément au paragraphe 1er de l'article L. 121-6 du Code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du Code du travail.

Art. 3. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5 du Code du travail, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines pour les contrats conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe.

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

Art. 4. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 les délais fixés à **l'article L.166-2**, paragraphes 5 à 8 du Code du travail sont suspendus et reprennent leur cours le lendemain de la fin de l'état de crise.

Art. 5. A partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 11 mai 2020, date d'abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2, point 5 ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail sont suspendus pour les professionnels de santé, les personnel administratif des établissements hospitalier et les salariés du secteur d'aides et de soins.

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

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

Art. 7. Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 3, du Code du travail la déclaration de créance est contresignée par la délégation du personnel, s'il en existe, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règle-

ment grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 prolongée jusqu'à la fin du dernier mois de celui-ci.

Art. 8. Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 4, du Code du travail, le délai de forclusion est porté à trois mois suivant le mois de survenance du chômage partiel, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 9. (1) A partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail, la proposition de la convention de collaboration individualisée se fait au plus tard avant la fin du 6ème mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics.

(2) Par dérogation au paragraphe 5, alinéa 2 du même article la dispense maximale qui vient à échéance pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.

Art. 10. Pour les demandeurs d'emploi indemnisés pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 521-11, paragraphes 1 à 5 du Code du travail la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois sont prolongées de la durée de l'état de crise.

Art. 11. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 524-5 alinéa 1^{er} du Code du travail, le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Art. 12. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 3, du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 13. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 543-20 du Code du travail, le Fonds pour l'emploi

remboursé au promoteur une quote-part de cent pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 14. Par dérogation à l'article L. 551-2, paragraphe 3 du Code du travail les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis en annexe ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

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

Art. 15. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéas 2, 5 et 7 du Code du travail les délais impartis au médecin du travail sont supprimés et si pendant cette même période l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier est mis en suspens et l'intéressé est reconvoqué dans les meilleurs délais.

Art. 16. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 31 décembre 2020 l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclue entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe et un de ses salariés indemnisés en pré-retraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.

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

Art. 17. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 622-4, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail, le délai dont dispose l'Agence pour le développement de l'emploi pour proposer des candidats à l'employeur est porté à six semaines.

Art. 18. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais prévus à :

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

2° l'article 8 de la loi ;

3° l'article 12 de la loi ;

4° l'article 35, paragraphe 1er, point 1 de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité visées à l'article 3, paragraphe 2, tirets 16 et 17 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

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

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

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

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

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

« L. 511-14 (1) Les subventions accordées sur base de déclarations erronées sont à restituer.

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

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

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

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

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

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

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

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

*

ANNEXE

1. Les activités commerciales et artisanales :

- les commerces qui vendent principalement des produits alimentaires,
- les pharmacies,
- les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes,
- les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux,
- les commerces de bricolage et de jardinage, et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter,
- les commerces qui vendent principalement des produits et du matériel de construction indispensables à un usage conforme à la destination de l'immeuble pour lequel les produits et le matériel sont destinés,
- les commerces de services de télécommunication,

- les commerces qui vendent principalement des produits d’hygiène, de lavage et de matériel sanitaire,
- les services de vente de carburants et de stations d’essence,
- les activités de transport de personnes,
- les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire,
- la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques,
- les commerces de distribution de la presse,
- les institutions financières et d’assurance,
- les services postaux,
- les services de pressing et de nettoyage de vêtements,
- les services funéraires,
- les activités de construction, de rénovation et de transformation,
- les activités de dépannage, de maintenance, de révision, de réparation, de déménagement et de dépollution,
- les activités d’entretien nécessaires pour des raisons de sécurité.
- les activités des jardiniers et des paysagistes.

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

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

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad. article 1er

Le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail dispose que pendant la durée de la crise et pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19, la clause d’essai prévue par un contrat d’apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue à partir de la prise d’effet de la décision gouvernementale respectivement de l’admission du salarié concerné à ce régime spécial de chômage partiel.

Cette suspension se termine à la fin de l’état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l’état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d’une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

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

Ad. article 2

Le règlement grand-ducal modifié du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail dispose que le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines pour les salariés en arrêt maladie est prolongé pendant la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 d'une durée correspondant à la période de crise.

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

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

Ad. article 3

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

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

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

Ad. article 4

Le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant dérogation aux délais fixés à l'article L. 166-2 du Code du travail a suspendu les délais relatifs à la négociation d'un plan social ainsi que le délai de procédure devant l'Office national de conciliation en cas de désaccord surgi lors de ces négociations pendant la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

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

Ad. article 5

Pour des raisons de lutte contre la propagation du coronavirus le règlement grand-ducal modifié du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail a suspendu pour la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 l'obligation de procéder à des examens médicaux d'embauche et aux examens périodiques pour les professionnels de santé, le personnel administratif des établissements hospitaliers et les salariés du secteur d'aides et de soins.

Dans la mesure où, conformément au règlement grand-ducal du 28 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les activités médicales en milieu hospitalier ont été reprises; il est devenu nécessaire de pouvoir à nouveau réaliser les différents examens en médecine du travail concernant la population en question et le règlement grand-ducal modifié du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail a donc été abrogé avec effet au 11 mai 2020.

Vu que la suspension des examens en question pendant une période déterminée risque d'avoir de répercussions au-delà de la date de validité du règlement grand-ducal portant dérogation au droit

commun, il importe, dans un souci de sécurité juridique, de reprendre cette disposition dans le présent projet de loi.

Ad. article 6

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

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

Ad. article 7

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

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

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

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

Ad. article 8

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

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

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

Ad. articles 9-13, 15 et 17

Le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation aux articles L.521-9., L.521-11., L.524-5., L.543-11., L.543-20., L.552-2. du Code du travail et aux articles 8 et 10 du règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail tel que modifié par le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 a aménagé certaines dispositions relevant des compétences de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui figurent aux articles 9 à 13, 15 et 17 du présent projet de loi, alors que les effets de ces dispositions peuvent dépasser la durée de la crise sanitaire.

Article 9

Cet article reprend la disposition qui retient que la proposition de la convention de collaboration individualisée offerte au demandeur d'emploi se fera au plus tard avant la fin du 6^{ème} mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics et que la dispense maxi-

male accordée aux demandeurs d'emploi qui veulent créer une entreprise est prorogée jusqu'à la fin de l'état de crise.

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

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

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

Article 15

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

Ad. article 16

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

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

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

Ad. article 17

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

Ad. article 18

Le règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses fige en l'état un certain nombre de délais en matière d'accidents majeurs pendant la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et les faits reprenant à la fin de l'état de crise sanitaire ce qui rend nécessaire la reprise de ces dispositions dans le présent projet de loi.

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

Le point 1° du projet de loi vise à intégrer définitivement dans le Code du travail le principe, introduit par le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 23451 du Code du travail, que le congé pour raisons familiales doit être la mesure ultime en matière de garde d'enfants en disposant que ce congé spécial n'est pas cumulable avec le chômage partiel, ni dans le chef du demandeur, ni dans celui du conjoint ou partenaire, ni dans celui d'un autre membre du ménage et qu'il ne se justifie que si aucun autre moyen de garde n'est disponible.

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

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

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

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

Ad. article 20

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

*

FICHE FINANCIERE

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

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

*

FICHE D’EVALUATION D’IMPACT

Coordonnées du projet

| | |
|--------------------------------|--|
| Intitulé du projet : | <p>Projet de loi portant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2. modification du Code du travail |
| Ministère initiateur : | Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire |
| Auteur(s) : | Nadine Welter |
| Téléphone : | 247-83908 |
| Courriel : | nadine.welter@mt.etat.lu |
| Objectif(s) du projet : | <p>Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.</p> <p>Parmi ces mesures figuraient également un certain nombre de dérogations par rapport au droit du travail et notamment par rapport au Code du travail et à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.</p> <p>Toutes ces dérogations ont été mises en oeuvre par le biais de règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel de la situation.</p> <p>Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ses règlements se limite à la période de l'état de crise alors que pour leur majorité ces dispositions auront des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise tel que ars 2020.</p> <p>Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire.</p> <p>Dans ce contexte le projet de loi envisage de prendre le relais de ces règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution dont les dispositions deviennent caduques à la fin de l'état de crise, notamment aussi et surtout pour les dispositions qui produisent leurs effets après la fin de l'état de crise.</p> <p>Les dispositions qui sont censées être maintenues de façon définitive sont intégrées dans le Code du travail par une modification des articles afférents.</p> <p>Par contre, pour les dispositions dont les effets sont strictement limités à la période de l'état de crise et qui s'éteignent du fait de la fin de celui-ci, aucune démarche législative supplémentaire ne reste à faire et elles ne sont dès lors pas reprises dans le présent projet de loi.</p> |

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

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

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

Ministère de l'Economie, Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Ministère de la sécurité sociale, Ministère de la santé

Date : 14.5.2020

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 <input checked="" type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| – Citoyens : | Oui <input checked="" type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| – Administrations : | Oui <input checked="" type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
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 :
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

¹ N.a. : non applicable.

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.

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.
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

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)

- 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

7603/01

N° 7603¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(28.5.2020)

Par lettre du 15 mai 2020 (Réf.DK/gt/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi a pour objectif d'assurer la continuité temporaire ou permanente de certaines mesures exceptionnelles prises par le gouvernement dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, afin de préserver les effets de ces dispositions.

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

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

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

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

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

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

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

1. Mesures temporaires

1.1. Période d'essai

6. La période d'essai des salariés et apprentis liés à une entreprise qui a dû arrêter ses activités ou ralentir ses activités de telle manière qu'elle est obligée de mettre son personnel au « chômage partiel pour cas de force majeure COVID-19 », suite à l'état de crise, est suspendue à partir du début de la cessation de l'activité ou du ralentissement de l'activité par l'employeur jusqu'à la fin de la période de crise. Cette mesure concerne aussi bien les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, en contrat de travail à durée déterminée et en contrat de mission (travail intérimaire), ainsi que les apprentis.

La période d'essai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise.

6 bis. La CSL tient à rendre attentive au fait qu'en pratique de nombreux problèmes se posent du fait de cette disposition relative à la suspension de la période d'essai alors n'est pas assortie d'un mécanisme clair de protection contre le licenciement. De nombreux salariés se sont vus résilier leur contrat pendant cette période de suspension, nonobstant ce texte.

1.2. Maladie du salarié

7. Les périodes de maladie se situant entre le 18 mars 2020 et la date de fin de l'état de crise ne sont prises en compte ni dans le calcul des 78 semaines sur 104 semaines (période maximale de prise en charge de la maladie du salarié), ni dans le calcul des 26 semaines de protection contre le licenciement, au-delà desquelles l'employeur retrouve le droit de licencier son salarié malade.

Le délai de protection contre le licenciement de 26 semaines est prolongé d'une durée égale à celui de l'état de crise.

À partir du premier jour de la 27ème semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti de la maladie ou en possession du certificat médical est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

8. La CSL demande une prolongation de la protection contre le licenciement, au-delà de l'état de crise. Une prolongation jusqu'à la fin de l'année 2020 serait souhaitable pour offrir une réelle protection aux salariés.

8bis. La CSL profite du présent projet pour faire remarquer que la disposition relative à la prise en charge directe par la CNS de toute période de maladie des salariés entre le 1^{er} avril 2020 et la fin du mois de l'état de crise qui a été mise en place par dérogation au principe de la continuation de la rémunération par l'employeur, est critiquable à plusieurs égards :

- d'abord, la CNS est dans l'impossibilité de payer sans délai la rémunération correspondant au mois de la survenance de la maladie tout simplement parce qu'elle ne dispose pas encore de la déclaration des éléments servant au calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie pour le mois en cours; il en résulte que le paiement de l'indemnité pécuniaire par la CNS ne peut se faire que par des avances, ce qui engendre de nouveau des décalages dans le temps et des recalculs qui résultent du décompte entre les avances et le montant définitif par compensation avec l'indemnité pécuniaire ;
- puis, les règles de calcul des indemnités pécuniaires de maladie payées par la CNS en vertu des articles 10 et 34 du Code de la sécurité sociale diffèrent des règles de calcul du maintien intégral du salaire inscrites à l'art. L.121-6, paragraphe 3, alinéas 3 à 11 du Code du travail. La CSL souligne à ce propos que les règles de calcul des indemnités pécuniaires de maladie de la CNS ne peuvent pas se substituer aux règles de calcul du maintien intégral du salaire ; le fait que le projet de loi no 7582 est venu préciser en son article 1 que l'employeur a néanmoins l'obligation pendant cette phase de veiller à ce que le salarié malade soit indemnisé au niveau de l'intégralité de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail, ne change rien au fait que ce mécanisme de crise n'est pas optimal ;
- en outre beaucoup d'employeurs ne sont pas forcément au courant de cette disposition transitoire de crise et continuent à appliquer le principe de la continuation de la rémunération ce

qui rend la confusion encore plus importante, tes indemnités de maladie étant payées concomitamment à la fois par l'employeur et par la CNS faisant en sorte que l'assuré devra par la suite rembourser des sommes indues pour lesquelles il n'y est pour rien ;

- la question du financement final des mesures décidées par le gouvernement concernant la Mutualité des employeurs se pose aussi, cette dernière bénéficiant depuis des années de faveurs du budget de l'État. La CSL ne peut en aucun cas accepter que la réserve de la Caisse nationale de santé (CNS) puisse être utilisée à ces fins. Depuis plusieurs années déjà, le gouvernement a promis des améliorations des prestations aux assurés, notamment en matière de médecine dentaire. Ces mesures se font toujours attendre et il ne serait pas acceptable qu'elles soient sacrifiées sur l'autel des mesures de crise contre le Covid-19. De même, les périodes de congé pour raisons familiales extraordinaires et de congé pour soutien familial doivent être prises en charge par le budget de l'État, étant donné qu'il s'agit de mesures d'urgences décidées, à juste titre, dans le cadre d'une situation de pandémie, et non liées à des maladies à prendre en charge par la CNS.

1.3. Contrat de travail à durée déterminée

9. Les étudiants pourront décrocher de manière exceptionnelle des CDD de 40 heures par semaine (en temps normal 15 heures) en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines pour toutes les activités essentielles :

1. les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État ; 2. le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales ; 3. la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers ; 4. le secteur de l'alimentation ; 5. la production et la distribution de l'eau ; 6. la collecte et le traitement des eaux usées ; 7. l'enlèvement et la gestion des déchets ; 8. les transports publics ; 9. les services de transport, de transbordement et d'expédition de marchandises et de fret ; 10. les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments ; 11. les services postaux et de télécommunication ; 12. les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage ; 13. les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance.

Ainsi que toutes les activités artisanales et commerciales suivantes :

- les commerces qui vendent principalement des produits alimentaires,
- les pharmacies,
- les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes,
- les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux,
- les commerces de bricolage et de jardinage, et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter,
- les commerces qui vendent principalement des produits et du matériel de construction indispensables à un usage conforme à la destination de l'immeuble pour lequel les produits et le matériel sont destinés,
- les commerces de services de télécommunication,
- les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire,
- les services de vente de carburants et de stations d'essence,
- les activités de transport de personnes,
- les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire,
- la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques,
- les commerces de distribution de la presse,
- les institutions financières et d'assurance,
- les services postaux,
- les services de pressing et de nettoyage de vêtements,
- les services funéraires,
- les activités de construction, de rénovation et de transformation,

- les activités de dépannage, de maintenance, de révision, de réparation, de déménagement et de dépollution,
- les activités d’entretien nécessaires pour des raisons de sécurité,
- les activités des jardiniers et des paysagistes.

10. Le projet de loi précise que sans préjudice d’une résiliation d’un commun accord préalable, les contrats de travail à durée déterminée ainsi conclus prennent fin à la date d’échéance initialement convenue et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l’état de crise.

11. Pourquoi ne pas avoir couvert aussi les contrats d’engagement conclus avec un étudiant pour les besoins de l’accueil extrascolaire des élèves dans le cadre de l’exécution du plan de prise en charge en alternance des élèves de l’enseignement fondamental, à partir du 25 mai 2020 jusqu’au 15 juillet 2020, qui, par dérogation, peuvent être conclus en dehors des vacances scolaires et ne seront pas décomptés de la durée maximale de 2 mois par année civile habituellement applicable à ces contrats ?

De même que le fait que le salaire versé à l’étudiant qui est engagé dans le cadre de la mise en œuvre du plan de prise en charge en alternance des élèves de l’enseignement fondamental ou des mesures à prendre dans le cadre de l’accueil des enfants scolarisés dans le cadre de la crise du COVID-19 est exempt d’impôts.

1.4. Plan social

12. Les délais applicables lors de la négociation/élaboration d’un plan social dans le cadre d’un licenciement collectif, ainsi que, le cas échéant, la procédure de conciliation qui s’y rattache, sont suspendus pendant la durée de la crise sanitaire.

12bis. La CSL tient à faire remarquer qu’il est évident que même hors temps de crise, ces délais sont trop courts et devraient être allongés, en vue d’une réelle négociation des partenaires sociaux.

1.5. Examens médicaux

13. Les examens médicaux d’embauche, périodiques, etc. requis pour les professionnels de santé et le personnel administratif des établissements hospitaliers, ainsi que pour les salariés du secteur d’aides et de soins ont été suspendus pendant la durée de l’état de crise et ce jusqu’au 11 mai 2020.

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

1.6. Chômage partiel

a. Nouvelle dérogation : pas de durée maximale

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

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

15bis. La CSL salue cette nouvelle dérogation profitable aux salariés.

b. Déclaration de créance contresignée par la délégation du personnel

16. Après la fin du mois, l’entreprise devra établir une déclaration de créance avec laquelle elle demandera remboursement des heures chômées sur base d’un décompte détaillé mentionnant les heures réellement chômées. Sur base de ce décompte, l’ADEM calculera les sommes réellement dues par le

Fonds pour l'emploi. En cas de trop-perçu, l'entreprise sera tenue de rembourser. Le Code du travail prévoit que la déclaration de créance de l'employeur doit être accompagnée de décomptes mensuels individuels par salarié et signés par le salarié concerné par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part du salarié qu'il a touché les indemnités par l'employeur. Par dérogation depuis le 29 avril 2020, pendant l'état de crise, la délégation du personnel, si elle existe, contresigne la déclaration de créance globale de l'employeur.

16bis. La CSL demande le retrait immédiat de cette dérogation, qui permet des abus. La CSL est d'avis que la délégation du personnel n'a pas matériellement la possibilité de vérifier si la déclaration de l'employeur est correcte. Il est donc inapproprié de lui demander de la signer et de la cautionner. Au contraire, la signature de la délégation aurait dû venir corroborer l'aval des salariés concernés.

c. Délai de forclusion de 3 mois

17. Depuis le 29 avril 2020, le délai ordinaire de 2 mois dont dispose l'entreprise pour adresser son décompte détaillé à l'ADEM, est porté pendant l'état de crise à 3 mois. Le décompte doit donc parvenir à l'ADEM dans les 3 mois qui suivent celui de la survenance du chômage.

18. Dans le cadre du chômage partiel, notre chambre a quelques observations à formuler.

Même une fois déconfinées les entreprises vont continuer à subir des problèmes économiques (manque de confiance des consommateurs...), le chômage partiel Covid-19 ne doit donc pas être arrêté trop vite et doit être maintenu même après le 31 juillet 2020.

Par ailleurs, cette aide que constitue le chômage partiel laisse toutefois de côté les salariés en statut précaire, comme ceux qui travaillent pour des plateformes.

La pandémie mondiale montre la nécessité pour les travailleurs atypiques de bénéficier de la même protection juridique similaire aux travailleurs ayant des contrats légaux réguliers. L'UE et les États membres doivent désormais garantir aux travailleurs atypiques l'accès à la santé et à la sécurité préventives, à la protection sociale et à tous les autres droits du travail. Les opérateurs de plateformes profitent des opportunités de marché apportées par la fermeture temporaire des magasins et des restaurants. Cette situation est appuyée par le manque de clarté juridique.

Des mesures exceptionnelles doivent venir en aide à ces salariés en situation précaire comme les intérimaires ou salariés ne remplissant pas les conditions d'octroi des indemnités de chômage et de couverture sociale en éliminant le délai minimum d'affiliation.

19. Enfin, les ménages privés sont exclus du chômage partiel, mettant les personnes qu'ils engagent dans une situation très précaire. Les mesures visant à augmenter le forfait de l'abattement fiscal ne profitent pas uniformément à tous les employeurs privés, certains atteignent déjà lesdites limites par les autres dépenses éligibles au titre de la garde d'enfants ou les frais d'encadrement d'une personne dépendante.

Comme le dispositif préexistant du chômage partiel a été adapté à la crise actuelle, de façon à permettre des applications plus souples (apprentis, crèches, etc.), il aurait également pu être étendu aux ménages privés. Rien ne justifie en effet qu'ils ne soient pas considérés comme de véritables employeurs en ce domaine, alors que dans d'autres oui...à titre d'exemples, ils ont reçu un courrier de l'AAA afin de se voir doter de masques au profit des personnes qu'ils engagent.

19bis. La CSL tient encore à relever que l'obligation de l'employeur de maintenir les contrats de travail devrait être formulée de manière plus stricte dans le Code du travail et être assortie d'une réelle protection contre le licenciement des salariés pendant la période de chômage partiel.

19ter. En ce qui concerne la règle du non-cumul du chômage partiel avec le congé pour raisons familiales (article 19 du projet de loi ; voir aussi le point 31 ci-après), la CSL ne peut approuver cette disposition alors que dans certains cas il doit être possible de combiner chômage partiel et

congé pour raisons familiales, notamment lorsque le salarié n'est qu'en chômage partiel à temps partiel.

1.7. Demandeurs d'emploi

20. Les délais en matière de convention de collaboration individualisée sont suspendus. La proposition de ladite convention se fera au plus tard avant la fin du 6ème mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics.

21. La dispense maximale accordée aux demandeurs d'emploi qui veulent créer une entreprise est prorogée jusqu'à la fin de l'état de crise.

22. La durée des droits aux indemnité de chômage, qu'ils soient initiaux ou de prolongation, est prolongée de la durée de l'état de crise.

La période de référence de 24 mois est allongée de la durée de l'état de crise.

22 bis. Les droits des demandeurs d'emploi devraient encore être prolongés de 12 mois après la fin de l'état de crise. Il est en effet à craindre que la situation économique ne soit pas propice aux personnes en recherche d'emploi, qu'il faut donc protéger.

23. Le délai à respecter par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) pour proposer des candidats à l'employeur désirant recruter une personne de nationalité non-communautaire a été augmenté de trois à six semaines.

1.8. Contrats d'insertion

24. Les stages de réinsertion donnent lieu à une prise en charge totale par le Fonds pour l'emploi pendant la durée de l'état de crise. De même, pour les contrats d'appui emploi (CAE) et contrats d'initiation à l'emploi (CIE), la quote-part prise en charge par le Fonds pour l'emploi a été augmentée à 100%.

1.9. Reclassement professionnel

25. Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent. Le médecin du travail convoque et examine l'intéressé. Le médecin du travail doit rendre son avis dans les 3 semaines. Ce délai est supprimé pendant la durée de l'état de crise.

Par ailleurs, si l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier sera mis en suspens et l'intéressé sera reconvoqué dès que possible. Ce qui constitue une faveur au bénéfice de l'assuré, qui, d'ordinaire, aurait été considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Il se serait dès lors vu notifier une décision de refus de reclassement professionnel.

26. Les salariés en reclassement professionnel qui sont engagés pour assurer des activités qui sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays peuvent profiter des gratifications; compléments et accessoires dus au titre de l'état de crise liée au Covid-19 sans qu'ils ne soient pris en compte pour le calcul de leur indemnité compensatoire.

Cela s'applique depuis le 11 mai également aux personnes reclassées qui travaillent dans toutes les activités commerciales et artisanales citées ci-dessus.

26bis. La CSL rappelle qu'elle revendique depuis longtemps que les augmentations de salaire, primes et gratifications que le salarié reclassé en interne touche de la part de son employeur pour le travail accompli, ne soient pas prises en compte et n'aient pas d'impact sur le montant de son indemnité compensatoire. La CSL demande par conséquent que la législation soit adaptée en ce sens.

1.10. *Pré retraite*

27. Pendant la période de la présente crise, une des raisons pour retirer les indemnités de pré retraite, à savoir celle de la reprise d'une activité rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné, est temporairement suspendue, en faveur des personnes en pré retraite qui souhaitent travailler pour une des entreprises ou institutions dont l'activité est considérée comme essentielle et comme devant être maintenue pendant la crise.

Cela s'applique depuis le 11 mai également aux personnes en pré retraite qui travaillent dans toutes les activités commerciales et artisanales citées ci-dessus.

1.11. *Accidents majeurs*

28. Un certain nombre de délais en matière d'accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ont été suspendus pendant la durée de l'état de crise.

2. *Mesures définitives*

2.1. *Règle anti-cumul congé pour raisons familiales et chômage partiel*

29. Ce projet de loi entérine dans le Code du travail la condition que pour pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales ni la salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible.

30. Jusqu'ici cette règle n'existait pas, car il n'y a guère d'abus en la matière. Il n'y a donc pas lieu de la faire subsister au-delà de la crise Covid-19.

31. En tout état de cause, si cette règle devrait trouver place dans le Code du travail, il y a lieu de tenir compte que dans l'hypothèse où l'activité de l'entreprise est arrêtée complètement, le salarié ne peut plus demander le congé pour raisons familiales « Covid-19 », car il ne vient plus travailler. Il doit toutefois rester à disposition de l'employeur. Si jamais le salarié était rappelé par son employeur, il devrait alors pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales.

A fortiori, dans l'hypothèse où l'activité est réduite, le salarié devrait pouvoir demander le congé pour raisons familiales « Covid-19 » fractionné pour le temps de travail réduit.

2.2. *Sanctions en cas de fraude en matière de chômage partiel*

32. Depuis le 30 avril 2020, toute déclaration fautive, tout manquement dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés et toute utilisation des subventions ayant servi à des fins autres que le paiement des salaires est punie d'une amende de 251 à 5 000 euros.

33. Ce projet de loi rend ces sanctions définitives en les étendant à toutes les voies d'accès, que les demandes soient motivées pour des raisons conjoncturelles ou structurelles ou le fait d'un lien de dépendance économique ou du cas de force majeure.

2.3. *Accès par l'Adem à certaines données du Centre commun*

34. Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de pré retraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité.

35. Le projet de loi ajoute l'inscription et le suivi des demandeurs d'emploi et le chômage partiel.

2.4. Echange de données entre l'Adem et le Centre commun

36. Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage.

37. Ce projet de loi ajoute le chômage partiel.

38. La CSL approuve le présent projet de loi sous réserve des remarques formulées dans cet avis.

Luxembourg, le 28 mai 2020

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

7603/02

N° 7603²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(9.6.2020)

Par dépêche du 15 mai 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.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche financière ainsi qu'une fiche d'évaluation d'impact.

L'avis de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 5 juin 2020.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Selon les auteurs, le projet de loi sous avis a pour objet d'« assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines [...] dérogations » au droit du travail qui ont été mises en œuvre par le biais de règlements grand-ducaux pris sur la base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, « afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel de la situation » qui trouve son origine dans l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Le Conseil d'État comprend que certaines des dérogations aux dispositions législatives existantes ont vocation à ne s'appliquer que pendant la durée de l'état de crise, alors que d'autres vont s'appliquer au-delà de la durée de l'état de crise. Par ailleurs, parmi celles qui s'appliquent pendant la durée de l'état de crise, la plupart font l'objet de règlements grand-ducaux pris sur la base des dispositions de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution.

Le Conseil d'État constate que pour ce qui concerne les dérogations aux articles visés par le projet de loi sous avis, le législateur prend le relais du pouvoir réglementaire qui avait agi, dans un premier temps, sur la base des dispositions de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution et en vertu des pouvoirs exceptionnels qui lui sont conférés par cette disposition. Le Conseil d'État note ensuite que les dispositions prévues par la loi en projet pourront développer leurs effets, du moins si la future loi entre en vigueur avant la fin de l'état de crise, encore pendant la durée restante de celui-ci. Dans cette perspective, le Conseil d'État note que l'adoption, pendant la période de crise, d'une loi dans une matière et sur les points visés par un règlement grand-ducal fondé sur l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution prive, à partir de l'entrée en vigueur de cette loi, les dispositions régle-

mentaires de leur fondement constitutionnel. Si la loi en projet entre en vigueur le lendemain de la cessation de l'état de crise, une abrogation formelle n'est plus nécessaire dans un souci de clarification.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Sans observation.

Article 2

L'article sous avis prévoit que le délai de protection contre le licenciement, qui selon l'article L. 121-6 du Code du travail est fixé à vingt-six semaines, est prolongé d'une durée égale à celle de l'état de crise pour tous les salariés incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise, sauf pour le licenciement pour motifs graves qui reste possible à partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement.

Le Conseil d'État comprend cette disposition comme rajoutant la durée pendant laquelle le salarié était incapable de travailler pendant l'état de crise au délai de vingt-six semaines prévu à l'article L. 121-6 du Code du travail. Ainsi, un salarié dont l'incapacité de travail a par exemple débuté une semaine avant la fin de l'état de crise, est protégé pendant vingt-six plus une semaine contre le licenciement. Cependant, la formulation proposée par les auteurs pourrait laisser sous-entendre que le délai de vingt-six semaines est prolongé globalement de la durée de l'état de crise pour tous les salariés incapables de travailler, situation inconcevable, car susceptible de traiter de façon différente les salariés incapables de travailler pendant l'état de crise et ceux qui deviennent incapables de travailler juste après l'état de crise, dans la mesure où les premiers se verraient protégés pour une durée de vingt-six semaines plus les semaines de durée de l'état de crise, alors qu'aux derniers s'appliquerait uniquement le délai de droit commun, à savoir vingt-six semaines de protection contre le licenciement. Le Conseil d'État doit donc s'opposer formellement à la disposition sous avis pour être contraire à l'article 10bis de la Constitution et demande, par conséquent, aux auteurs de reformuler l'alinéa 1^{er} comme suit :

« Pour un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail, le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est suspendu pour la durée d'incapacité de travail se situant pendant la durée de l'état de crise. Ce délai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise si le salarié se trouve toujours en incapacité de travail. »

Article 3

L'article sous avis prévoit que, pendant la durée de l'état de crise, pour les contrats conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe du projet de loi sous examen, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines, disposition faisant l'objet du règlement modifié du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail.

Avec la fin de l'état de crise, la durée hebdomadaire sera de nouveau fixée à quinze heures, tel que cela est prévu à l'article L. 122-1 précité. Puisque de tels contrats ne peuvent donc plus être conclus après la fin de l'état de crise et que la disposition concerne essentiellement le terme de ce type de contrats, le Conseil d'État suggère de supprimer l'alinéa 1^{er} et de ne retenir qu'un seul alinéa ayant le libellé suivant :

« **Art. 3.** Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3,

point 5, du Code du travail, les contrats de travail à durée déterminée conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe prennent fin à la date d'échéance initialement convenue, sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise. »

Article 4

Sans observation.

Article 5

L'article sous examen prévoit ce qui suit : « À partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 11 mai 2020, date d'abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2, point 5, ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail sont suspendus pour les professionnels de santé, [le] personnel administratif des établissements hospitalier[s] et les salariés du secteur d'aides et de soins. »

D'après le commentaire des articles, la date du 11 mai 2020 est celle de l'abrogation du règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail. Le Conseil d'État a du mal à saisir pourquoi une disposition d'un règlement grand-ducal pris sur la base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, qui a été abrogée, doit être insérée dans un texte de loi dont la vocation est de déterminer les dérogations au droit commun perdurant au-delà de l'état de crise. Si les auteurs entendaient uniquement régulariser de façon rétroactive la suspension des examens médicaux pour les salariés du secteur d'aides et de soins, non prévue par le règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020, il y aurait lieu de reformuler la disposition en prévoyant une prolongation des délais pour les salariés du secteur d'aides et de soins.

Articles 6 à 8

Sans observation.

Article 9

Au paragraphe 1^{er}, il est prévu qu'à partir du début de l'état de crise et par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, la proposition de la convention de collaboration individualisée se fait « au plus tard avant la fin du 6^{ème} mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics ».

Le Conseil d'État est à se demander comment l'administré peut connaître la date de « reprise des rendez-vous physiques » y visée. Il demande, partant, d'insérer soit une date précise déjà connue ou à échoir, ou encore de se rabattre sur la fin de l'état de crise à l'instar d'autres dispositions dérogatoires.

La disposition pourrait alors se lire comme suit :

« (1) Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas su se faire proposer une convention de collaboration individualisée en raison de la fermeture des bureaux de placement publics pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, cette proposition de convention se fait au plus tard avant la fin du sixième mois suivant la fin de l'état de crise. »

Articles 10 à 15

Sans observation.

Article 16

L'article sous avis prévoit que « [p]endant la durée de l'état de crise [...] et jusqu'au 31 décembre 2020, l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclue entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe et un de ses salariés indemnisés en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail ».

Cette disposition fait l'objet du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail, sans que celui-ci indique la date limite de son application qui dans le cadre de l'article sous avis est fixée au 31 décembre 2020. Le Conseil d'État tient à relever que le règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020 prévoit que « l'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et sociale ». Si les auteurs entendent rajouter cette obligation à l'article sous examen, le Conseil d'État peut d'ores et déjà marquer son accord.

Article 17

Sans observation.

Article 18

L'article sous revue reprend le libellé exact du 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. Selon les auteurs, il y aurait lieu de reprendre cette disposition dans le cadre du projet de loi sous avis afin de reprendre le cours des délais suspendus à l'issue de l'état de crise.

Le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, à ce que soient déterminées, à l'article sous examen, les activités de pollution et les activités d'entretien nécessaires visées à l'article sous examen, et ce, dans la mesure où l'article 3 du règlement grand-ducal précité du 18 mars 2020, auquel se réfère le texte sous avis, ne comporte plus de paragraphe 2 depuis sa modification en date du 6 mai 2020¹.

Partant, le Conseil d'État suggère de reformuler l'article 18 comme suit :

« **Art. 18.** Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais prévus à :

- 1° l'article 7, paragraphe 3, alinéa 3, de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ;
- 2° l'article 8 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 3° l'article 12 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 4° l'article 35, paragraphe 1^{er}, point 1, de la loi précitée du 28 avril 2017 sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité dans le cadre d'activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ainsi que d'activités d'entretien². »

Par ailleurs, le dernier alinéa est à supprimer pour être superfétatoire, étant donné qu'il relève de l'évidence qu'une suspension de délai implique la reprise du délai à l'issue de la suspension et que ce délai reprend son cours pour la fraction non épuisée avant sa suspension.

Article 19

L'article sous examen apporte un certain nombre de modifications au Code du travail qui perdurent au-delà de l'état de crise.

¹ Règlement grand-ducal du 6 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

² En ce qui concerne le libellé de l'article 18, celui-ci tient compte des observations d'ordre légistique formulées ci-après.

Le point 1^o vise à compléter l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, du Code du travail, par une disposition destinée à prohiber la prise simultanée dans le chef des parents ou d'un autre membre du ménage d'un enfant âgé de moins de dix-huit ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents, d'un congé pour raisons familiales et d'un chômage partiel, l'hypothèse sous-jacente étant que le parent qui bénéficie d'un chômage partiel peut assumer la garde des enfants.

Cette disposition fait l'objet du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 234-51 du Code du travail, pris en exécution de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution et qui dispose que « le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents, ne peut prétendre, pendant la durée de l'état de crise telle que fixée par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, au congé pour raisons familiales qu'à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du même Code pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible ».

Le Conseil d'État se doit de soulever l'imprécision et le non-cadrage de la notion d'« aucun autre moyen de garde ». En effet, cette notion soulève des interrogations quant aux moyens de garde visés. S'agit-il des seuls moyens de garde formels, comme par exemple les services d'éducation et d'accueil agréés, ou également des moyens de garde informels, comme par exemple les grands-parents. Se pose encore la question de savoir à qui incombe la charge de la preuve : Le demandeur doit-il prouver qu'il n'a pas d'« autre moyen de garde » ou est-ce que l'administration doit apporter la preuve que le demandeur avait un « autre moyen de garde » ?

Le Conseil d'État se demande en outre ce que les auteurs entendent par « autre membre du ménage ». La notion de « ménage » est des plus vagues en ce qu'elle soulève les interrogations suivantes : S'agit-il de la communauté domestique visée dans le cadre de la législation concernant le revenu d'inclusion sociale ? Ou s'agit-il de l'entité fiscale soumettant des personnes mariées ou des partenaires à un régime fiscal commun ?

Par ailleurs, le Conseil d'État relève que la disposition sous avis crée de fait une obligation de s'occuper de l'enfant pour le parent qui bénéficie d'un régime de chômage partiel et constitue dès lors une ingérence manifeste dans l'organisation de la vie privée sans prendre en compte les diverses situations d'urgence qui peuvent se présenter au cas par cas. En effet, qu'en est-il des « parents » n'habitant pas dans un même foyer pour diverses raisons (séparation, divorce, expulsion pour violences, etc.) ? Sont-ils en toutes circonstances obligés de s'occuper de leurs enfants pendant le chômage partiel, et ce, même dans le cas où le parent bénéficiant du chômage partiel n'a pas la garde de l'enfant, voire le droit de voir son enfant ?

Au regard de la pléthore d'imprécisions, voire d'interrogations que la disposition sous avis, censée encadrer le droit du travailleur de pouvoir bénéficier d'un congé pour raisons familiales, génère, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au texte que l'article sous examen entend insérer dans l'article L. 234- 51, alinéa 1^{er}, du Code du travail, pour des raisons de sécurité juridique.

Le point 2^o vise à modifier l'article L. 511-14 du Code du travail en complétant le paragraphe 1^{er} par un alinéa 2 et en y insérant deux nouveaux paragraphes. En ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 2, dans sa version proposée, les deuxième et troisième phrases sont à supprimer pour être superfétatoires, étant donné qu'elles ne font que répéter des dispositions de droit commun.

Article 20

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observations générales

À l'instar des autres textes en la matière, il y a lieu de se référer à « la pandémie Covid-19 ». Cette observation ne vaut pas pour la citation des intitulés d'actes.

Le Conseil d'État signale que lors des renvois, les différents éléments auxquels il est renvoyé sont à séparer par des virgules, en écrivant, à titre d'exemple à l'article 3, alinéa 1^{er} « à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5, du Code du travail, ».

Lorsqu'on se réfère au premier article, paragraphe ou alinéa, ou au premier groupement d'articles, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « 1^{er} ».

Il y a lieu de remplacer les termes « en annexe » par les termes « à l'annexe ».

Les nombres s'écrivent en toutes lettres. Ils s'expriment uniquement en chiffres s'il s'agit de pour cent, de sommes d'argent, d'unités de mesure, d'indices de prix ou de dates.

Intitulé

Dans la mesure où les énumérations sont à introduire par un deux-points, il convient d'insérer un deux-points après le terme « portant ». Par ailleurs, il y a lieu de recourir à des numéros suivis du symbole « ° » en exposant.

Article 1^{er}

En ce qui concerne l'alinéa 1^{er}, le Conseil d'État renvoie à son observation générale relative à la dénomination de la pandémie de Covid-19 et demande d'écrire à deux reprises :

« chômage partiel pour cause de force majeure en relation avec la pandémie Covid-19 ».

Concernant le même alinéa 1^{er}, le Conseil d'État signale que le terme « respectivement » étant employé de manière inappropriée est à remplacer par la conjonction « ou ». Cette observation vaut également pour l'article L. 511-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, dans sa nouvelle teneur proposée par l'article 19, point 2°, du projet de loi sous examen.

Article 2

À l'alinéa 1^{er}, il convient d'insérer une virgule avant les termes « le délai de protection ».

À l'alinéa 2, il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite le paragraphe visé. Ainsi, il faut écrire « à l'article L. 121-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail » et « à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail ».

Article 3

En ce qui concerne l'alinéa 2, il y a lieu de noter que dans le cadre de renvois à des paragraphes ou alinéas, l'emploi d'une tournure telle que « qui précède » est à écarter. Mieux vaut viser le numéro du paragraphe ou alinéa en question, étant donné que l'insertion d'une nouvelle disposition à l'occasion d'une modification ultérieure peut avoir pour conséquence de rendre le renvoi inexact. Partant, il faut écrire « alinéa 1^{er} ».

Article 4

Il convient d'insérer une virgule avant les termes « les délais ».

Les termes rédigés en gras et soulignés sont à omettre dans les textes normatifs.

Article 5

Il y a lieu d'écrire le terme « personnel » au singulier et le terme « hospitalier » au pluriel, pour écrire « le personnel administratif des établissements hospitaliers ».

Article 6

Il convient d'insérer une virgule avant les termes « les heures de chômage partiel ».

Article 7

Il est indiqué d'insérer une virgule avant les termes « la déclaration de créance » ainsi qu'avant le terme « prolongée ».

Article 9

Au paragraphe 1^{er}, il y a lieu d'écrire « sixième mois ».

Au paragraphe 2, il convient d'écrire :

« Par dérogation à l'article L. 521- 9, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, la dispense maximale [...]. »

Article 10

Il est indiqué d'insérer une virgule avant les termes « la durée des droits aux indemnités de chômage ».

Article 14

À l'alinéa 1^{er}, il est indiqué d'insérer une virgule avant les termes « les gratifications, compléments et accessoires ».

En ce qui concerne l'alinéa 2, il convient de noter que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. Ainsi, il convient de remplacer le terme « devront » par le terme « doivent ».

Article 15

Il convient d'insérer une virgule avant les termes « les délais impartis au médecin du travail ».

Article 16

Il y a lieu d'insérer une virgule avant les termes « l'article L. 585-6 ».

Article 18

Aux points 1^o à 4^o, il convient de noter que la référence à une loi à plusieurs endroits du même dispositif doit en principe comporter l'intitulé complet de l'acte auquel il est fait référence. Toutefois, afin de faciliter la lecture du dispositif, il peut exceptionnellement être recouru à la formule « loi précitée du [...] » si dans le dispositif il a déjà été fait mention de l'intitulé complet de l'acte visé, à condition toutefois que le dispositif ne comporte pas ou ne sera pas susceptible de comporter à l'avenir de référence à un acte de nature identique et ayant la même date. Partant, il y a lieu de reformuler l'article 18, alinéa 1^{er}, comme suit :

« Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais prévus à :

1^o l'article 7, paragraphe 3, alinéa 3, de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ;

2^o l'article 8 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;

3^o l'article 12 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;

4^o l'article 35, paragraphe 1^{er}, point 1, de la loi précitée du 28 avril 2017 sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité dans le cadre d'activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ainsi que d'activités d'entretien³. »

Article 19

Au point 1^o, phrase liminaire, il y a lieu d'insérer une virgule avant les termes « l'alinéa 1^{er} ».

Toujours au point 1^o, phrase liminaire, il est recommandé de remplacer les termes « par ce qui » par le terme « comme ».

³ En ce qui concerne le libellé du point 4^o, il est renvoyé à l'examen de l'article 18.

Dans la mesure où l'article L. 511-14 est remplacé dans son intégralité, il est recommandé de reformuler le point 2°, phrase liminaire, comme suit :

« 2° L'article L. 511-14 est remplacé comme suit : ».

Au point 2°, en ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient d'insérer le terme « a » avant les termes « un manquement délibéré », pour écrire « dès qu'il y a un manquement délibéré ».

Au même point 2°, en ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, il est recommandé de remplacer le terme « payement » par le terme « paiement ».

Toujours au point 2°, en ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 2, première phrase, il y a lieu de noter que dans le cadre de renvois à des paragraphes ou alinéas, l'emploi d'une tournure telle que « qui précèdent » est à écarter. Partant, il faut écrire :

« Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1^{er} sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros. »

Encore au point 2°, en ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 3, le Conseil d'État recommande, pour une meilleure lisibilité du Code du travail, d'incorporer par analogie les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 à l'article L. 512-10 du Code du travail, en insérant à cet effet un point 3° nouveau dans le projet de loi sous avis. Dans cette hypothèse, le paragraphe 3 de l'article L. 511-14 est à supprimer.

En ce qui concerne les points 3° et 4°, il convient de noter qu'il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à plusieurs paragraphes d'un même article sous un point, en reprenant chaque modification sous une lettre minuscule suivie d'une parenthèse fermante (a), b), c),...). Ce procédé évite de devoir introduire un point distinct pour chaque modification particulière.

Il convient encore de noter que lorsqu'il est renvoyé à une lettre faisant partie d'une subdivision (a), b), c),...), il y a lieu d'utiliser le terme « lettre » avant la lettre référée, et non le terme « point ».

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de reformuler le point 3° comme suit :

« 3° L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit :

a) La lettre a) prend la teneur suivante :

« a) [...] ; ».

b) La lettre i) prend la teneur suivante :

« i) [...] ; ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 9 juin 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

7603/03

N° 7603³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant :

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

* * *

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

(15.6.2020)

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 7603 a été déposé le 27 mai 2020 par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

La Chambre des Salariés a émis un avis le 28 mai 2020.

L'avis du Conseil d'État date du 9 juin 2020.

La commission parlementaire a examiné le projet de loi dans sa réunion du 15 juin 2020. Dans la même réunion, la commission a examiné l'avis du Conseil d'État et a désigné son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du présent projet.

La commission parlementaire a examiné et adopté le présent rapport le 15 juin 2020.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à proroger les effets d'un certain nombre de mesures prises pendant l'état de crise sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution dans le domaine du travail et de l'emploi.

En effet, dans le cadre de l'état de crise, déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, le Gouvernement a pris des mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

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

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

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ses règlements se limite à la période de l'état de crise alors que la majorité de ces dispositions auront des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise.

Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui contiennent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire.

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

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

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

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

Ainsi, vu le recours massif au chômage partiel du fait de la crise sanitaire et suite aux décisions gouvernementales prises par rapport à cette situation exceptionnelle, le contingent maximal de 1.022 heures de chômage partiel disponibles par an risque d'être épuisé avant la fin de l'année en cours.

*

Les dérogations par rapport au Code du travail concernent plus particulièrement :

- Les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020, qui ne sont pas imputées à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures par année de calendrier.
- La suspension durant l'état de crise des différents délais prévus dans le cadre de procédures concernant :
 - La clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ;
 - le reclassement ;
 - la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail pendant 26 semaines ;
 - la négociation d'un plan social ;
 - la proposition par l'Agence pour le développement de l'emploi d'une convention de collaboration individuelle pour le demandeur d'emploi ;
 - les droits aux indemnités de chômage complet ;
 - la dispense concernant l'acceptation de tout emploi approprié pour les demandeurs d'emploi dans le cadre d'une création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise.
- La suspension des examens médicaux d'embauche dans les domaines de la santé et des soins, mesure qui avait été prise par le règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, abrogé en date du 11 mai 2020 du fait de la reprise desdits examens.

- Les effets d’un contrat à durée déterminée de 40 heures par semaine conclu entre un étudiant et un employeur dans un domaine d’activité défini comme essentiel – ces contrats prennent fin à la date d’échéance initialement convenue, sans préjudice d’une résiliation d’un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l’état de crise.
- La participation de l’employeur aux indemnités d’un stage de professionnalisation, d’un contrat de réinsertion, d’un contrat appui-emploi ou d’un contrat d’initiation à l’emploi qui sont pris en charge par l’État.
- Les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés des domaines d’activités définis comme essentiels, qui ne seront pas pris en compte pour le calcul du revenu cotisable au titre de l’assurance pension.
- Les salariés indemnisés en préretraite, dont le salaire versé dans le contexte d’une reprise d’activité dans un des domaines définis comme essentiels pendant l’état de crise est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.

Le projet de loi prévoit par ailleurs une dérogation à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses concernant la suspension de certains délais.

Les modifications définitives au Code du travail ont trait :

- Aux sanctions prévues en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel.
- À l’accès par l’Agence pour le développement de l’emploi à certaines données du Centre commun de la sécurité sociale dans le cadre du suivi des demandeurs d’emploi ou la liquidation des indemnités de chômage partiel.

Il convient de noter que le projet de loi initial prévoyait une modification définitive au Code du travail concernant le congé pour raisons familiales selon laquelle le congé pour raisons familiales ne pouvait être pris que si aucun des parents, ni aucun autre membre du ménage ne tombe sous le régime du chômage partiel et qu’aucun autre mode de garde ne soit disponible. Suite à l’opposition formelle du Conseil d’État pour des raisons de sécurité juridique, la disposition en question a été supprimée.

*

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

Avis du Conseil d’Etat

Dans son avis datant du 9 juin 2020, le Conseil d’État émet trois oppositions formelles.

Ainsi, la Haute Corporation s’oppose formellement à la disposition concernant la prolongation du délai de protection contre le licenciement de 26 semaines. La proposition de texte du Conseil d’État prévoit une prolongation de ce délai non pas d’une durée égale à la durée de l’état de crise, mais de la durée de l’incapacité de travail pendant l’état de crise.

En ce qui concerne la dérogation à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses concernant la suspension de certains délais, le Conseil d’État émet une opposition formelle pour insécurité juridique et suggère une reformulation de l’article en question.

Une dernière opposition formelle pour des raisons de sécurité juridique a trait à la disposition prévoyant que le congé pour raisons familiales ne peut être pris que si aucun des parents, ni aucun autre membre du ménage ne tombe sous le régime du chômage partiel et qu’aucun autre mode de garde ne soit disponible. Le Conseil d’État se heurte à l’imprécision des termes « aucun autre moyen de garde » et « autre membre du ménage » et considère que la disposition prévue constituerait une ingérence dans l’organisation de la vie privée qui ne prend pas en considération les situations individuelles des personnes concernées.

En ce qui concerne le détail des observations ainsi que les suggestions de reformulation de texte du Conseil d’État, il est renvoyé au commentaire des articles.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 28 mai 2020, la Chambre des Salariés (CSL) formule un certain nombre de critiques au sujet d'une partie des dispositions prévues par le projet de loi qu'elle juge insuffisantes en termes de protection des salariés. Ceci concerne notamment la prolongation du délai contre le licenciement de 26 semaines, que la CSL aimerait voir étendue au-delà de l'état de crise et jusqu'à la fin de l'année, tout comme les droits des demandeurs d'emploi aux indemnités de chômage complet, qui, selon la CSL, devraient être prolongés de 12 mois après la fin de l'état de crise.

Au vu des problèmes économiques auxquels les entreprises devront faire face même après le déconfinement, la CSL est d'avis que le chômage partiel Covid-19 devra être maintenu et assorti d'une obligation pour les employeurs de maintenir les contrats de travail.

Elle souligne par ailleurs que les travailleurs atypiques, comme p. ex. les travailleurs de plateforme ou les intérimaires, devraient pouvoir bénéficier de la même protection que les autres salariés, que ce soit au niveau du droit du travail, de la sécurité sociale, de l'accès aux soins de santé ou de la protection sociale. La CSL considère par ailleurs que le chômage partiel aurait dû et devrait être accessible aux ménages privés.

La CSL n'approuve pas la prise en charge par la Caisse nationale de santé (CNS) de toute période de maladie des salariés située entre le 1^{er} avril et la fin du mois au cours duquel se situe la fin de l'état de crise. A part la mise en œuvre compliquée et lourde de cette disposition, elle s'oppose à ce que les réserves de la CNS soient utilisées à cette fin, alors que des améliorations des prestations aux assurés – notamment en ce qui concerne la médecine dentaire – annoncées depuis un certain temps, se font toujours attendre.

Enfin, la CSL se montre critique envers la disposition « anti-cumul » du congé pour raisons familiales avec le chômage partiel, destinée à être inscrite définitivement dans le Code du travail. Elle fait remarquer que le salarié en chômage partiel doit en tout état de cause rester à la disposition de son employeur pour le cas d'une reprise de l'activité et devrait alors pouvoir avoir recours au congé pour raisons familiales en cas de besoin.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Faisant suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission parlementaire apporte une modification à l'intitulé du projet de loi. Le Conseil d'État fait en effet remarquer que dans la mesure où les énumérations sont à introduire par un deux-points, il convient d'insérer un deux-points après le terme « portant ». Par ailleurs, il y a lieu de recourir à des numéros suivis du symbole « ° » en exposant.

L'intitulé modifié prend dès lors la teneur suivante :

« Projet de loi portant :

1[°] dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ;

2[°] modification du Code du travail »

Article 1^{er}

Le 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 dispose que pendant la durée de la crise et pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19, la clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue à partir de la prise d'effet de la décision gouvernementale respectivement de l'admission du salarié concerné à ce régime spécial de chômage partiel.

Cette suspension se termine à la fin de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

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

Le Conseil d'État, dans son avis du 9 juin 2020, n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 1^{er}.

La commission parlementaire fait sienne l'observation d'ordre légistique relative à l'article 1^{er}, faite par le Conseil d'État, suivant laquelle le numéro d'article est désigné avec un exposant « er » derrière le chiffre 1, pour écrire « Art. 1^{er}. » au lieu de « Art. 1^{er}. »

Au même alinéa 1^{er} de l'article 1^{er}, le terme « respectivement », jugé inapproprié par la Haute Corporation, est remplacé par la conjonction « ou ».

Le Conseil d'État propose encore d'écrire à deux reprises à l'article 1^{er} « chômage partiel pour cause de force majeure en relation avec la pandémie Covid-19 » au lieu de « ~~pour cas de force majeure covid-19~~ ». La commission ne suit pas le Conseil d'État à l'endroit de l'article 1^{er} en ce qui concerne l'utilisation de l'expression proposée par lui. En effet les termes « chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 » sont une formulation consacrée en relation avec les dispositions relatives au chômage partiel. La commission procède à la correction d'une erreur matérielle dans l'emploi de l'expression « chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 » en insérant le terme « pour » entre les termes « chômage partiel » et « cas de force majeur » à l'endroit de la seconde utilisation de ladite formulation. De même, la commission, par souci d'uniformisation du libellé du projet de loi, écrit à deux reprises le terme « Covid-19 » avec une lettre « C » majuscule.

Article 2

Le règlement grand-ducal modifié du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail dispose que le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines pour les salariés en arrêt maladie est prolongé pendant la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 d'une durée correspondant à la période de crise.

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

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

Le Conseil d'État, dans son avis du 9 juin 2020, signale qu'il « comprend cette disposition comme rajoutant la durée pendant laquelle le salarié était incapable de travailler pendant l'état de crise au délai de vingt-six semaines prévu à l'article L. 121-6 du Code du travail. Ainsi, un salarié dont l'incapacité de travail a par exemple débuté une semaine avant la fin de l'état de crise, est protégé pendant vingt-six plus une semaine contre le licenciement. Cependant, la formulation proposée par les auteurs pourrait laisser sous-entendre que le délai de vingt-six semaines est prolongé globalement de la durée de l'état de crise pour tous les salariés incapables de travailler, situation inconcevable, car susceptible de traiter de façon différente les salariés incapables de travailler pendant l'état de crise et ceux qui deviennent incapables de travailler juste après l'état de crise, dans la mesure où les premiers se verraient protégés pour une durée de vingt-six semaines plus les semaines de durée de l'état de crise, alors qu'aux derniers s'appliquerait uniquement le délai de droit commun, à savoir vingt-six semaines de protection contre le licenciement. Le Conseil d'État doit donc s'opposer formellement à la disposition sous avis pour être contraire à l'article 10bis de la Constitution et demande, par conséquent, aux auteurs de reformuler l'alinéa 1^{er} comme suit :

« Pour un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail, le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est suspendu pour la durée d'incapacité de travail se situant pendant la durée de l'état de crise. Ce délai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise si le salarié se trouve toujours en incapacité de travail. »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reformule l'article 2, alinéa 1^{er}, en adoptant la proposition de texte du Conseil d'État citée ci-devant.

A l'article 2, alinéa 2, la commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace l'indication « 1er » par l'indication « 1^{er} », pour écrire « au paragraphe 1^{er} ».

Article 3

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

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

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

Le Conseil d'État, dans son avis du 9 juin 2020, signale à l'égard de l'article 3 du projet de loi, que « l'article sous avis prévoit que, pendant la durée de l'état de crise, pour les contrats conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe du projet de loi sous examen, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines, disposition faisant l'objet du règlement modifié du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail.

Avec la fin de l'état de crise, la durée hebdomadaire sera de nouveau fixée à quinze heures, tel que cela est prévu à l'article L. 122-1 précité. Puisque de tels contrats ne peuvent donc plus être conclus après la fin de l'état de crise et que la disposition concerne essentiellement le terme de ce type de contrats, le Conseil d'État suggère de supprimer l'alinéa 1^{er} et de ne retenir qu'un seul alinéa ayant le libellé suivant :

« **Art. 3.** Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5, du Code du travail, les contrats de travail à durée déterminée conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe prennent fin à la date d'échéance initialement convenue, sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise. »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reprend la formulation suggérée par la Haute Corporation. La commission transpose également une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et écrit à l'endroit de l'article 3 « à l'annexe » au lieu de « en annexe ».

Article 4

Le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux délais fixés à l'article L. 166-2 du Code du travail a suspendu les délais relatifs à la négociation d'un plan social ainsi que le délai de procédure devant l'Office national de conciliation en cas de désaccord surgi lors de ces négociations pendant la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

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

L'article 4 n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

La commission parlementaire fait droit à deux observations d'ordre légistique du Conseil d'État. Elle insère une virgule avant les termes « les délais » et elle omet de rédiger en caractères gras les termes « l'article L. 166-2, ».

Article 5

Pour des raisons de lutte contre la propagation du coronavirus le règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail a suspendu pour la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 l'obligation de procéder à des examens médicaux d'embauche et aux examens périodiques pour les professionnels de santé, le personnel administratif des établissements hospitaliers et les salariés du secteur d'aides et de soins.

Dans la mesure où, conformément au règlement grand-ducal du 28 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les activités médicales en milieu hospitalier ont été reprises, il est devenu nécessaire de pouvoir à nouveau réaliser les différents examens en médecine du travail concernant la population en question et le règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail a donc été abrogé avec effet au 11 mai 2020.

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

Le Conseil d'État fait remarquer dans son avis du 9 juin 2020 que « l'article sous examen prévoit ce qui suit : « À partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 11 mai 2020, date d'abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2, point 5, ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail sont suspendus pour les professionnels de santé, [le] personnel administratif des établissements hospitalier[s] et les salariés du secteur d'aides et de soins. »

D'après le commentaire des articles, la date du 11 mai 2020 est celle de l'abrogation du règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail. Le Conseil d'État a du mal à saisir pourquoi une disposition d'un règlement grand-ducal pris sur la base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, qui a été abrogée, doit être insérée dans un texte de loi dont la vocation est de déterminer les dérogations au droit commun perdurant au-delà de l'état de crise. Si les auteurs entendaient uniquement régulariser de façon rétroactive la suspension des examens médicaux pour les salariés du secteur d'aides et de soins, non prévue par le règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020, il y aurait lieu de reformuler la disposition en prévoyant une prolongation des délais pour les salariés du secteur d'aides et de soins. »

La commission parlementaire décide, dans un souci de sécurité juridique, de maintenir la disposition telle que prévue à l'article 5. En effet, il se peut que des examens médicaux aient lieu en dehors des délais fixés par le droit commun alors que le règlement grand-ducal précité portant dérogation à ce dernier n'est plus en vigueur.

Quant à la remarque du Conseil d'État de dire que « si les auteurs entendaient uniquement régulariser de façon rétroactive la suspension des examens médicaux pour les salariés du secteur d'aides et de soins, non prévue par le règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020, il y aurait lieu de reformuler la disposition en prévoyant une prolongation des délais pour les salariés du secteur d'aides et de soins, elle est sans objet alors que le secteur d'aides et de soins est bien prévu par le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 tel qu'il a été modifié.

La commission parlementaire fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État en écrivant le terme « personnel » au singulier et le terme « hospitalier » au pluriel, pour écrire « le personnel administratif des établissements hospitaliers ».

Article 6

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

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 6.

La commission parlementaire fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État en insérant une virgule avant les termes « les heures de chômage partiel ».

Article 7

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

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

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

La dérogation à l'article L. 621-3 également introduite par le règlement grand-ducal du 29 avril 2020 précité, figure au point 2° (points 3° et 4° initiaux) de l'article 19 du présent projet alors qu'elle est définitivement intégrée dans le Code du travail.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 7.

La commission parlementaire fait sienne une remarque du Conseil d'État et insère une virgule avant les termes « la déclaration de créance » ainsi qu'avant le terme « prolongée ».

Article 8

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

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

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 8.

Articles 9 à 13, 15 et 17

Le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation aux articles L.521-9., L.521-11., L.524-5., L.543-11., L.543-20., L.552-2. du Code du travail et aux articles 8 et 10 du règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail tel que modifié par le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 a aménagé certaines dispositions relevant des compétences de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui figurent aux articles 9 à 13, 15 et 17 du présent projet de loi, alors que les effets de ces dispositions peuvent dépasser la durée de la crise sanitaire.

Article 9

Cet article reprend la disposition qui retient que la proposition de la convention de collaboration individualisée offerte au demandeur d'emploi se fera au plus tard avant la fin du sixième mois de la

reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics et que la dispense maximale accordée aux demandeurs d'emploi qui veulent créer une entreprise est prorogée jusqu'à la fin de l'état de crise.

Le Conseil d'État, dans son avis du 9 juin 2020, constate qu'« au paragraphe 1^{er}, il est prévu qu'à partir du début de l'état de crise et par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, la proposition de la convention de collaboration individualisée se fait « au plus tard avant la fin du 6^{ème} mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics ».

Le Conseil d'État est à se demander comment l'administré peut connaître la date de « reprise des rendez-vous physiques » y visée. Il demande, partant, d'insérer soit une date précise déjà connue ou à échoir, ou encore de se rabattre sur la fin de l'état de crise à l'instar d'autres dispositions dérogatoires. La disposition pourrait alors se lire comme suit :

« (1) Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas su se faire proposer une convention de collaboration individualisée en raison de la fermeture des bureaux de placement publics pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, cette proposition de convention se fait au plus tard avant la fin du sixième mois suivant la fin de l'état de crise. »

La commission parlementaire fait droit aux observations du Conseil d'État et reprend à l'endroit de l'article 9, paragraphe 1^{er}, la formulation suggérée ci-devant par la Haute Corporation.

Par ailleurs, la commission parlementaire transpose à l'endroit de l'article 9, paragraphe 2 une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État. La commission écrit « Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, la dispense maximale [...] ».

Article 10

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 10.

La commission parlementaire fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et insère une virgule avant les termes « la durée des droits aux indemnités de chômage ».

Article 11

L'article 11 dispose que dans le cadre des contrats de réinsertion-emploi le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à 50 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pendant l'état de crise.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 11.

La commission parlementaire fait droit à une observation générale d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État en écrivant le chiffre « 50 » au lieu du terme « cinquante » qui précède les termes « pour cent ». La commission écrit dès lors « 50 pour cent ».

Article 12

Cet article stipule que dans le cadre des contrats d'appui-emploi le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100 pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation pour la durée de l'état de crise.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 12.

La commission parlementaire fait droit à une observation générale d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État en écrivant le chiffre « 100 » au lieu du terme « cent » qui précède les termes « pour cent ». La commission écrit dès lors « 100 pour cent ».

Article 13

Cet article stipule que dans le cadre des contrats d'initiation à l'emploi le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100 pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation pour la durée de l'état de crise.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 13.

La commission parlementaire fait droit à une observation générale d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État en écrivant le chiffre « 100 » au lieu du terme « cent » qui précède les termes « pour cent ». La commission écrit dès lors « 100 pour cent ».

Article 14

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

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 14.

La commission parlementaire fait droit à deux observations d'ordre légistique formulées par le Conseil d'État. La commission insère à l'alinéa 1^{er} une virgule avant les termes « les gratifications, compléments et accessoires et elle remplace à l'alinéa 2 le terme « devront » par le terme « doivent » étant donné que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur.

La commission parlementaire transpose par ailleurs à l'alinéa 1^{er} une observation générale d'ordre légistique faite par le Conseil d'État en remplaçant les termes « en annexe » par les termes « à l'annexe ». La commission suit encore le Conseil d'État en remplaçant à l'alinéa 2 les termes « au Covid-19 » par l'expression « à la pandémie Covid-19 ».

Article 15

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 15.

La Commission parlementaire suit le Conseil d'État en insérant une virgule devant les termes « les délais impartis au médecin du travail ».

Article 16

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

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

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

Le Conseil d'État relève dans son avis du 9 juin 2020 que l'article sous avis « prévoit que « [p]endant la durée de l'état de crise [...] et jusqu'au 31 décembre 2020, l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclue entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe et un de ses salariés indemnisés en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail ».

Cette disposition fait l'objet du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail, sans que celui-ci indique la date limite de son application qui dans le cadre de l'article sous avis est fixée au 31 décembre 2020. Le Conseil d'État tient à relever que le règlement grand-ducal précité du 1^{er} avril 2020 prévoit que « l'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et sociale ». Si

les auteurs entendent rajouter cette obligation à l'article sous examen, le Conseil d'État peut d'ores et déjà marquer son accord. »

La commission parlementaire fait droit à la suggestion du Conseil d'État et rajoute la précision relevée par la Haute Corporation en tant qu'alinéa 3 à l'article 16. En conséquence, l'alinéa 3 de l'article 16 du projet de loi prend la teneur suivante :

« L'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et sociale. »

La commission parlementaire transpose par ailleurs à l'alinéa 1^{er} une observation générale d'ordre légistique faite par le Conseil d'État en remplaçant les termes « en annexe » par les termes « à l'annexe ». Au même alinéa 1^{er}, la commission suit le Conseil d'État en insérant une virgule avant les termes « l'article L. 585-6 ».

Article 17

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 17.

Article 18

Le règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses fige en l'état un certain nombre de délais en matière d'accidents majeurs pendant la durée de l'état de crise proclamé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et les faits reprendre à la fin de l'état de crise sanitaire ce qui rend nécessaire la reprise de ces dispositions dans le présent projet de loi.

Le Conseil d'État signale dans son avis du 9 juin 2020 que l'article 18 du projet de loi « reprend le libellé exact du 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. Selon les auteurs, il y aurait lieu de reprendre cette disposition dans le cadre du projet de loi sous avis afin de reprendre le cours des délais suspendus à l'issue de l'état de crise.

Le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, à ce que soient déterminées, à l'article sous examen, les activités de pollution et les activités d'entretien nécessaires visées à l'article sous examen, et ce, dans la mesure où l'article 3 du règlement grand-ducal précité du 18 mars 2020, auquel se réfère le texte sous avis, ne comporte plus de paragraphe 2 depuis sa modification en date du 6 mai 2020¹.

Partant, le Conseil d'État suggère de reformuler l'article 18 comme suit :

« **Art. 18.** Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais prévus à :

- 1° l'article 7, paragraphe 3, alinéa 3, de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ;
- 2° l'article 8 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 3° l'article 12 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 4° l'article 35, paragraphe 1^{er}, point 1, de la loi précitée du 28 avril 2017 sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité dans le cadre d'activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ainsi que d'activités d'entretien. »

¹ Règlement grand-ducal du 6 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Par ailleurs, le dernier alinéa est à supprimer pour être superfétatoire, étant donné qu'il relève de l'évidence qu'une suspension de délai implique la reprise du délai à l'issue de la suspension et que ce délai reprend son cours pour la fraction non épuisée avant sa suspension. »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reprend à l'endroit de l'article 18 la formulation suggérée ci-devant par la Haute Corporation. Par ailleurs la commission supprime le dernier alinéa pour être superfétatoire.

Article 19 (Dispositions modificatives du Code du travail)

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

Quant au point 1° initial, le Conseil d'État soulève l'imprécision et le non-cadrage de certaines des conditions prévues pour rendre le congé pour raisons familiales incompatible avec des situations de chômage partiel notamment quant aux éléments suivants :

- La notion d'« aucun autre moyen de garde » qui suscite des interrogations quant aux moyens de garde visés et quant à la charge de la preuve ;
- La notion « autre membre du ménage » dans laquelle le mot « ménage » soulève des interrogations.

Par ailleurs le Conseil d'État est d'avis que le fait de créer une obligation de s'occuper de l'enfant pour le parent qui bénéficie d'un régime de chômage partiel constitue une ingérence manifeste dans l'organisation de la vie privée sans prendre en compte les diverses situations d'urgence qui peuvent se présenter au cas par cas.

Au regard de la pléthore d'imprécisions, voire d'interrogations que la disposition en question génère, le Conseil d'État s'oppose formellement au texte du point 1° initial de l'article 19 pour des raisons de sécurité juridique.

Vu ces remarques pertinentes, considérant que seule la période restante du régime spécial de congé pour raisons familiales extraordinaire, se terminant le 15 juillet 2020, risque de créer éventuellement des situations de cumuls qui deviennent moins probables, également du fait de la réduction du nombre de salariés en chômage partiel, et considérant que de toute façon, dans le cadre du régime de droit commun en matière de congé pour raisons familiales, qui sera le seul applicable à partir du 16 juillet 2020, le cumul systématique qu'il s'agissait d'éviter n'est quasiment plus possible, la commission parlementaire propose de retirer le point 1° de l'article 19 du projet de loi pour ainsi faire abstraction de la modification afférente de l'article L. 234-51 du Code du travail.

La numérotation des points subséquents est adaptée en conséquence.

Le point 2° du projet de loi initial devient le **nouveau point 1° de l'article 19**, suite à la suppression du point 1° initial. Il vise à intégrer définitivement dans le Code du travail les nouvelles mesures de sanctions prévues en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel introduites par le règlement grand-ducal du 30 avril 2020 portant dérogation aux dispositions de l'article L. 511-14 du Code du travail pour le cas de force majeure Covid-19 tout en les étendant à toutes les voies d'accès à cette mesure, que les demandes soient motivées pour des raisons conjoncturelles ou structurelles ou le fait d'un lien de dépendance économique ou dû à un cas de force majeure.

Selon le Conseil d'État les deuxième et troisième phrases de l'article L. 511-14, paragraphe 2, du Code du travail, dans sa version proposée par le projet de loi initial, sont à supprimer pour être superfétatoires, étant donné qu'elles ne font que répéter des dispositions de droit commun. La commission parlementaire fait droit à cette remarque et supprime les deuxième et troisième phrases de l'article L. 511-14, paragraphe 2, du Code du travail, dans sa version proposée par le projet de loi initial.

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État signale que dans la mesure où l'article L. 511-14 est remplacé dans son intégralité, il est recommandé de reformuler le point 2° (devenu le nouveau point 1°), phrase liminaire, comme suit : « 1° 2° L'article L. 511-14 est remplacé

comme suit : ». La commission parlementaire fait droit à la recommandation du Conseil d'État et écrit à la phrase liminaire du nouveau point 1° : « 1° L'article L. 511-14 est remplacé comme suit : »

En ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, dans sa nouvelle teneur proposée, la commission parlementaire suit également le Conseil d'État en insérant le terme « a » avant les termes « un manquement délibéré », pour écrire « dès qu'il y a un manquement délibéré ». Également, en ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, la commission suit le Conseil d'État en remplaçant le terme « paiement » par le terme « paiement ». Au même alinéa 2 du paragraphe 1^{er}, le terme « respectivement », jugé inapproprié par la Haute Corporation, est remplacé par la conjonction « ou ».

En ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article L. 511-14, la commission suit le Conseil d'État en évitant au deuxième alinéa l'emploi des termes « qui précèdent » pour renvoyer à l'alinéa 1^{er}. De ce fait, la commission écrit « Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1^{er} sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros. »

Encore au point 2° initial, en ce qui concerne l'article L. 511-14, paragraphe 3, le Conseil d'État recommande, pour une meilleure lisibilité du Code du travail, d'incorporer par analogie les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 à l'article L. 512-10 du Code du travail, en insérant à cet effet un point 3° nouveau dans le projet de loi sous avis. Dans cette hypothèse, le paragraphe 3 de l'article L. 511-14 est à supprimer. La commission ne fait pas suite à cette demande dont les explications exprimées par la Haute Corporation soulèvent des interrogations quant aux implications des modifications demandées.

En ce qui concerne les points 3° et 4° du projet de loi initial, ils deviennent le **nouveau point 2°**, suite à la suppression du point 1° initial et suite à la transposition par la commission parlementaire d'une observation faite par le Conseil d'État selon laquelle il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à plusieurs paragraphes d'un même article sous un point, en reprenant chaque modification sous une lettre minuscule suivie d'une parenthèse fermante (a), b), c),...). Ce procédé évite de devoir introduire un point distinct pour chaque modification particulière. Le Conseil d'État signale encore qu'il convient de noter que lorsqu'il est renvoyé à une lettre faisant partie d'une subdivision (a), b), c),...), il y a lieu d'utiliser le terme « lettre » avant la lettre référée, et non le terme « point ». Au vu de ce qui précède, le nouveau point 2° est reformulé comme suit :

« 2° L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit :

a) La lettre a) prend la teneur suivante :

« a) [...] ; ».

b) La lettre i) prend la teneur suivante :

« i) [...] ; ».

Le nouveau point 2°, lettre a) (point 3° du projet de loi initial) vise à adapter les dispositions relatives à l'accès par l'Agence pour le développement de l'emploi à certaines données du Centre commun de la sécurité sociale afin de pouvoir assurer un suivi efficace des demandeurs d'emploi et, en particulier, vérifier une éventuelle reprise d'emploi, en permettant l'Agence de pouvoir accéder aux données relatives à la situation en termes d'affiliation des demandeurs d'emploi.

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

Le nouveau point 2°, lettre b) (point 4° du projet de loi initial) envisage de permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi un échange de données avec le Centre commun de la sécurité sociale sur les données relatives aux bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin d'éviter tout double financement public dans le cadre du chômage partiel.

Article 20

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond de l'article 20.

*

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° 7603 dans la teneur qui suit :

*

PROJET DE LOI

portant :

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

2° modification du Code du travail

Art. 1^{er}. Pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 la clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue par dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail à partir de la prise d'effet de la décision de fermeture ou de l'admission du salarié concerné au régime spécial de chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19.

Elle reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 2. Pour un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail, le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est suspendu pour la durée d'incapacité de travail se situant pendant la durée de l'état de crise. Ce délai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise si le salarié se trouve toujours en incapacité de travail.

À partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L. 121-6 du Code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du Code du travail.

Art. 3. Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5, du Code du travail, les contrats de travail à durée déterminée conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés à l'annexe prennent fin à la date d'échéance initialement convenue, sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise.

Art. 4. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte

contre le Covid-19, les délais fixés à l'article L. 166-2, paragraphes 5 à 8 du Code du travail sont suspendus et reprennent leur cours le lendemain de la fin de l'état de crise.

Art. 5. A partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 11 mai 2020, date d'abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2, point 5 ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail sont suspendus pour les professionnels de santé, le personnel administratif des établissements hospitaliers et les salariés du secteur d'aides et de soins.

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

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

Art. 7. Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 3, du Code du travail, la déclaration de créance est contresignée par la délégation du personnel, s'il en existe, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, prolongée jusqu'à la fin du dernier mois de celui-ci.

Art. 8. Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 4, du Code du travail, le délai de forclusion est porté à trois mois suivant le mois de survenance du chômage partiel, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 9. (1) Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas su se faire proposer une convention de collaboration individualisée en raison de la fermeture des bureaux de placement publics pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, cette proposition de convention se fait au plus tard avant la fin du sixième mois suivant la fin de l'état de crise.

(2) Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, la dispense maximale qui vient à échéance pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.

Art. 10. Pour les demandeurs d'emploi indemnisés pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 521-11, paragraphes 1 à 5 du Code du travail, la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux

ou en prolongation, ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois sont prolongées de la durée de l'état de crise.

Art. 11. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 524-5 alinéa 1^{er} du Code du travail, le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à 50 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Art. 12. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 3, du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100 pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 13. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 543-20 du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100 pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 14. Par dérogation à l'article L. 551-2, paragraphe 3 du Code du travail, les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis à l'annexe ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

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

Art. 15. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéas 2, 5 et 7 du Code du travail, les délais impartis au médecin du travail sont supprimés et si pendant cette même période l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier est mis en suspens et l'intéressé est reconvoqué dans les meilleurs délais.

Art. 16. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclue entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés à l'annexe et un de ses salariés indemnisés en pré-retraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.

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

L'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et sociale.

Art. 17. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 622-4, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail, le délai dont dispose l'Agence pour le développement de l'emploi pour proposer des candidats à l'employeur est porté à six semaines.

Art. 18. Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais prévus à :

- 1° l'article 7, paragraphe 3, alinéa 3, de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ;
- 2° l'article 8 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 3° l'article 12 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 4° l'article 35, paragraphe 1^{er}, point 1, de la loi précitée du 28 avril 2017 sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité dans le cadre d'activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ainsi que d'activités d'entretien.

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

1° L'article L. 511-14 est remplacé comme suit :

« L. 511-14 (1) Les subventions accordées sur base de déclarations erronées sont à restituer.

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

(2) Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1^{er} sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

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

2° L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit :

a) La lettre a) prend la teneur suivante :

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

b) La lettre i) prend la teneur suivante :

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

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

*

ANNEXE

1. Les activités commerciales et artisanales :
 - les commerces qui vendent principalement des produits alimentaires,
 - les pharmacies,
 - les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes,
 - les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux,
 - les commerces de bricolage et de jardinage, et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter,
 - les commerces qui vendent principalement des produits et du matériel de construction indispensables à un usage conforme à la destination de l'immeuble pour lequel les produits et le matériel sont destinés,
 - les commerces de services de télécommunication,
 - les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire,
 - les services de vente de carburants et de stations d'essence,
 - les activités de transport de personnes,
 - les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire,
 - la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques,
 - les commerces de distribution de la presse,
 - les institutions financières et d'assurance,
 - les services postaux,
 - les services de pressing et de nettoyage de vêtements,
 - les services funéraires,
 - les activités de construction, de rénovation et de transformation,
 - les activités de dépannage, de maintenance, de révision, de réparation, de déménagement et de dépollution,
 - les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité.
 - les activités des jardiniers et des paysagistes.
2. Les activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays :
 - les services publics nécessaires au bon fonctionnement de l'État,
 - le secteur de la santé et des soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales,
 - la production et la distribution d'énergie et de produits pétroliers,
 - le secteur de l'alimentation,
 - la production et la distribution de l'eau,
 - la collecte et le traitement des eaux usées,
 - l'enlèvement et la gestion des déchets,
 - les transports publics,
 - les services de transport, de transbordement et d'expédition de marchandises et de fret,
 - les systèmes d'échange, de paiement et de règlements des instruments,
 - les services postaux et de télécommunication,
 - les services de gardiennage, de sécurité, transports de fonds et de nettoyage,
 - les activités essentielles liées au fonctionnement du secteur financier et du secteur de l'assurance et de la réassurance.

Luxembourg, le 15 juin 2020

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7603

SEANCE

du 17.06.2020

BULLETIN DE VOTE (4)**OBJET: Projet de loi
 N° 7603**

| 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 | | | (ENGEL Georges) |
| Mme | BURTON | Tess | x | | | |
| M. | CLEMENT | Sven | x | | | |
| Mme | CLOSENER | Francine | x | | | |
| M. | COLABIANCHI | Frank | x | | | |
| M. | CRUCHTEN | Yves | x | | | |
| M. | DI BARTOLOMEO | Mars | x | | | |
| M. | EICHER | Emile | x | | | |
| M. | EISCHEN | Félix | x | | | (ARENDT ep. KEMP Nancy) |
| Mme | EMPAIN | Stéphanie | x | | | |
| M. | ENGEL | Georges | x | | | |
| M. | ENGELN | 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 | | | (GLODEN Léon) |
| M. | WISELER | Claude | x | | | |
| M. | WOLTER | Michel | x | | | (HANSEN Martine) |

| | OUI | NON | ABST |
|-----------------------|-----|-----|------|
| Votes personnels | 54 | 0 | 0 |
| Votes par procuration | 6 | 0 | 0 |
| TOTAL | 60 | 0 | 0 |

Le Président:



Le Secrétaire général:



7603/04

N° 7603⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

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

2° modification du Code du travail

* * *

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

(20.6.2020)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 17 juin 2020 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant

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

2° modification du Code du travail

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 17 juin 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 9 juin 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 13 votants, le 20 juin 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7603/05

N° 7603⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

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

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(11.6.2020)

Le projet de loi sous avis s'inscrit dans le cadre de la sortie de crise liée au Covid-19 et a pour objet d'assurer une « *continuation temporaire ou même permanente de certaines dérogations* » par rapport au Code du travail principalement, mais aussi à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, ces dérogations ayant pour la plupart ayant été mises en oeuvre par le biais de règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution¹ « *afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel* » de la crise sanitaire.

Au regard de l'importance du projet sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent d'emblée que le projet de loi sous avis, qui comporte 19 articles², apparaît comme un texte complexe et difficile à lire, tout d'abord du fait qu'il porte sur des points très variés du Code du travail (période d'essai, protection contre le licenciement, contrats de travail étudiant, chômage partiel, indemnités chômage, revenu cotisable pour la pension, examens médicaux de la médecine du travail, emploi des salariés en préretraite, plans sociaux, contrat de réinsertion-emploi et contrat d'initiation à l'emploi, reclassement, congé pour raisons familiales), mais aussi du fait que la majorité des articles renvoient à des dispositions du Code du travail pour y déroger, sans toutefois que soit explicitée la mesure de droit commun. Les deux chambres

¹ L'article 32 (4) de la Constitution dispose que : « *En cas de crise internationale, de menaces réelles pour les intérêts vitaux de tout ou partie de la population ou de péril imminent résultent 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.* » (Révision du 13 octobre 2017)

² 18 articles du projet de loi concernent le droit du travail et un seul article concerne la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses (cf. article 18).

professionnelles ont dès lors du mal à appréhender tant l'objet que la portée exacte de tous les articles du projet de loi.

1. Un projet de loi dont les objectifs sont nébuleux

Les deux chambres professionnelles considèrent tout d'abord que l'exposé des motifs reproduit ci-après ne permet pas d'apporter un éclairage quant aux objectifs poursuivis par le Gouvernement à travers ledit projet de loi.

« Dans le cadre de l'état de crise (...), le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Parmi ces mesures figuraient également un certain nombre de dérogations par rapport au droit du travail³ (...).

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

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ces règlements se limite à la période de l'état de crise alors que pour leur majorité ces dispositions auront des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise (...).

Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations⁴ respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire.

Dans ce contexte le projet de loi envisage de prendre le relais de ces règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution (...).

Les dispositions qui sont censées être maintenues de façon définitive sont intégrées dans le Code du travail par une modification des articles afférents⁵.

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

Enfin, la mise en oeuvre de certains instruments dont notamment le chômage partiel rendent nécessaire des dérogations temporaires⁶ par rapport au dispositif de droit commun sans que celles-ci n'aient été prévues par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution parce que le besoin ne s'est fait ressentir qu'après une certaine période d'application permettant d'analyser la situation avec le recul nécessaires⁷ (...)

Les deux chambres professionnelles comprennent, à la lecture de l'exposé des motifs, que le projet de loi présente un triple objet, à savoir :

- **assurer une continuation temporaire ou même permanente de certaines dérogations en droit du travail** qui avaient déjà été prises dans le cadre de règlements grand-ducaux de crise, en vue de permettre la prolongation de leurs effets juridiques (alinéas 1 à 6 de l'exposé des motifs),
- **maintenir, de façon définitive, certaines dispositions en les intégrant dans le Code du travail** par une modification des articles afférents (alinéa 7 de l'exposé des motifs) ;
- **introduire de nouvelles dérogations temporaires** notamment dans le cadre du chômage partiel (qui n'étaient pas déjà prévus dans un règlement grand-ducal de crise) dont le besoin ne s'est fait ressentir qu'après une certaine période d'application (alinéa 9 de l'exposé des motifs).

Aux yeux des deux chambres professionnelles, les objectifs du Gouvernement restent nébuleux dans la mesure où :

3 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

4 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

5 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

6 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

7 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

- cohabitent, dans un même texte, des mesures tantôt temporaires, tantôt définitives,
- parmi les mesures temporaires, certaines ont été reprises de règlements grand-ducaux de crise préexistants tandis que d'autres constituent de nouvelles mesures.

2. Des mesures dérogatoires peu lisibles de nature à créer une insécurité juridique

Concernant les mesures dérogatoires au régime de droit commun qui sont reconduites, les deux chambres professionnelles déplorent que le commentaire des articles se limite à indiquer que telle mesure reprend le contenu de tel règlement grand-ducal de crise et qu'il paraphrase le plus souvent l'article concerné, de sorte qu'il ne permet pas d'en éclairer la lecture.

Etant donné que l'intention est de faire perdurer les effets de certaines mesures au-delà de la fin de la crise, et **alors que ces mesures sont a priori présentées comme des mesures dérogatoires temporaires**, les deux chambres professionnelles auraient souhaité, à tout le moins dans le commentaire des articles, plus de précisions juridiques quant aux points du droit du travail concernés en rappelant pour chacun d'eux, quel est le contenu de la règle de droit commun afin d'appréhender plus aisément en quoi consiste la dérogation.

En tout état de cause, les deux chambres professionnelles expriment leur crainte que certaines mesures dérogatoires ne soient finalement vouées à durer (risquant ainsi de créer un précédent) dans la mesure où, selon l'exposé des motifs « *[l]e présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise⁸ pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'est nécessaire* ».

Si l'intention des auteurs est bien de reprendre le contenu de certaines mesures dérogatoires temporaires qui avaient déjà été prises dans le cadre de règlements grand-ducaux de crise en vue de permettre la prolongation de leurs effets juridiques, pourquoi l'exposé des motifs indique-t-il que le « *projet doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations⁹ ?* »

Si une ou plusieurs dérogations permanentes devaient être mises en place « *après la crise* », alors il conviendrait de procéder à une modification définitive des articles du Code du travail concernés.

Les deux chambres professionnelles insistent donc pour que **l'exposé des motifs et surtout le libellé des articles du projet de loi qui comportent des dérogations temporaires soient revus de manière à garantir que lesdites dérogations ne continueront à produire leurs effets postérieurement à la fin de l'état de crise que dans la limite d'une durée précise déterminée à l'avance**.

Enfin, les deux chambres professionnelles relèvent qu'un certain nombre de mesures dérogatoires peuvent consister dans :

- la « *prorogation* » d'un délai prévu dans une disposition de droit commun, qui équivaut à la « *prolongation* » dudit délai d'une durée égale à l'état de crise (articles 2 et 7 du projet de loi) ; ou
- la « *suspension* » d'un délai, qui équivaut à un arrêt temporaire du délai sans effacer le délai déjà couru (articles 1, 4, 5, 16 et 18 du projet de loi) ; ou
- l'« *interruption* » d'un délai qui signifie qu'un nouveau délai recommence à courir (d'une même durée que l'ancien délai) (article 18 du projet de loi).

Les deux chambres professionnelles souhaiteraient que, sous les articles 8 et 17 du projet de loi qui disposent chacun que le délai est « *porté à* » – et pour autant que l'intention des auteurs est bien de prolonger le délai –, il soit plutôt fait référence à la prorogation (le délai est « *prorogé* ») dans un souci d'harmonisation terminologique et pour ne pas ajouter de la confusion par l'emploi de termes synonymes.

Les deux chambres professionnelles relèvent finalement une contradiction, au sein de l'article 18 du projet de loi, entre le premier alinéa qui dispose que les délais sont « *suspendus* » et le second alinéa qui dispose que « *[c]ette suspension¹⁰ du délai interrompt¹¹ temporairement le cours sans effacer le*

⁸ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

⁹ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

¹⁰ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

¹¹ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

délai déjà couru » et demandent aux auteurs de clarifier, dans un souci de sécurité juridique, le sens de la mesure projetée (suspension ou interruption de délai).

3. De nouvelles dispositions sur le chômage partiel à compléter par des mesures de simplification incisives

A titre liminaire, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que les dispositions relatives chômage partiel (qui se retrouvent à plusieurs endroits du projet de loi), sont la parfaite illustration des critiques exprimées aux points 1 et 2 ci-avant (illisibilité et insécurité juridique).

Non sans difficultés, les deux chambres professionnelles pensent avoir distingué :

- **une disposition dérogatoire nouvelle et provisoire** ; il s’agit du principe de non imputation des heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020 à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures, par année et par salarié travaillant à temps plein (article 6 du projet de loi) ;
- **deux dispositions dérogatoires reprises d’un règlement grand-ducal adopté pendant l’état de crise¹², qui sont provisoires** ; il s’agit d’une part de la simplification de la procédure de déclaration de créance et de l’allongement du délai de forclusion pour l’introduction des déclarations de créance (articles 7 et 8 du projet de loi) ;
- **une disposition reprise d’un règlement grand-ducal adopté pendant l’état de crise, qui devient définitive** ; il s’agit des mesures de sanction prévues en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel¹³ (point 2° de l’article 19 du projet de loi).

Si la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent la première mesure (article 6 du projet de loi), **elles restent toujours dans l’attente de dispositions légales concrètes relatives au « chômage partiel structurel simplifié »** annoncé par le Gouvernement dans le cadre des mesures de soutien pour préparer la relance économique (paquet « Neistart Lëtzebuerg »)¹⁴ et précisé dans un communiqué commun du Ministère de l’Economie et du Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Economie sociale et solidaire¹⁵.

Le communiqué officiel des deux Ministères présente ledit chômage partiel sur la base des éléments suivants :

« Les partenaires sociaux ont reconnu la situation particulièrement difficile des entreprises des secteurs vulnérables qui restent fortement impactés par la crise du COVID-19. Les entreprises des secteurs de l’Horeca, du tourisme ainsi que du secteur événementiel pourront donc bénéficier d’un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle sans limitation du nombre de salariés qui y auront droit¹⁶.

Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables¹⁷, pourront également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée¹⁸ à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Cette mesure vise à préserver au mieux les emplois dans les entreprises concernées. Dans ce cas cependant, le nombre de salariés couverts par le chômage partiel ne pourra pas dépasser 25% de l’effectif pour les mois de juillet et août, 20% pour les mois de septembre et octobre et 15% pour les mois de novembre et décembre. Dans ce contexte, on entend par salarié chaque salarié qui a

12 Règlement grand-ducal du 29 avril 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 511-13 et L. 621-3 du Code du travail relatifs à la procédure en matière de chômage partiel.

13 Règlement grand-ducal du 30 avril 2020 portant dérogation aux dispositions de l’article L.511-14 du Code du travail.

14 https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2020/05-mai/20-neistart-relance.html

15 https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2020/06-juin/10-accord-partenaires-sociaux.html

16 En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25% de leurs salariés jusqu’au 31 décembre 2020, par analogie aux dispositions prévues dans le cadre du projet de loi visant à mettre en place un fonds de relance et de solidarité en faveur des entreprises. Les partenaires sociaux ont explicitement insisté sur le fait que les dispositions de droit commun prévues par le Code du travail concernant notamment le licenciement collectif restent entièrement applicables. Les partenaires sociaux se sont mis d’accord qu’en cas de retour à meilleure fortune, les entreprises qui auraient procédé à des licenciements devront, en cas de recrutement ultérieur de personnel, réembaucher en priorité leurs anciens salariés licenciés.

17 Les secteurs de l’Horeca, du tourisme ainsi que celui du domaine événementiel, tels que définis dans le cadre du projet de loi n°7609 visant à mettre en place un fonds de relance et de solidarité en faveur des entreprises

18 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

été déclaré au chômage partiel pendant le mois en cours, peu importe le nombre d'heures de chômage partiel. »

Même si les deux dispositions dérogatoires provisoires du projet de loi sous avis visant à simplifier temporairement la procédure de déclaration de créance (article 7 du projet de loi) et à rallonger le délai de forclusion pour l'introduction des déclarations de créance (article 8 du projet de loi) sont saluées par les deux chambres professionnelles, **celles-ci attendent encore des mesures de simplification plus substantielles, notamment l'abandon**, sous certaines conditions à préciser dans le Code du travail, **du plan de redressement** (article L. 512-10 du Code du travail) **pour le nouveau chômage partiel structurel « accéléré »**, qui durera exceptionnellement jusque décembre 2020.

Par ailleurs, dans le cadre du **chômage partiel structurel « traditionnel »**, les deux chambres professionnelles soulignent que les PME et surtout les TPE non familiarisées avec la procédure de ce type de chômage partiel¹⁹ doivent se voir guidées dans leurs démarches et ce, à un stade préliminaire (juin 2020), sachant que dans un pareil cas un plan de redressement ou un plan de maintien dans l'emploi devrait être présenté, ceci en fonction de la taille de l'entreprise. Elles plaident dès lors résolument en faveur de la mise en oeuvre non seulement d'une procédure électronique « simplifiée voire ultra-simplifiée » mais demandent aux autorités compétentes de proposer un schéma-type simplifié, aussi bien au niveau du plan de redressement que du plan de maintien dans l'emploi.

Finalement, les deux chambres professionnelles tiennent à mettre les nouvelles mesures de chômage partiel ci-dessus en perspective avec les projets de loi n°7609²⁰ et n°7612²¹ – tous deux déposés le 8 juin 2020 à la Chambre des Députés par le Ministre des Classes moyennes – qui mettent en place des aides sous forme de subventions directes afin de soutenir financièrement les entreprises luxembourgeoises dans le cadre de la relance de l'économie suite à la crise provoquée par la pandémie de Covid-19. Alors que l'aide prévue par le projet de loi n°7609 pourra être accordée aux entreprises qui ont recours au chômage partiel et aux licenciements pour motifs non inhérents à la personne du salarié dans une limite de 25%, la même flexibilité ne sera pas accordée aux entreprises dans le cadre de l'aide proposée par le projet de loi n°7612 qui prévoit que les entreprises, afin de bénéficier de l'aide, ne peuvent recourir au chômage partiel ou procéder à des licenciements pour motifs non inhérents à la personne du salarié. Les deux chambres professionnelles dénoncent l'incohérence entre les mesures projetées.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article 1^{er}

L'article 1^{er} du projet de loi sous avis est libellé comme suit :

« Pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture²² prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure covid-19, la clause d'essai²³ prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue²⁴ par dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail à partir de la prise d'effet

19 Le communiqué de presse conjoint précité des deux ministères dit « (...) les demandes des entreprises des secteurs vulnérables licenciant plus de 25% de leur effectif ainsi que celles de toutes les autres entreprises voulant procéder à des licenciements devront obligatoirement présenter une demande de chômage partiel dite "traditionnelle". En effet, il a été convenu dans ces situations que l'admission au régime de chômage partiel ne pourra être accordée que si les entreprises procèdent à l'établissement de plans de restructuration. Ces plans seront établis sous forme d'un plan de redressement s'il s'agit de petites entreprises de moins de quinze personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions de l'article L. 513-1 et suivants du Code du travail pour les entreprises occupant plus de quinze salariés. »

20 Projet de loi n°7609 visant à mettre en place un fonds de relance et de solidarité en faveur des entreprises.

21 Projet de loi n°7612 ayant pour objet la mise en place d'un régime d'aide temporaire en faveur du commerce de détail en magasin.

22 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

23 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

24 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

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

Elle reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise (...). »

Les deux chambres professionnelles relèvent que le libellé de cet article se limite à reprendre le contenu du règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux délais fixés aux articles L. 111-3, L.121-5, L.122-11 et L.131-7 du Code du travail (règlement grand-ducal de crise) en disposant que la clause d'essai est **suspendue jusqu'à la fin de l'état de crise** (qui interviendra le 24 juin 2020). Or, elles considèrent que la longueur de cette suspension n'est ni cohérente, ni juste, et se demandent pourquoi les auteurs n'ont pas décidé de suspendre la clause d'essai jusqu'à la fin des décisions de fermeture prises par le Gouvernement ou jusqu'à la fin du chômage partiel, qui sont les événements ayant justifié la suspension et qui se trouvent être des **dates antérieures à la fin de l'état de crise**, dans la plupart des cas.

Les deux chambres professionnelles se demandent encore quels sont les effets de cette « suspension jusqu'à la fin de l'état de crise » en pratique, du point de vue de l'employeur ? Ce dernier a-t-il toujours le droit de licencier sans motifs le salarié à l'essai pendant l'état de crise, et dans l'affirmative, suivant quelles modalités ? Pour autant que de besoin, les deux chambres professionnelles renvoient au point 2 des considérations générales du présent avis – qui distingue entre prorogation, suspension et interruption – et considèrent que le remplacement des termes « *la clause d'essai (...) est suspendue* » par « *la clause d'essai (...) est prorogée* » contribuerait à résoudre cette question et lèverait ainsi toute insécurité juridique.

Concernant l'article 2

L'article 2 du projet de loi sous avis est libellé comme suit :

« Pour tous les salariés incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise (...) et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est prolongé d'une durée égale à celle de l'état de crise²⁵.

A partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L. 121-6 du Code du travail ou en possession du certificat médical vise au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement pour motifs graves à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du Code du travail. »

Les deux chambres professionnelles relèvent que l'alinéa 1^{er} de cet article se limite à reprendre le contenu du règlement grand-ducal modifié du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L.121-6 du Code du travail (règlement grand-ducal de crise) en disposant que le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines pour les salariés en arrêt maladie est prolongé d'une durée égale à celle de l'état de crise (du 18 mars au 24 juin 2020²⁶, soit 14 semaines). Il est ainsi permis de comprendre que la protection contre le licenciement est ainsi fixée à 40 semaines (26 semaines + 14 semaines). Or, la prolongation du délai de protection contre le licenciement de 14 semaines pose de nombreuses interrogations, sources d'insécurité juridique.

D'une part, les entreprises ne sont toujours pas en mesure d'apprécier à quelles catégories de salariés bénéficie de la prolongation de la protection contre le licenciement. S'agit-il des salariés qui étaient déjà malades avant le début de l'état de crise ? et/ ou s'agit-il des salariés qui sont tombés malades pendant l'état de crise, qui a été déclaré le 18 mars 2020²⁷? Dans ce dernier cas, prolonger la période de protection contre le licenciement de la durée totale de l'état de crise (du 18 mars au 24 juin 2020) ne fait pas de sens car cela reviendrait à rallonger systématiquement de 14 semaines toutes les protections contre le licenciement, peu importe que les salariés soient tombés malades au début ou à la fin

25 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

26 Sous réserve d'une autre date suivant l'adoption du projet de loi n°7605 portant abrogation de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures.

27 Il est fait référence à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

de l'état de crise. Une telle mesure n'étant ni justifiée dans son principe, ni juste dans ses effets (différence de traitement entre salariés malades), les deux chambres professionnelles demandent aux auteurs de corriger ladite mesure.

D'autre part, comment l'employeur doit-il comprendre l'alinéa 2 du même article qui dispose qu'« [à] partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement l'employeur (...) est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ». De quelle 27^{ème} semaine parle-t-on ? celle-ci peut-elle se situer pendant l'état de crise ? En particulier, comment articuler l'alinéa 2 et l'alinéa 1^{er}? les deux chambres professionnelles proposent d'ajouter en début d'alinéa 2 les termes « **Par dérogation à l'alinéa qui précède** » au début du second alinéa, pour lever ces interrogations.

Les deux chambres professionnelles relèvent que le Conseil d'Etat a rendu son avis sur le projet de loi sous avis en date du 9 juin 2020²⁸ et que ce dernier s'oppose formellement à la disposition sous avis pour être contraire à l'article 10bis de la Constitution au motif qu'il « *comprend cette disposition comme rajoutant la durée pendant laquelle le salarié était incapable de travailler pendant l'état de crise au délai de vingt-six semaines prévu à l'article L. 121-6 du Code du travail. Ainsi, un salarié dont l'incapacité de travail a par exemple débuté une semaine avant la fin de l'état de crise, est protégé pendant vingt-six plus une semaine contre le licenciement. Cependant, la formulation proposée par les auteurs pourrait laisser sous-entendre que le délai de vingt-six semaines est prolongé globalement de la durée de l'état de crise pour tous les salariés incapables de travailler, situation inconcevable, car susceptible de traiter de façon différente les salariés incapables de travailler pendant l'état de crise et ceux qui deviennent incapables de travailler juste après l'état de crise, dans la mesure où les premiers se verraient protégés pour une durée de vingt-six semaines plus les semaines de durée de l'état de crise, alors qu'aux derniers s'appliquerait uniquement le délai de droit commun, à savoir vingt-six semaines de protection contre le licenciement.* »

En conséquence, le Conseil d'Etat demande aux auteurs de reformuler l'alinéa 1^{er} de l'article 2 du projet de loi comme suit :

« *Pour un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise (...) et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail, le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est **suspendu pour la durée d'incapacité de travail se situant pendant la durée de l'état de crise**. Ce délai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de **crise si le salarié se trouve toujours en incapacité de travail.*** »

Les deux chambres professionnelles se rallient pleinement à la proposition de texte formulée par le Conseil d'Etat qui permet de régler l'ensemble des questions qu'elles avaient soulevées ci-avant.

Concernant l'article 3

Les deux chambres professionnelles relèvent une contradiction entre :

- le libellé de l'alinéa 1^{er} de l'article 3 du projet de loi qui dispose que « *[p]endant la durée de l'état de crise²⁹ (...) et par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5 du Code du travail, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines pour les contrats conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés en annexe.* » ;
- le commentaire des articles qui indique que « *[c]omme certains contrats conclus dans le cadre de cette nouvelle possibilité vont subsister au-delà de la crise sanitaire³⁰ il convient de reprendre ces dispositions dans le présent projet de loi en détaillant que sauf résiliation d'un commun accord préalable, les contrats de travail à durée déterminée ainsi conclus prennent fin à la date d'échéance initialement convenue.* »

En tout état de cause, les deux chambres professionnelles souhaitent que la portée dans le temps de la dérogation prévue à l'article du 3 du projet de loi soit clarifiée :

- soit elle est limitée à la durée de l'état de crise et dans ce cas, il échet de se demander pourquoi la mesure est reprise dans le projet de loi sous avis ;

28 <https://conseil-etat.public.lu/dam-assets/fr/avis/2020/09062020/06225-SOC-PL.-Derogations-a-certaines-dispositions-du-Code-du-travail-.pdf>

29 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

30 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

- soit elle poursuit ses effets au-delà de la fin de l'état de crise et alors une limite temporelle doit être indiquée.

Concernant l'article 4

L'article 4 du projet de loi vise à suspendre les délais fixés à l'article L. 166-2, paragraphes 5 à 8 du Code du travail relatifs à la négociation d'un plan social ainsi que le délai de procédure devant l'Office national de conciliation (ci-après « ONC ») « *en cas de désaccord surgi lors des négociations* » pendant la durée de l'état de crise sanitaire. Ces délais vont reprendre leur cours dès le lendemain de la fin de l'état de crise.

Les deux chambres professionnelles critiquent les dispositions projetées sachant que la suspension des délais de procédure s'applique aux cas de désaccord et demandent aux auteurs de retirer le présent projet d'article. Il faut savoir que la poursuite de la procédure devant l'ONC est importante pour l'avenir des entreprises concernées, notamment en termes de restructuration, surtout en temps de crise.

Concernant l'article 5

Par dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, l'article 5 du projet de loi vise à suspendre les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2 point 5 ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail pour les professionnels de santé, le personnel administratif des établissements hospitaliers et les salariés du secteur d'aides et de soins.

Les deux chambres professionnelles renvoient au point 2 des considérations générales du présent avis en ce qui concerne la notion de « suspension ».

Concernant les articles 6, 7 et 8

Les articles 6, 7 et 8 du projet de loi traitent du chômage partiel. Les deux chambres professionnelles renvoient aux remarques de principe précédemment exposées au point 3 des considérations générales du présent avis concernant le « chômage partiel exceptionnel Covid-19 » et le nouveau « chômage partiel structurel simplifié » annoncé par le Gouvernement dans le cadre des mesures de soutien pour préparer la relance économique (paquet « Neistart Lëtzebuerg »)³¹.

L'article 6 du projet de loi sous avis met en oeuvre le principe de non-imputation des heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020 à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures, par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein. Il s'agit en l'occurrence d'une dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail et donc d'une mesure destinée à produire ses effets surtout après la crise sanitaire dans le cadre du chômage partiel en général. Pour les salariés travaillant à temps partiel, les 1.022 heures sont proratisées. Les deux chambres professionnelles saluent cette disposition qui permet aux entreprises ayant fortement recouru au chômage partiel exceptionnel Covid-19 pendant la crise sanitaire de mettre à zéro le compteur des heures comptabilisées en matière de réduction de la durée de travail pour raison de chômage partiel à partir du 1^{er} août 2020 et d'avoir recours au chômage partiel notamment structurel simplifié jusqu'en décembre 2020.

L'article 7 du projet de loi sous avis prévoit que la déclaration de créance en matière de chômage partiel est contresignée par la délégation du personnel, s'il en existe, pour toutes les demandes de chômage partiel exceptionnel Covid-19 jusqu'à la fin du dernier mois de la fin de l'état de crise, au lieu d'une contresignature par tous les salariés concernés. Il est donc dérogé temporairement au paragraphe 3 de l'article L. 511-13 du Code du travail. Le commentaire de l'article indique que « *cette simplification est motivée par les nombreux problèmes que rencontrent les employeurs pour rassembler les signatures individuelles des salariés qui sont souvent absents de leur poste de travail et qui, dans de nombreux secteurs directement touchés par le chômage partiel, résident à l'étranger* ». Sachant qu'en pratique, cette mesure temporaire devrait être prolongée jusqu'au 30 juin 2020 (l'état de crise se terminant au plus tard le 24 juin 2020³²), les deux chambres professionnelles estiment toutefois qu'une disposition définitive de procédure simplifiée de contresignature dans le cadre des futures déclarations de créance pour tous les types de chômage partiel s'avère nécessaire.

³¹ https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2020/05-mai/20-neistart-relance.html

³² Cf. note de bas de page 24.

L'article 8 du projet de loi sous avis porte le délai de forclusion de l'introduction de la déclaration de créance en matière de chômage partiel, accompagnée des décomptes mensuels individuels, auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM ») de deux à trois mois suivant le mois de survenance du chômage partiel et ce, pour « *toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise* ». Le présent article a dès lors pour but de déroger temporairement au paragraphe 4 de l'article L. 511-13 du Code du travail et vise donc les décomptes en matière de chômage partiel exceptionnel Covid-19 jusqu'au mois de juin 2020 inclus. Le commentaire de l'article 8 souligne la raison inhérente au fait de porter le délai de forclusion à trois mois vu qu'en période de crise Covid-19 « *le nouveau système des décomptes n'est pas encore tout à fait en place* ». Les deux chambres professionnelles approuvent la présente disposition mais tiennent toutefois à rappeler l'importance d'une procédure de demande, de déclaration de créance et de décomptes simplifiée également dans le cadre du nouveau chômage partiel structurel, pour lequel la procédure devra être en place en juin 2020 en vue d'une mise en oeuvre concrète à partir de juillet 2020. Elles renvoient au point 3 des considérations générales du présent avis pour ce qui est des propositions de simplification dans le cadre du futur régime de chômage partiel structurel « simplifié ». Finalement, et pour autant que de besoin, les deux chambres professionnelles renvoient au point 2 des considérations générales du présent avis et considèrent qu'il serait souhaitable de faire référence à la prorogation (« *le délai est prorogé* » en remplacement de « *le délai est porté à* ») dans un souci d'harmonisation terminologique.

Concernant les articles 9 et 10

L'article 9 du projet de loi sous avis reprend la disposition adoptée pendant l'état de crise qui retient que la proposition de la convention de collaboration individualisée offerte au demandeur d'emploi se fera au plus tard avant la fin du 6ème mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics et que la dispense maximale accordée aux demandeurs d'emploi qui veulent créer une entreprise est prorogée jusqu'à la fin de l'état de crise.

L'article 10 du projet de loi sous avis prolonge de la durée de l'état de crise la durée des droits aux indemnités de chômage (initiaux ou en prolongation), ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois.

Pour autant que besoin, les deux chambres professionnelles renvoient au point 2 des considérations générales du présent avis en ce qui concerne les notions de « prorogation » et de « prolongation ».

Concernant les articles 11, 12 et 13

Les articles 11, 12 et 13 du projet de loi disposent que « *pendant l'état de crise* » :

- s'agissant du contrat de réinsertion-emploi, le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (dérogation à l'article 524-5 alinéa 1^{er} du Code du travail) ;
- s'agissant du contrat d'appui-emploi, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100% de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi dans le contrat initial ou lors de la prolongation du contrat (dérogation à l'article 543-11, paragraphe 3 du Code du travail) ;
- s'agissant du contrat d'initiation à l'emploi, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100% de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou lors de la prolongation du contrat (dérogation à l'article 543-20 du Code du travail).

Les deux chambres professionnelles approuvent les trois mesures quant au fond mais tiennent toutefois à renvoyer aux commentaires déjà formulés à propos de l'article 3 du projet de loi, concernant la portée dans le temps de la dérogation (limitation de la mesure à la durée de l'état de crise).

Concernant les articles 14 et 15

L'article 14 du projet de loi sous avis³³ précise que les gratifications, compléments et accessoires (versés aux salariés qui assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis en annexe du projet de loi sous avis, repris du règlement grand-ducal modifié du 8 avril 2020), qui devront être clairement définis comme étant dus au titre de l'état de crise lié au Covid-19, mais qui pourront être liquidés après la fin de la crise, ne soient pas déduits de l'indemnité

³³ Le contenu de l'article 14 du projet de loi est repris du règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L.551-2 du Code du travail.

compensatoire du salarié en reclassement et donc ne soient pas « *pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension* ». Il s'agit en l'occurrence d'une dérogation au paragraphe 3 de l'article L. 551-2 du Code du travail.

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

Les deux chambres professionnelles notent que les deux articles prémentionnés sont des mesures dérogatoires qui auront un impact à terme et donc bien au-delà de la période de crise sanitaire et renvoient au point 2 des considérations générales du présent avis quant à la nécessité de principe de déterminer une durée d'application précise, pour des raisons de sécurité juridique.

Concernant l'article 16

L'article 16 du projet de loi prévoit que le salaire versé à des salariés indemnisés en préretraite sur la base de l'article L. 585-1 du Code du travail est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite (dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail), dans le contexte d'une reprise d'une « *activité de travail* » avec un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés à l'annexe du projet de loi sous avis³⁴.

Le commentaire de l'article souligne que « *comme cette neutralisation dépasse de toute façon la durée de la crise sanitaire et comme certaines entreprises relevant de son champ d'application vont encore avoir besoin de personnel supplémentaire après la fin de l'état de crise sanitaire* », la disposition sera applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Tout en soutenant cette mesure quant au principe, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent pourquoi la disposition en question est d'office étendue jusqu'au 31 décembre 2020.

Concernant l'article 17

L'article sous avis prolonge temporairement pour la durée de l'état de crise, le délai accordé à l'ADEM pour proposer des candidats aux employeurs désirant recruter une personne de nationalité non communautaire de trois à six semaines (dérogation à l'article L. 622-4, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail).

Pour autant que de besoin, les deux chambres professionnelles renvoient au point 2 des considérations générales du présent avis et considèrent qu'il serait souhaitable de faire référence à la prorogation (« *le délai est prorogé* ») en remplacement de « *le délai est porté à* ») dans un souci d'harmonisation terminologique.

Concernant l'article 18

L'article 18 du projet de loi sous avis traite de la suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et fige en l'état un certain nombre de délais en matière d'accidents majeurs pendant la durée de l'état de crise sanitaire en les faisant reprendre à la fin de cette dernière.

Tout en renvoyant aux remarques relatives à la mention de « suspension de délais » esquissées aux considérations générales du présent avis, les deux chambres professionnelles soulignent par ailleurs la formulation pour le moins hasardeuse du second alinéa de l'article 18 qui dispose que « *[c]ette suspension du délai interrompt temporairement le cours sans effacer le délai déjà couru* » et demandent aux auteurs de reformuler cet alinéa.

Les deux chambres professionnelles relèvent que dans son avis du 9 juin 2020, le Conseil d'Etat « *demande, sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, à ce que soient déterminées, à l'article sous examen, les activités de pollution et les activités d'entretien nécessaires visées à l'article sous examen, et ce, dans la mesure où l'article 3 du règlement grand-ducal précité du 18 mars 2020,*

³⁴ Reprenant l'annexe du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 (le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 ayant été modifié par le « règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail n qui a introduit l'annexe à laquelle se réfère l'article 16 du projet de loi sous avis).

auquel se réfère le texte sous avis, ne comporte plus de paragraphe 2 depuis sa modification en date du 6 mai 2020 » ; ce à quoi les deux chambres professionnelles se rallient.

Concernant l'article 19

L'article 19 du projet de loi sous avis qui comprend quatre points spécifiques vise à modifier durablement plusieurs articles du Code du travail.

Point 1°

Le point 1° de l'article 19 du projet de loi vise à compléter définitivement l'article L. 234-51, alinéa 1^{er} du Code du travail sur le congé pour raisons familiales comme suit :

« à condition que ni le salarié demandeur, ni l'autre parent, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous les régimes de congé partiel prévus aux articles L. 511-1 à L. 511-15 et L. 512-10 pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et qu'aucun autre moyen de garde ne soit disponible³⁵. »

Les deux chambres professionnelles approuvent le point 1° qui précise que le congé pour raisons familiales ne sera accordé ni au salarié demandeur, ni à l'autre parent, ni à un autre membre du ménage en question si ces derniers sont pris en charge via un des régimes de congé partiel et ce faisant, consacre pour l'avenir le principe de la primauté du chômage partiel sur le congé pour raisons familiales. Il est particulièrement important de relever que le projet de loi fixe de façon précise comme seconde condition que le bénéficiaire du congé pour raisons familiales ait épuisé tous les moyens de garde possibles (*« il faut qu'aucun autre de moyen de garde ne soit possible »*). Même s'il est permis de s'interroger quant à la possibilité de vérifier cette condition en pratique, les deux chambres professionnelles voient dans cette mesure un garde-fou supplémentaire en matière de demande du congé pour raisons familiales censée à l'avenir éviter les abus.

Les deux chambres professionnelles relèvent que dans son avis du 9 juin 2020, le Conseil d'Etat :

- *« soulève l'imprécision et le non-cadrement de la notion d'« aucun autre moyen de garde » qui soulève de nombreuses questions. S'agit-il des seuls moyens de garde formels, comme par exemple les services d'éducation et d'accueil agréés, ou également des moyens de garde informels, comme par exemple les grands-parents. A qui incombe la charge de la preuve : Le demandeur doit-il prouver qu'il n'a pas d'« autre moyen de garde » ou est-ce que l'administration doit apporter la preuve que le demandeur avait un « autre moyen de garde » ? Quid de la notion vague « autre membre du ménage » ? »*
- relève, par ailleurs que l'article 19, point 1° **crée de fait une obligation de s'occuper de l'enfant pour le parent qui bénéficie d'un régime de chômage partiel et constitue dès lors une ingérence manifeste dans l'organisation de la vie privée** sans prendre en compte les diverses situations d'urgence qui peuvent se présenter au cas par cas. Qu'en est-il des « parents » n'habitant pas dans un même foyer pour diverses raisons (séparation, divorce, expulsion pour violences, etc.) ? Sont-ils en toutes circonstances obligés de s'occuper de leurs enfants pendant le chômage partiel, et ce, même dans le cas où le parent bénéficiant du chômage partiel n'a pas la garde de l'enfant, voire le droit de voir son enfant ?

Les deux chambres professionnelles insistent pour les questions soulevées par le Conseil d'Etat puissent être réglées par une clarification de texte, sans pour autant remettre en cause le principe de la primauté du chômage partiel sur le congé pour raisons familiales.

Point 2°

Le point 2° de l'article 19 du projet de loi vise à étoffer le paragraphe 1 de l'article L. 511-14 du Code du travail et à y ajouter deux nouveaux paragraphes 2 et 3. Selon les auteurs du projet de loi, il a pour objet d'*« intégrer définitivement dans le Code du travail les nouvelles mesures de sanction prévu[e]s en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel introduites »* en période de crise sanitaire³⁶, *« tout en les étendant à toutes les voies d'accès à cette mesure, que les demandes soient motivées pour des raisons conjoncturelles ou structurelles ou le fait d'un lien de dépendance économique ou dû à un cas de force majeure »*.

³⁵ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

³⁶ Voir règlement grand-ducal du 30 avril 2020 portant dérogation aux dispositions de l'article L- 511-14 du Code du travail.

Le futur paragraphe 2 de l'article L. 511-14 du Code du travail précise par ailleurs que les infractions aux dispositions du chômage partiel citées dans le cadre de l'article concerné sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros, que les dispositions du livre Ier du Code du travail ainsi que l'article 13-1 du Code de la procédure pénale sont applicables et énonce toutefois que la « *confiscation spéciale est facultative* ».

Les deux chambres professionnelles comprennent que les sommes importantes en jeu au niveau du chômage partiel exceptionnel Covid-19 et de toutes les autres voies d'accès au chômage partiel précitées rendent nécessaires des dispositions anti-fraude durables adaptées.

Points 3° et 4°

Le point 3° de l'article 19 du projet de loi modifie l'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, point a) du Code du travail. L'ADEM se voit garantir l'accès à certaines données du Centre Commun de la Sécurité sociale (ci-après « CCSS ») « *afin de pouvoir assurer un suivi efficace des demandeurs d'emploi et, en particulier, vérifier une éventuelle reprise d'emploi* » de ces derniers. Dans le cadre plus spécifique du chômage partiel et afin de pouvoir calculer les subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels, l'ADEM se voit garantir également un accès aux données relatives aux affiliations ainsi qu'aux salaires déclarés par les employeurs.

Le point 4° de l'article 19 du projet de loi modifie l'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, point i) du Code du travail. Il vise à donner la possibilité à l'ADEM d'opérer un échange de données avec le CCSS concernant les bénéficiaires de prestation en espèces de la part de la Caisse nationale de santé (ci-après « CNS ») et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la CNS afin d'éviter tout double financement public dans le cadre du chômage partiel.

Les deux chambres professionnelles approuvent ces adaptations qui favorisent la coopération inter-administrative et qui sont susceptibles d'engendrer par conséquent un potentiel de simplification administrative également dans le chef des employeurs.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver le projet de loi sous avis sous réserve de la prise en compte de leurs observations.



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

Procès-verbal de la réunion du 15 juin 2020

Ordre du jour :

1. 7603 **Projet de loi portant**
 1. **dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19;**
 2. **modification du Code de Travail**
 - **Désignation d'un Rapporteur**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'État du 9 juin 2020**
2. 7583 **Projet de loi portant dérogation aux dispositions des articles L.234-51 et L.234-53 du Code du travail**
 - **Rapporteur : Monsieur Georges Engel**
 - **Examen et approbation d'un projet de rapport**
3. **Divers**

*

Présents : Mme Stéphanie Empain remplaçant M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, Mme Nancy Arendt épouse Kemp remplaçant 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. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

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

Mme Sonja Trierweiler, M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

M. Joé Spier, Mme Fabiola Cavallini, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Carlo Back, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jean-Marie Halsdorf

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7603 Projet de loi portant
1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19;
2. modification du Code de Travail

Monsieur le Président Georges Engel rappelle que deux projets de loi sont à l'ordre du jour de la présente réunion, à savoir le projet de loi 7603 et le projet de loi 7583 dont les projets de rapport y afférents sont à adopter.

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch signale que le projet de loi 7603 se caractérise par un nombre élevé de dispositions distinctes les unes des autres. Il s'agit d'un projet communément appelé « omnibus ».

L'orateur constate que l'avis du Conseil d'État du 9 juin 2020 permet d'avancer dans les travaux. La Haute Corporation a émis trois oppositions formelles. Elle a émis deux propositions de texte pour répondre aux points ainsi soulevés. Monsieur le Ministre estime que les propositions de texte faites par le Conseil d'État peuvent être reprises.

La troisième opposition formelle concerne l'article 19, point 1° du projet de loi. Si l'on voulait reformuler ce point, il faudrait procéder par la voie d'un amendement. Or, le projet est urgent et le contenu exprimé au libellé de l'article 19, point 1° est de nature à permettre qu'il soit retiré du projet de loi. Dès lors, Monsieur le Ministre suggère de supprimer ledit point 1° de l'article 19 du projet de loi. A cette fin, l'orateur a eu un échange de vues avec les responsables du Conseil d'État qui estiment que si la commission parlementaire est d'accord, il peut être adressé une lettre de la part de la commission au Conseil d'État expliquant la décision de supprimer l'article 19, point 1° du projet de loi. En l'occurrence, le Conseil d'État est en mesure de considérer cette lettre le jour même de sa réception et de décider s'il convient de considérer cette suppression comme un amendement, auquel cas un avis complémentaire peut être rédigé, ou si la Haute Corporation accepte la décision de la commission communiquée par ladite lettre, auquel cas le Conseil d'État confirme par un retour de lettre son accord y relatif.

Concernant l'article 1^{er} du projet de loi, relatif à la clause d'essai, le Conseil d'État n'a pas d'observation quant au fond.

En ce qui concerne l'article 2, relatif aux délais de protection des salariés contre les licenciements en cas d'incapacité de travail, le Conseil d'État formule une opposition formelle et propose un texte alternatif qui permettrait de retirer l'opposition. Monsieur le Ministre suggère à la commission de reprendre le texte proposé par la Haute Corporation.

L'article 3 du projet de loi a trait à la limite maximale de travail que peuvent prester les étudiants, limite qui avait durant l'état de crise été augmentée de 15 à 40 heures par semaine. Le Conseil d'État n'émet pas d'opposition formelle à

l'égard de cette disposition mais il propose un texte alternatif, que Monsieur le Ministre suggère d'adopter.

L'article 4 n'appelle pas d'observations.

Quant à l'article 5, relatif aux examens médicaux, le Conseil d'État propose une reformulation, voire une suppression de la disposition. Or, en l'occurrence, pour des raisons de sécurité juridique, Monsieur le Ministre préfère que soit maintenue la disposition initiale. En l'occurrence, il convient de noter que des examens médicaux peuvent encore être faits après la fin de l'état de crise et que des retards peuvent survenir dans ce contexte. Afin d'éviter des situations irrégulières ou des sanctions à l'égard des salariés concernées, la présente disposition vise à proroger les délais y relatifs.

Les articles 6, 7 et 8 ne donnent pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

A l'endroit de l'article 9, concernant la proposition de la convention de collaboration individualisée qui doit se faire « au plus tard avant la fin du 6ème mois de la reprise des rendez-vous physiques auprès des bureaux de placement publics », le Conseil d'État est à se demander comment l'administré peut connaître la date de « reprise des rendez-vous physiques » y visée. La Haute Corporation propose dès lors un texte alternatif que Monsieur le Ministre suggère de reprendre.

Les articles 10 à 15 n'appellent pas d'observations de la part du Conseil d'État.

Pour l'article 16, relatif aux indemnités accessoires en cas de préretraite, le Conseil d'État propose un texte alternatif que Monsieur le Ministre suggère d'adopter.

L'article 17 concerne les propositions faites par l'ADEM aux demandeurs d'emploi et ne suscite pas d'observations de la part du Conseil d'État.

Pour l'article 18, relatif à la « directive Seveso », le Conseil d'État formule une opposition formelle et propose un texte alternatif. Celui-ci pourrait être repris par la commission parlementaire, estime Monsieur le Ministre du Travail.

Quant à l'article 19, point 1° qui concerne une disposition visant à éviter le cumul entre le chômage partiel et le congé pour raisons familiales élargi, le Conseil d'État émet une opposition formelle sans proposer de texte alternatif. Monsieur le Ministre suggère, d'après les explications qu'il avait déjà données au début de la réunion, de supprimer l'article 19, point 1° et de le communiquer au Conseil d'État par le moyen d'une lettre émanant de la commission parlementaire.

Concernant le point 2° de l'article 19, le Conseil d'État propose de supprimer deux phrases pour être superfétatoires. Monsieur le Ministre suggère de faire droit à cette demande.

Par ailleurs, Monsieur le Ministre du Travail propose d'adopter les observations d'ordre légistique du Conseil d'État.

Échange de vues

Monsieur le Député Marc Spautz émet plusieurs remarques. Monsieur le Député ne comprend pas pour quelles raisons le Conseil d'État demande qu'il soit recouru dans certains cas à une loi spéciale au lieu de modifier les dispositions du Code du travail, et que dans d'autres cas, le Conseil d'État admet des modifications au Code du travail.

Monsieur le Député rend les membres de la commission attentifs à la problématique qui risque de survenir en pratique, si des étudiants, qui s'occupaient jusqu'à présent de la garde d'enfants, ne peuvent dorénavant disposer à nouveau que de contrats à durée déterminée limités à 15 heures par semaine. L'actuelle séparation des cours en des contingents A et B risque de poser un défi particulier sous cette condition. Monsieur le Député pense que ce point suscitera encore des discussions avec les associations d'étudiants.

Monsieur le Député demande ensuite pourquoi les articles 5 et 6 du projet de loi 7603 n'ont pas donné lieu à des textes législatifs particuliers.

Concernant l'article 16 du projet de loi 7603, qui a trait aux dispositions régissant les possibilités de bénéficier d'une rémunération supplémentaire dans une situation de préretraite, l'orateur relève que la disposition y afférente prévoit une dérogation au Code du travail qui est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020. Monsieur le Député est à se demander ce qu'il advient des préretraites si la situation sanitaire devait se rétablir en septembre. Est-ce qu'alors les dispositions relatives aux préretraites deviendraient caduques, ceci à un moment où, pour des raisons économiques, une discussion plus approfondie sur les préretraites deviendra souhaitable, afin de disposer d'un instrument pouvant amortir le choc économique auquel les entreprises risquent de se voir confrontées.

Monsieur le Ministre Dan Kersch confirme qu'une loi spécifique n'a en effet pas été proposée, étant donné que toutes les dispositions du projet de loi 7603 sont des dérogations au Code du travail et que seul l'article 19 remplace des dispositions du Code du travail, à savoir son article L. 511-14. Toutes les autres dispositions du présent projet de loi ont un caractère transitoire.

Il en est de même pour l'article 6, relatif à la limite des 1.022 heures.

Concernant les dispositions qui réglementent l'emploi des étudiants, il faut retenir que les contrats à durée déterminée conclus pendant la crise et qui permettent une occupation de 40 heures de travail par semaine, vont jusqu'au bout de leur durée contractuelle. Ils ne sont pas renouvelables. Les nouveaux contrats reviennent au principe d'une durée maximale d'occupation de l'ordre de 15 heures par semaine.

Les dispositions de l'article 5, concernant les examens médicaux, sont également transitoires et ne modifieront pas le Code du travail.

Concernant l'indemnité accessoire en cas de préretraite, il convient certes de s'attendre à une hausse du chômage en septembre 2020. Par contre, en ce qui concerne la disposition figurant à l'article 16 du projet de loi, Monsieur le Ministre rappelle qu'elle vise le personnel des structures hospitalières et de

soins. L'orateur est d'avis que pour les infirmiers, la demande en recrutement restera encore très élevée.

Monsieur le Député Marc Baum salue la suppression à l'article 19 du point 1° initial. L'orateur estime que cette disposition aurait concrétisé une perte de droits dans le chef des personnes concernées. Monsieur le Député pense que le Conseil d'État a agi avec sagesse pour ne pas proposer à l'endroit de l'article 19, point 1°, une alternative de texte. L'orateur rappelle que la Chambre des Salariés avait déjà indiqué dans son avis du 28 mai 2020 que ladite disposition risque de provoquer des situations précaires.

L'orateur salue encore la limitation dans le temps des différentes dérogations prévues au projet de loi 7603.

Toutefois, l'orateur entend s'abstenir lors du vote du projet de rapport relatif au projet de loi 7603 en raison d'un manque de clarté en ce qui concerne d'éventuelles conséquences qui peuvent découler de cette législation.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si les dispositions de l'article 2 s'appliquent seulement à des salariés dont l'incapacité de travail est survenue pendant l'état de crise ou si elles s'appliquent également à des salariés dont l'incapacité de travail est antérieure à la période de l'état de crise.

Concernant l'article 2, paragraphe 2, Madame la Députée relève le bout de phrase « uniquement pour motifs graves » employé pour spécifier les conditions permettant à l'employeur de notifier à un salarié en maladie depuis plus de 26 semaines la résiliation de son contrat de travail. L'oratrice en demande la raison et aimerait savoir si un retour aux dispositions y afférentes du Code du travail pourra se faire.

Monsieur le Ministre du Travail confirme que les salariés tombés en incapacité de travail avant le début de l'état de crise sont également visés par l'article 2 du projet de loi. D'ailleurs, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'égard de la disposition initiale du projet de loi pour être contraire à l'article 10bis de la Constitution. Afin d'éviter un traitement inégal entre des salariés en incapacité de travail, la Haute Corporation avait formulé une proposition de texte à l'endroit de l'article 2.

Concernant la possibilité d'un licenciement pour faute grave, à l'issue des premières 26 semaines de maladie, Monsieur le Ministre rappelle qu'il s'agit d'un retour au texte actuel en la matière, l'idée étant qu'un licenciement, même pour faute grave, est exclu au cours des premières 26 semaines d'incapacité de travail. C'est à partir de l'écoulement de la période de 26 semaines qu'un licenciement pour faute grave devient de nouveau possible.

Monsieur le Député Marc Spautz demande si à l'endroit de l'article 6, consacré au seuil des 1.022 heures, une distinction entre le chômage pour raisons structurelles et le chômage pour raisons conjoncturelles est faite. Monsieur le Ministre précise que tel n'est pas le cas et qu'il n'y a pas de distinction faite à cet égard.

Monsieur le Président Georges Engel attire l'attention des membres de la commission à des passages du projet de rapport marqués en jaune. Ceux-ci concernent la suppression à l'article 19 du point 1° initial du projet de loi. A cet égard, une lettre à l'attention du Conseil d'État a été préparée pour informer la

Haute Corporation que la commission parlementaire entend faire droit aux observations du Conseil d'État à l'égard de l'article 19, point 1°, en supprimant cette disposition du projet de loi. La lettre en question sera transmise au Conseil d'État immédiatement après la présente réunion, afin de permettre à la Haute Corporation d'en tenir compte dans sa réunion programmée le jour même, en après-midi.

Monsieur le Président demande aux membres de la commission s'ils sont d'accord avec cette manière de procéder.

Monsieur le Député Marc Spautz marque son accord mais souligne que ce n'est qu'à titre exceptionnel en raison de l'urgence et du manque de temps disponible pour évacuer en temps utile le projet de loi sous examen.

Monsieur le Ministre Dan Kersch remercie les membres de la commission dans ce contexte pour la grande flexibilité et la disponibilité dont ils ont fait preuve.

Monsieur le Président tient ensuite à remercier le travail des fonctionnaires du ministère qui ont contribué à avancer dans les travaux dans le respect des délais impartis.

La commission désigne son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du projet de loi 7603.

Monsieur le Président fait procéder au vote du projet de rapport relatif au projet de loi 7603. Le rapport est approuvé par la majorité des votants. Messieurs les Députés Marc Baum et Jeff Engelen expriment leur abstention, le premier en raison de l'incertitude quant aux conséquences des dispositions du présent projet de loi, le second en raison du peu de temps pour préparer une analyse suffisamment fondée relative au projet de rapport.

2. 7583 Projet de loi portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail

Monsieur le Président Georges Engel signale que le projet de loi 7583 sous rubrique et le projet de rapport y relatif font l'objet d'une procédure similaire à celle retenue pour le projet de loi 7603, à savoir qu'une lettre sera adressée au Conseil d'État pour l'informer en temps utile des décisions prises par la commission parlementaire dans sa présente réunion. Il s'agit en l'occurrence de s'abstenir à l'article 3 du projet de loi de déterminer une entrée en vigueur rétroactive du projet de loi, faisant ainsi suite à une observation de la part du Conseil d'État. Le fait de s'abstenir d'une telle précision signifie que l'entrée en vigueur se fera suivant les dispositions du droit commun, c'est-à-dire trois jours après la publication de la loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. La loi produira ses effets jusqu'au 15 juillet 2020 inclus, tel que le dispose finalement l'article 3 de la loi en projet.

Monsieur le Ministre Dan Kersch souligne l'étroite collaboration qu'il a eu au sujet du projet de loi sous rubrique avec Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider. En ce qui concerne le point soulevé par Monsieur le Président, la question de savoir s'il aurait fallu amender le projet de loi sur ce point n'était pas très claire. Afin de faire droit aux remarques du Conseil d'État, il fut proposé de s'aligner au droit commun pour ce qui est de l'entrée en vigueur du projet de loi sous examen.

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle qu'il aurait préféré voir associé aux travaux sur le présent projet de loi la Commission de la Famille. Il constate encore que la limite jusqu'à laquelle la loi en projet produit ses effets est le 15 juillet 2020. L'orateur signale qu'on ne disposera d'une nouvelle organisation scolaire qu'à partir du 15 septembre 2020.

Monsieur le Ministre du Travail souligne que l'on ne saurait pas encore dire aujourd'hui si le retour à la normale sera possible dès le mois de septembre. Il s'agit certes de l'hypothèse de travail du Ministre de l'Education nationale qui se vérifiera lorsque les chiffres de contamination restent constants et modérés.

La commission parlementaire donne ensuite son accord pour qu'une lettre soit adressée au Conseil d'État, l'informant des décisions prises au courant de la présente réunion de la commission. Il est souligné que cette procédure ne peut constituer qu'un cas exceptionnel.

Une collaboratrice du Ministère du Travail signale que dans une version du texte coordonné du projet de loi 7603, l'article 2, alinéa 2, fait défaut. Le secrétaire de la commission explique qu'il s'agit d'une version antérieure à celle envoyée aux membres de la commission, où ledit alinéa ne fait pas défaut.

La commission adopte à l'unanimité des voix le rapport relatif au projet de loi 7583.

3. Divers

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, informe la commission que le Conseil de Gouvernement a adopté un avant-projet de loi relatif aux mutuelles. Il s'agit dans ce contexte de prolonger la durée pendant laquelle les mutuelles sont obligées de tenir leurs assemblées générales.

Monsieur le Président propose de mettre ce projet de loi (projet de loi 7619) à l'ordre du jour d'une réunion prévue pour le 18 juin 2020.

Monsieur le Ministre Romain Schneider signale que le projet de loi relatif aux mutuelles permet une mise en vigueur rétroactive. De ce fait, même si un projet de rapport ne devait pas encore être fin prêt le 18 juin 2020, il sera possible de finaliser ledit projet de loi plus tard.

Monsieur le Ministre signale que les mutuelles connaissent certaines contraintes, notamment en ce qui concerne la taille des salles de réunion qui leur permettent de tenir leurs assemblées générales. Le projet de loi présenté par Monsieur le Ministre a comme objet de prolonger jusqu'au 31 décembre 2020 le délai endéans duquel les mutuelles sont obligées de tenir leurs assemblées générales. Il prévoit également un prolongement jusqu'au 30 novembre 2020 du délai pour la remise des rapports des contrôleurs des comptes.

Monsieur le Ministre informe Monsieur le Député Charles Margue que le délai actuellement prévu pour la tenue d'une assemblée générale d'une mutuelle est le 30 juin, donc l'assemblée doit actuellement avoir lieu au premier semestre d'une année.

*

La réunion de la commission, le jeudi 18 juin 2020, sera consacrée aux informations relatives à la réunion du comité quadripartite qui aura lieu le 17 juin 2020.

Luxembourg, le 25 juin 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

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

7603

Loi du 20 juin 2020 portant

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

2° modification du Code du travail.

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 17 juin 2020 et celle du Conseil d'État du 20 juin 2020 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 la clause d'essai prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission est suspendue par dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail à partir de la prise d'effet de la décision de fermeture ou de l'admission du salarié concerné au régime spécial de chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19.

Elle reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 2.

Pour un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, du Code du travail, le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est suspendu pour la durée d'incapacité de travail se situant pendant la durée de l'état de crise. Ce délai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise si le salarié se trouve toujours en incapacité de travail.

À partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement l'employeur averti conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L. 121-6 du Code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du Code du travail.

Art. 3.

Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 122-1, paragraphe 3, point 5, du Code du travail, les contrats de travail à durée déterminée conclus entre un étudiant et un employeur qui est actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés à l'annexe prennent fin à la date d'échéance initialement convenue, sans préjudice d'une résiliation d'un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l'état de crise.

Art. 4.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais fixés à l'article L. 166-2, paragraphes 5 à 8 du Code du travail sont suspendus et reprennent leur cours le lendemain de la fin de l'état de crise.

Art. 5.

À partir du début de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 11 mai 2020, date d'abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, les examens médicaux requis en vertu de l'article L. 322-2, point 5 ainsi que des articles L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail sont suspendus pour les professionnels de santé, le personnel administratif des établissements hospitaliers et les salariés du secteur d'aides et de soins.

Art. 6.

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

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

Art. 7.

Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 3, du Code du travail, la déclaration de créance est contresignée par la délégation du personnel, s'il en existe, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, prolongée jusqu'à la fin du dernier mois de celui-ci.

Art. 8.

Par dérogation à l'article L. 511-13, paragraphe 4, du Code du travail, le délai de forclusion est porté à trois mois suivant le mois de survenance du chômage partiel, pour toutes les demandes relatives à la période correspondant à l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du

24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 9.

(1) Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas su se faire proposer une convention de collaboration individualisée en raison de la fermeture des bureaux de placement publics pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, cette proposition de convention se fait au plus tard avant la fin du sixième mois suivant la fin de l'état de crise.

(2) Par dérogation à l'article L. 521-9, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, la dispense maximale qui vient à échéance pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 est allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.

Art. 10.

Pour les demandeurs d'emploi indemnisés pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 521-11, paragraphes 1 à 5 du Code du travail, la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, ainsi que la période de référence de vingt-quatre mois sont prolongées de la durée de l'état de crise.

Art. 11.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 524-5 alinéa 1^{er} du Code du travail, le promoteur n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part correspondant à 50 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Art. 12.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 3, du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de 100 pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 13.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 543-20 du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur une quote-part de

100 pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, dans le contrat initial ou dans la prolongation.

Art. 14.

Par dérogation à l'article L. 551-2, paragraphe 3 du Code du travail, les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés qui pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs définis à l'annexe ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

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

Art. 15.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéas 2, 5 et 7 du Code du travail, les délais impartis au médecin du travail sont supprimés et si pendant cette même période l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent, le dossier est mis en suspens et l'intéressé est reconvoqué dans les meilleurs délais.

Art. 16.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclue entre un employeur actif dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés à l'annexe et un de ses salariés indemnisés en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.

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

L'employeur communique la liste des salariés concernés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et sociale.

Art. 17.

Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L. 622-4, paragraphe 4, alinéa 2 du Code du travail, le délai dont dispose l'Agence pour le développement de l'emploi pour proposer des candidats à l'employeur est porté à six semaines.

Art. 18.

Pendant la durée de l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les délais prévus à :

- 1° l'article 7, paragraphe 3, alinéa 3, de la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ;
- 2° l'article 8 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 3° l'article 12 de la loi précitée du 28 avril 2017 ;
- 4° l'article 35, paragraphe 1^{er}, point 1, de la loi précitée du 28 avril 2017 sont suspendus à l'exception des délais en relation avec les activités de dépollution et les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité dans le cadre d'activités de dépannage, de réparation, de déménagement et de dépollution ainsi que d'activités d'entretien.

Art. 19.

Le Code du travail est modifié comme suit :

- 1° L'article L. 511-14 est remplacé comme suit :

« L. 511-14

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

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

(2) Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1^{er} sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

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

- 2° L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit :

a) La lettre a) prend la teneur suivante :

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

b) La lettre i) prend la teneur suivante :

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

Art. 20.

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

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 20 juin 2020.
Henri

Doc. parl. 7603 ; sess. ord. 2019-2020.

Annexe

1. Les activités commerciales et artisanales :

- les commerces qui vendent principalement des produits alimentaires,
- les pharmacies,
- les opticiens, orthopédistes et audioprothésistes,
- les commerces qui vendent principalement des aliments pour animaux,
- les commerces de bricolage et de jardinage, et les commerces vendant principalement des produits saisonniers à planter,
- les commerces qui vendent principalement des produits et du matériel de construction indispensables à un usage conforme à la destination de l'immeuble pour lequel les produits et le matériel sont destinés,
- les commerces de services de télécommunication,
- les commerces qui vendent principalement des produits d'hygiène, de lavage et de matériel sanitaire,
- les services de vente de carburants et de stations d'essence,
- les activités de transport de personnes,
- les distributeurs et les commerces spécialisés en matériel médico-sanitaire,
- la pédicure médicale limitée aux soins médicaux et non esthétiques,
- les commerces de distribution de la presse,
- les institutions financières et d'assurance,
- les services postaux,
- les services de pressing et de nettoyage de vêtements,
- les services funéraires,
- les activités de construction, de rénovation et de transformation,
- les activités de dépannage, de maintenance, de révision, de réparation, de déménagement et de dépollution,
- les activités d'entretien nécessaires pour des raisons de sécurité.
- les activités des jardiniers et des paysagistes.

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

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

