



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

Procès-verbal de la réunion du 16 avril 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence

Ordre du jour :

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

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

*

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

M. Sven Clement, observateur délégué

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

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

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

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

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

licenciements dans le cadre d'un plan social.⁴

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶ Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant modification temporaire de l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰ Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation aux articles L.521-9., L.521-11., L.524-5., L.543-11., L.543-20., L.552-2. du Code du travail et aux articles 8 et 10 du règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

Échange de vues

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

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

Monsieur le Ministre remercie les Députés et promet de vérifier cette

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

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

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

¹⁸ Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

normal aurait été respecté.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Divers

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

Luxembourg, le 27 avril 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

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