



Circulaire n° 3875

Circulaire

aux administrations communales,
aux syndicats de communes,
aux offices sociaux et
autres établissements publics placés sous la surveillance des communes

Objet : COVID-19 – Fin de l'état de crise – mesures spécifiques concernant les salarié-e-s

Madame la Bourgmestre, Monsieur le Bourgmestre,
Madame la Présidente, Monsieur le Président,

En complément à ma circulaire n° 3871 ayant trait à la fin de l'état de crise, j'ai l'honneur de vous informer que la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation à certaines dispositions en matière du droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail a introduit certaines mesures également applicables aux salarié-e-s engagé-e-s par une commune ou une entité assimilée.

Il s'agit des mesures suivantes :

1. Délai de protection contre le licenciement :

En exécution du code du travail, le/la salarié-e frappé-e d'une incapacité de travail est protégé-e contre le licenciement pendant les premières 26 semaines de l'incapacité visée. Ce délai de protection a été suspendu pendant l'état de crise. Il en résulte que le délai en question reprend son cours le lendemain de la fin de la crise, à savoir à partir du 25 juin 2020.

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 visé au paragraphe 2 du même article, est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au/à la salarié-e 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.

Je tiens à rendre les autorités communales attentives au fait que les dispositions exposées ci-avant s'appliquent au/à la salarié-e communal-e uniquement au cas où celui/celle-ci ne bénéficie pas d'une protection plus avantageuse par le biais d'une convention collective de travail.

2. Remboursement au Fonds pour l'emploi d'une quote-part du revenu d'un-e salarié-e lié-e par un contrat réinsertion-emploi.

En exécution de l'article L. 524-5 du Code du travail, l'employeur qui occupe un-e salarié-e dans le cadre d'un contrat de réinsertion-emploi, doit verser au Fonds pour l'emploi une quote-part de 50% du salaire social minimum pour salarié-e-s non qualifié-e-s. Cette obligation, à laquelle il a été sursis pour la durée de l'état de crise, s'applique dès lors de nouveau à partir de la fin de l'état de crise, qui s'est terminé le 24 juin 2020 à minuit.

3. Remboursement par le Fonds de l'emploi d'une quote-part de l'indemnité touchée par un-e jeune demand-eur-euse d'emploi occupé-e dans le cadre d'un contrat d'appui-emploi.

L'article L. 543-11, paragraphe 3 du Code du travail dispose que le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur pendant les douze premiers mois du contrat d'appui-emploi, mensuellement une quote-part correspondant à 75% de l'indemnité touchée par le/la jeune demand-eur-euse d'emploi. En cas de prolongation du contrat en question, le remboursement porte sur une quote-part de 50% de l'indemnité de référence. Cette indemnité correspond au salaire social minimum pour salarié-es non qualifié-es. Pendant la durée de l'état de crise, cette quote-part a été fixée à 100% de l'indemnité en question, touchée par le demandeur d'emploi soit en exécution du contrat initial, soit de sa prolongation.

4. Remboursement par le Fonds de l'emploi d'une quote-part de l'indemnité touchée par un-e jeune demand-eur-euse d'emploi occupé-e dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi.

En application de l'article L.543-20 du Code du travail, le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur pendant les douze premiers mois du contrat d'initiation à l'emploi, mensuellement une quote-part correspondant à 50% de l'indemnité touchée par le/la jeune demand-eur-euse d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales. Le remboursement de la quote-part est fixé à 60% en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté du secteur d'activité du promoteur ou dans la profession en question. Pendant la durée de l'état de crise, cette quote-part a été fixée à 100% de l'indemnité en question, touchée par le/la demand-eur-euse d'emploi soit en exécution du contrat initial, soit de sa prolongation.

5. Indemnité compensatoire en cas de reclassement d'un-e salarié-e en exécution de l'article L. 551-1 du Code du travail.

L'article L. 551-2, paragraphe 3 du code du travail dispose que le/la salarié-e reclassé-e professionnellement en raison du fait qu'il/elle a été déclaré-e incapable d'occuper son dernier poste de travail par suite de maladie ou d'infirmité et qui en subit une diminution de sa rémunération, a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze derniers mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

La loi du 20 juin 2020 précitée dispose que pendant la durée de l'état de crise, certains éléments de rémunération ne sont pas pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel de référence. Il s'agit en l'occurrence des gratifications, compléments et accessoires versés aux salarié-e-s qui, pendant la durée de l'état de crise, ont assuré le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement de certaines activités énumérées par la loi. Dans le chef d'une entité communale il s'agit d'activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays.

Il est toutefois exigé que ces gratifications, compléments et accessoires doivent être définis comme dus au titre de l'état de crise lié à la pandémie Covid-19.

6. Procédure de reclassement devant la commission mixte.

L'article L.552-2, paragraphe 2, alinéas 2, 5 et 7 du Code du travail impose au/à la médecin du travail certains délais quant à l'accomplissement de ses missions dans le cadre de la procédure de reclassement d'un-e salarié-e susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

Pour la durée de l'état de crise, les délais visés ont été supprimés et si pendant cette même période l'intéressé-e n'a pas donné suite à la convocation du/de la médecin du travail compétent, le dossier est mis en suspens et l'intéressé-e est convoqué-e à nouveau dans les meilleurs délais.

Finalement je vous indique que mes services se tiennent à votre disposition pour toutes questions au numéro de téléphone 247-74650, ainsi que par mail : personnel@mi.etat.lu.

Veillez agréer, Madame la Bourgmestre, Monsieur le Bourgmestre, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de ma parfaite considération.

La Ministre de l'Intérieur

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Taina Bofferding', with a large, stylized initial 'T'.

Taina Bofferding