

Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Version consolidée au 15 mai 2020

Texte consolidé

La consolidation consiste à intégrer dans un acte juridique ses modifications successives.
Elle a pour but d'améliorer la transparence du droit et de le rendre plus accessible.

**Ce texte consolidé a uniquement une valeur documentaire.
Il importe de noter qu'il n'a pas de valeur juridique.**

Liste des modificateurs

Règlement grand-ducal du 15 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Art. 1^{er}. Définitions

Aux fins du présent règlement, on entend par :

1° « service agréé » :

- a) tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés conformément à l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, ci-après appelée « loi ASFT » ;
- b) tout service comparable à ceux énumérés à la lettre a) agréé par une autorité compétente d'un État membre de l'Union européenne.

2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Famille dans ses attributions ;

3° « la personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, cliente d'un service agréé ;

4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, cliente d'un service agréé ;

5° « salarié » : toute personne engagée par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II du Code du travail ;

6° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;

7° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe d'une personne handicapée ou âgée dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 suite à la fermeture temporaire d'un service agréé.

Art. 2. Conditions d'obtention du congé pour soutien familial

(1)

Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'état de crise ;
- 2° le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside. ;
- 3° ni le salarié, ni le travailleur indépendant, 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 Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et aucun autre moyen de garde n'est disponible.

(2) Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives nécessaires au traitement de la demande. Si les conditions prévues au paragraphe 1^{er} sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical au sens de l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé, ci-après appelée « CNS ».

(3) Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

(4) Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la CNS.

Art. 3. Modalités du congé pour soutien familial

(1) La durée du congé pour soutien familial ne peut excéder la durée de l'état de crise défini dans 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 congé prend fin avant la fin de l'état de crise si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper du ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

Art. 4. Protection contre le licenciement abusif du salarié

(1) L'employeur, averti par le salarié de son absence conformément à l'article 2, paragraphe 3, ne peut pas procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ni le convoquer à un entretien préalable visé à l'article L.124-2 du Code du Travail.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} ne s'appliquent pas à l'égard de l'employeur qui n'a pas reçu du salarié le certificat visé à l'article 2, paragraphe 2. Elles ne s'appliquent pas non plus à l'employeur qui s'est vu remettre ce certificat après réception par le salarié de la lettre de résiliation du contrat ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(2) Les dispositions du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, alinéa 4, du Code du Travail.

(3) La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 est considérée comme abusive, conformément à l'article L.124-11, paragraphe 1^{er}, du Code du Travail.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du Travail n'est pas applicable au congé pour soutien familial pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. 5. Voies de recours

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

Art. 6. Entrée en vigueur

Le présent règlement produit ses effets au 18 mars 2020.

Art. 7. Exécution

Notre ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Famille dans ses attributions, notre ministre ayant la Sécurité sociale dans ses attributions, et notre ministre ayant le Travail, l'Emploi et l'Économie sociale et solidaire dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.