

Newsletter Luxembourg

KLEYR | GRASSO
AVOCATS A LA COUR



Employment & Social

16 April 2018

■ Loi du 8 avril 2018 modifie le Code du Travail

La nouvelle loi du 8 avril 2018 vise à apporter de nombreuses modifications au Code du travail afin notamment de mieux protéger les droits des salariés et améliorer l'efficacité des mesures pour l'emploi :

1. Une définition plus précise des éléments à prendre en compte pour déterminer les salaires en cas d'absence pour maladie :

Afin de se conformer à la jurisprudence récente en la matière, le nouvel article L.121-6 (3) du Code du travail instaure notamment une distinction selon que l'horaire de travail est ou non fixé au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier pendant lequel est intervenue l'incapacité de travail :

- Pour le salarié malade qui disposait de son horaire de travail, il y aura lieu de lui verser son salaire de base augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que les majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu.
- Pour le salarié malade qui ne disposait pas de son horaire de travail, il y aura lieu de lui verser une indemnité tenant compte du salaire journalier moyen des six mois précédant la maladie. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

2. Augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour les étudiants de 10 à 15 heures, hors vacances scolaires.

3. Adaptation de la législation du travail en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur :

La nouvelle loi modifie les articles les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail afin que le salarié qui résilie son contrat de travail pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction de travail ait droit aux mêmes indemnités que les salariés injustement licenciés pour faute grave (indemnité compensatoire de préavis et le cas échéant indemnité de départ).

En outre, le salarié démissionnant pour faute grave de l'employeur pourra demander par voie de requête les indemnités de chômage par provision. Si la démission pour faute grave est déclarée justifiée par la juridiction de travail, l'employeur devra rembourser les indemnités de chômage au Fonds pour l'Emploi, comme en matière de licenciement abusif.

4. Réforme des dispositions légales applicables en présence d'une transaction signée entre l'employeur et le salarié au cours d'une procédure judiciaire :

Lorsque le salarié intente une action en raison d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, et que cette action n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié sera alors tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qui lui ont été versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.

5. Modification des mesures concernant l'aide au réemploi, dont notamment :

Afin d'éviter les abus, le salaire versé par l'employeur et l'aide temporaire au réemploi doivent garantir un salaire annuel maximal de 90% du dernier salaire, sans que l'aide au réemploi ne dépasse la moitié du salaire brut versé par l'employeur. En outre, la loi ajoute des conditions supplémentaires concernant le bénéficiaire, tout comme c'est le cas pour les aides à l'embauche des chômeurs âgés depuis la loi du 20 juillet 2017.

La loi a été publiée le 11 avril 2018 et est entrée en vigueur le 15 avril 2018.

■ Gesetz vom 8. April 2018 ändert Arbeitsgesetzbuch

Das neue Gesetz vom 8. April 2018 nimmt diverse Änderungen im Arbeitsgesetzbuch vor, um die Rechte der Arbeitnehmer bestmöglich zu schützen und die Wirksamkeit von Beschäftigungsmaßnahmen zu verbessern:

1. Eine präzisere Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall:

Um der jüngsten Rechtsprechung zu diesem Thema zu entsprechen, wird im neuen Artikel L.121-6 (3) des Arbeitsgesetzbuches eine Differenzierung dahingehend getroffen, ob ein Arbeitsorganisationsplan existiert oder nicht, der zumindest den Kalendermonat, in dem die Arbeitsunfähigkeit aufgetreten ist, abdeckt:

- Dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, der auf Basis eines Arbeitsorganisationsplans tätig ist, muss das komplette Grundgehalt gezahlt werden, inklusive aller üblichen Prämien und Lohnzulagen, sowie die Zuschläge, auf die der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, hätte dieser gemäß dem Arbeitsorganisationsplan gearbeitet.
- Wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ausserhalb eines Arbeitsorganisationsplan tätig ist, hat er Anspruch auf eine Vergütung, welche das durchschnittliche Tagesgehalt der letzten 6 Monate vor dem krankheitsbedingten Arbeitsausfall berücksichtigt. Für die Berechnung dieser Vergütung werden die nicht-periodischen Leistungen, Gratifikationen, Spesen sowie Überstunden nicht berücksichtigt.

2. Erhöhung der Wochenarbeitszeit für Studenten von 10 auf 15 Stunden, außerhalb der Ferien.

3. Anpassung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung hinsichtlich des Ausscheidens von

Arbeitnehmern auf Grund groben Fehlverhaltens des Arbeitgebers:

Das neue Gesetz ändert die Artikel L.124-6 und L.124-7 des Arbeitsgesetzbuches dahingehend ab, dass Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsvertrag auf Grund groben Fehlverhaltens seitens des Arbeitgebers kündigen, und deren Kündigung von den Luxemburger Arbeitsgerichten als gerechtfertigt anerkannt wurde, Anspruch auf die gleichen Leistungen wie Arbeitnehmer haben, deren fristlose arbeitgeberseitige Kündigung als ungerechtfertigt angesehen wurde (Kündigungsfristentschädigung und gegebenenfalls Abgangsentschädigung).

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer, der wegen grober Fahrlässigkeit des Arbeitgebers kündigt, einen Eilantrag auf vorläufige Zahlung von Arbeitslosengeld stellen. Wenn die Kündigung wegen groben Fehlverhaltens vom Arbeitsgericht für gerechtfertigt erklärt wird, muss der Arbeitgeber die Arbeitslosenunterstützung an den Luxemburger Staat („Fonds pour l'Emploi“) zurückzahlen, wie dies bei ungerechtfertigten Kündigungen Praxis ist.

4. Reform der geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Falle der Unterzeichnung einer Vergleichsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Laufe eines Gerichtsverfahrens:

Wenn der Arbeitnehmer eine Klage auf Grund einer Kündigung wegen groben Fehlverhaltens, sexueller Belästigung oder grob fahrlässige Verhaltens des Arbeitgebers anstrengt, und eine Klagerücknahme nicht vollzogen wurde, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitsfonds die vorläufig gezahlte Arbeitslosenunterstützung zurückerstatten.

Wenn die Klagerücknahme auf Grund der Unterzeichnung einer Vergleichsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgt, muss die Arbeitslosenunterstützung jeweils zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zurückerstattet werden.

5. Änderung der Maßnahmen betreffend Wiedereinstellungshilfe, im Besonderen:

Um Missbrauch zu vermeiden, muss der vom Arbeitgeber gezahlte Lohn und die vorübergehende Wiedereinstellungshilfe eine Vergütung in Höhe von 90 % des vorherigen Einkommens gewährleisten, ohne dass die Wiedereinstellungshilfe höher ist als die Hälfte des vom Arbeitgeber gezahlten Bruttolohns. Weiterhin sieht das Gesetz zusätzliche Bedingungen für die Begünstigten der Wiedereinstellungshilfe vor, wie dies bei der Beihilfe für die Wiedereinstellung älterer Arbeitssuchender seit dem Gesetz vom 20. Juli 2017 der Fall ist.

Das Gesetz wurde am 11. April 2018 veröffentlicht und ist am 15. April 2018 in Kraft getreten.

■ Law of 8th April 2018 amends Labour Code

The new law of 8th April 2018 aims to make numerous amendments to the Labour Code in order to improve the protection of the rights of employees and the effectiveness of employment measures:

1. A more precise definition of the elements to be taken into account when determining the salary in the event of sick leave:

In order to comply with recent case-law on the subject, the new Article L.121-6 (3) of the Labour Code introduces a distinction whether a work schedule has been set or not at least until the end of the calendar month during which the work incapacity occurred:

- The sick employee who received his work schedule is entitled to his basic salary plus all current bonuses and supplements, as well as any increased pay to which the employee would have been entitled if he had worked in accordance with his planned work schedule.

- The sick employee who did not receive his work schedule is entitled to an allowance taking into account the average daily salary of the six months preceding the sick leave. For the calculation of this allowance, non-periodic benefits, gratifications and performance bonuses, accessory expenses and overtime are not taken into account.

2. Increase of the weekly working time for students from 10 to 15 hours, except during school holidays.

3. Adaptation of the labour legislation concerning the resignation of the employee for gross misconduct of the employer:

The new law amends articles L.124-6 and L.124-7 of the Labour Code in order to enable that employees who terminates their employment contract for gross misconduct of the employer and whose termination is considered justified and well-founded by the labour court are entitled to the same benefits as employees who were unfairly dismissed for gross misconduct (compensation in lieu of notice and, where applicable, severance pay).

In addition, the employee resigning for gross misconduct of the employer may file a court claim to provisionally receive unemployment benefits. If the resignation for gross misconduct is declared justified by the labour court, the employer will have to refund the unemployment benefits to the Employment Fund, as it is the case for unfair dismissals.

4. Amendment of the legal provisions applicable in case a settlement agreement is signed between the employer and the employee during a judicial procedure:

If the employee brings a court claim related to a dismissal for gross misconduct, a resignation motivated by an act of sexual harassment or by a gross misconduct due to the employers behaviour or fault, and if this claim is not completed as a result of withdrawal, the employee will be required to reimburse to the Employment Fund the unemployment benefits that have been paid to him provisionally.

If this withdrawal results from a settlement agreement between the employee and the employer, the unemployment benefits are to be reimbursed half by the employee and the other half by the employer.

5. Amendment of measures concerning re-employment assistance, such as:

In order to avoid abuses, the salary paid by the employer and the temporary re-employment aid must guarantee a remuneration equal to 90% of the previous income; without the re-employment aid being higher than half of the gross salary paid by the employer. The law also foresees additional conditions for the beneficiary, as it is the case regarding the aid for the re-employment of older jobseekers since the recent law dated 20th July 2017.

The law was published on 11th April 2018 and entered into force on 15th April 2018.

KLEYR GRASSO

Christian JUNGERS, Partner	christian.jungers@kleyrgrasso.com	+352 227 330 760
Philippe NEY, Partner	philippe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 761
Sandra RAPP, Counsel	sandra.rapp@kleyrgrasso.com	+352 227 330 765
Céline DEFAY, Counsel	celine.defay@kleyrgrasso.com	+352 227 330 702
Anissa BALI, Senior Associate	anissa.bali@kleyrgrasso.com	+352 227 330 747
Laure WOEHRLING, Senior Associate	laure.woehrling@kleyrgrasso.com	+352 227 330 762
Christophe NEY, Senior Associate	christophe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 764
Daniel NERL, Senior Associate	daniel.nerl@kleyrgrasso.com	+352 227 330 767
Marie GUEBELS, Associate	marie.quebels@kleyrgrasso.com	+352 227 330 701

Lina LOBEFARO, Juriste
Anne DE BOURCY, Associate
Diana MARQUES, Associate
Jade MADERT, Associate

lina.lobefaro@kleyrgrasso.com
anne.debourcy@kleyrgrasso.com
diana.marques@kleyrgrasso.com
jade.madert@kleyrgrasso.com

+352 227 330 787
+352 227 330 768
+352 227 330 720
+352 227 330 745

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.
© KLEYR GRASSO 2018

If you wish to unsubscribe from our mailing list, click [here](#)