

**Version consolidée applicable au 01/07/2022 : Loi du 20 juin 2020 portant dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; modification du Code du travail.**

---

*Version consolidée au 01 juillet 2022*

**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**

Loi du 19 décembre 2020 portant modification de la 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.

Loi du 30 juin 2021 portant modification de la loi modifiée 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.

Loi du 16 décembre 2021 portant modification : 1° de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 ; 2° de la loi modifiée du 6 janvier 1995 relative à la distribution en gros des médicaments ; 3° de la loi modifiée 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 ; 4° de la loi modifiée du 24 juin 2020 portant introduction de mesures temporaires relatives à la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et à la loi modifiée du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ; 5° de la loi modifiée du 24 juin 2020 portant introduction d'une mesure temporaire relative à l'application de l'article 12 de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ; 6° de la loi modifiée du 24 juin 2020 concernant la célébration du mariage dans un édifice communal autre que la maison communale dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 ; 7° de la loi du 24 juillet 2020 portant dérogation temporaire aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail ; 8° de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail ; 9° de la loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une contribution temporaire de l'État aux coûts non couverts de certaines entreprises ; 10° de la loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une nouvelle aide de relance ; 11° de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail.

Loi du 30 juin 2022 portant modification de la loi modifiée 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.

**Art. 1<sup>er</sup>.**

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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