

FAQ EN DROIT DU TRAVAIL

SUMMARY / CONTENT

ACCIDENTS DE TRAVAIL

Est-ce que l'employeur est tenu de communiquer une copie de la déclaration d'accident de travail au salarié accidenté ?

Est-ce que l'employeur peut contester un accident du travail ?

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Est-ce que l'employeur peut imposer aux salariés de prendre des jours de congé ?

Est-ce que l'employeur peut annuler des jours de congé ayant déjà été accordés ?

CONGÉ PARENTAL

Est-ce qu'un salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel peut être obligé de prester des heures supplémentaires ?

Est-ce qu'un salarié bénéficiant d'un congé parental fractionné peut être obligé de prester des heures supplémentaires ?

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Est-ce que le salarié peut profiter d'un congé pour raisons familiales pendant une période durant laquelle des jours de congé annuel payé lui ont déjà été accordés ?

CONVENTION COLLECTIVE

DÉLÉGATION DU PERSONNEL

LE LICENCIEMENT

DÉMISSION

Est-il possible de convenir avec le salarié un délai de préavis plus long en cas de démission de sa part ?



RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

À partir de quelle date la décision de la commission mixte du reclassement professionnel externe produit-elle ses effets ?

RÉMUNÉRATION

Est-ce que le paiement d'un salaire en-dessous du salaire social minimum (pour salariés non qualifiés ou qualifiés) est possible si la rémunération est répartie sur 13 mois ?

SALARIÉ DÉSIGNÉ

Est-ce que le salarié désigné bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement ?

Est-ce que la nomination d'un nouveau salarié désigné doit être communiquée à la délégation du personnel ou à l'ITM ?

Le présent FAQ en droit du travail est complémentaire à celui élaboré par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et contient des questions/réponses n'étant pas spécifiquement abordées dans le cadre du FAQ disponible sur le [site](#) de l'ITM.

ACCIDENTS DE TRAVAIL

1. **Est-ce que l'employeur est tenu de communiquer une copie de la déclaration d'accident de travail au salarié accidenté ?**

Oui, car l'article 2 du [règlement grand-ducal du 17 décembre 2010](#) déterminant la procédure de déclaration des accidents et précisant la prise en charge de certaines prestations par l'assurance accident dispose que « *l'employeur ou son représentant doit déclarer tout accident du travail à l'Association d'assurance accident en fournissant toutes les indications demandées sur le [formulaire](#) prescrit et fait parvenir une copie de la déclaration à l'assuré.* ».

De ce fait, l'entreprise est tenue de fournir d'office une copie de la déclaration d'accident de travail au salarié accidenté.

2. **Est-ce que l'employeur peut contester un accident du travail ?**

Oui, mais même si l'employeur conteste l'origine professionnelle d'un accident, il est tout de même tenu d'en informer l'association d'assurance accident (AAA) via le formulaire prescrit. Toutefois, pour marquer sa contestation, le formulaire rempli par l'employeur ne doit contenir aucune signature de ce dernier. En effet, la non-signature du formulaire vaut contestation de l'accident du travail. Il est également conseillé à l'employeur de joindre au formulaire complété mais non signé sa prise de position envoyée à l'AAA.



CONGÉ ANNUEL PAYÉ

1. Est-ce que l'employeur peut imposer aux salariés de prendre des jours de congé ?

D'après l'article L. 233-10. du Code du travail, le congé est en principe fixé selon les désirs du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Il en résulte que l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de prendre des jours de congé durant une certaine période.^[1]

- [Article L. 233-10. du Code du travail](#)

2. Est-ce que l'employeur peut annuler des jours de congé ayant déjà été accordés ?

Non, le congé une fois accordé par l'employeur constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n'est admise qu'en cas d'accord exprès ou non équivoque du salarié. Ainsi, il n'est pas possible d'annuler des jours de congé déjà accordés à un salarié (Cour d'appel, 25.10.2018, n° 44386 du rôle). En outre, le salarié n'est pas obligé de prendre les jours de congé effectivement accordés par l'employeur. Si le salarié ne veut finalement pas profiter des jours de congé (malgré un retour positif de l'employeur concernant la demande de congé), il peut, avec l'accord de son employeur, de nouveau se présenter au travail sans que les jours de congé non utilisés soient déduits de son solde des jours de congé (Cour d'appel, 19.11.2020, n° CAL-2019-00911). Le salarié qui revient travailler doit néanmoins avoir eu l'accord de son employeur. S'il reste en défaut de prouver qu'il a eu l'accord de son employeur, les jours de congé accordés lui pourront être retirés de son solde des jours de congé.

CONGÉ PARENTAL

1. Est-ce qu'un salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel peut être obligé de prester des heures supplémentaires ?

Non, un tel salarié peut légitimement refuser de prester des heures supplémentaires vu qu'il est obligé de réduire son activité professionnelle conformément à l'article L. 234-44. (3) du Code du travail. Il convient également de préciser qu'en cas de non-respect de la part de l'employeur ou du salarié de la durée hebdomadaire moyenne de travail, le salarié concerné risquerait de se voir retirer le droit à l'indemnité de congé parental versée par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), car les conditions de l'article 306 du Code de la sécurité sociale relatif à l'octroi de l'indemnité de congé parental ne seraient plus remplies.

- [Article L. 234-44. \(3\) du Code du travail](#)
- [Article 306 du Code de la sécurité sociale](#)



Est-ce qu'un salarié bénéficiant d'un congé parental fractionné



2.

peut être obligé de prêter des heures supplémentaires ?

Ici, il conviendrait de distinguer en fonction du type de congé parental fractionné choisi :

- En cas de congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de 20 %/semaine pendant une période de 20 mois : Un tel salarié peut légitimement refuser de prêter des heures supplémentaires vu qu'il est obligé de réduire son activité professionnelle conformément à l'article L. 234-44. (2) du Code du travail. Il convient de préciser qu'en cas de non-respect de cette disposition légale, le salarié risquerait également de se voir retirer le droit à l'indemnité de congé parental, car les conditions de l'article 306 du Code de la sécurité sociale relatif à l'octroi de l'indemnité de congé parental ne seraient plus remplies.
 - [Article L. 234-44. \(2\) du Code du travail](#)
 - [Article 306 du Code de la sécurité sociale](#)

- En cas de congé parental fractionné sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois : La FEDIL est d'avis qu'un tel salarié peut prêter des heures supplémentaires selon les règles de droit commun vu qu'il s'agisse nécessairement d'un salarié travaillant à temps plein (article L. 234-44. (2) du Code du travail). Il n'y aurait donc rien de particulier à observer, il convient cependant de préciser que les salariés ayant choisi cette formule de congé parental ne peuvent en aucun cas travailler (peu importe le nombre d'heures) durant un des 4 mois où ils sont censés prendre leur congé parental sous peine de perdre l'indemnité de congé parental pour non-respect des conditions d'obtention prévues à l'article 306 du Code de la sécurité sociale.
 - [Article L. 234-44. \(2\) du Code du travail](#)
 - [Article 306 du Code de la sécurité sociale](#)

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

1. **Est-ce que le salarié peut profiter d'un congé pour raisons familiales pendant une période durant laquelle des jours de congé annuel payé lui ont déjà été accordés ?**

Oui, dans ce cas, seul comptera le congé pour raisons familiales vu que la période de ce congé est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie du salarié (article L. 234-54. (1) du Code du travail) et que l'article L. 233-11. du Code du travail s'appliquera par analogie. Les jours de congé annuel payé accordés par l'employeur ne peuvent dès lors pas être déduits du solde des jours de congé restants du salarié.

- [Article L. 233-11. du Code du travail](#)
- [Article L. 234-54. \(1\) du Code du travail](#)



CONVENTION COLLECTIVE

1. **Comment l'entreprise peut-elle savoir si une convention collective déclarée d'obligation générale lui est applicable ?**

L'élément de référence principal pour déterminer si une telle convention collective est applicable au sein de l'entreprise ou non est l'activité principale ou prédominante de l'entreprise (Cour d'appel, 07.07.1994, n° 15088 du rôle). Les activités connexes de l'entreprise ne sont ainsi pas prises en considération. Le métier exercé par le salarié n'est pas non plus pris en compte dans le cadre de cette analyse. Les conventions collectives ayant été déclarées d'obligation générale, donc applicables à un secteur d'activité précis, peuvent être consultées sur le [site](#) de l'ITM.

2. **À quel moment le ou les syndicat(s) demandant l'ouverture des négociations collectives doi(ven)t-il(s) communiquer le catalogue des revendications syndicales à l'employeur ?**

Le catalogue des revendications syndicales ne fait pas l'objet de dispositions légales. De ce fait, le syndicat demandant l'ouverture de négociations collectives n'est pas obligé de le communiquer à un moment précis durant les négociations. En pratique, il est communiqué simultanément avec la demande d'ouverture des négociations collectives ou peu après la 1^{ière} réunion de négociation.

3. **Est-ce que l'employeur est tenu de négocier une grille de salaires avec le ou les syndicat(s) concerné(s) ?**

D'après l'article L. 162-12. (2) du Code du travail, la convention collective de travail doit uniquement déterminer « *le système des salaires ainsi que les éléments du salaire par catégories professionnelles* ». De ce fait, il n'est pas nécessaire pour l'employeur de négocier une grille de salaires dans le cadre de la convention collective.

- [Article L. 162-12. \(2\) du Code du travail](#)

4. **Existe-il un délai endéans lequel les négociations en vue d'aboutir à une convention collective doivent être terminées ?**

Non, un tel délai n'est pas prévu par le Code du travail.

DÉLÉGATION DU PERSONNEL

1. **Est-ce qu'un employeur occupant au moins 150 salariés est tenu d'avoir l'accord de la délégation du personnel s'il veut rendre obligatoire de nouveaux équipements/outils visant à favoriser la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail ?**

Oui, d'après l'article L. 414-9. du Code du travail, « *l'introduction ou*



la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles » doivent faire l'objet d'une décision prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés. Ainsi, la délégation du personnel pourrait sur base de l'article cité refuser la mise en œuvre et/ou la modification de mesures de protection et de sécurité applicables dans l'entreprise. Dans la pratique, une telle décision de la délégation du personnel serait cependant irrationnelle dans le sens où les mesures de protection et de sécurité sont mises en place pour promouvoir la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail.

- [Article L. 414-9. du Code du travail](#)

2. **Existe-il une obligation d'information et de consultation à charge de l'employeur vis-à-vis de la délégation du personnel en cas de mise en place d'une assurance-vie au profit des salariés ou d'une « car-policy » au sein de l'entreprise ?**

Non, ces hypothèses ne sont pas prévues par les dispositions y relatives du Code du travail et ne font ainsi pas partie des différentes obligations d'information à charge de l'employeur vis-à-vis de la délégation du personnel (contrairement à la mise en place ou la suppression d'un régime complémentaire de pension).

3. **Est-ce qu'un directeur commercial ou un chef de production peuvent être membres de la délégation du personnel ?**

Oui, les personnes indiquées peuvent être délégués du personnel si elles remplissent les conditions de l'électorat passif prévues à l'article L. 413-4. (1) du Code du travail. Le paragraphe suivant de l'article cité prévoit uniquement que les parents et alliés jusqu'au 4^{ème} degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel

- [Article L. 413-4. \(1\) du Code du travail](#)

4. **Quelle est la procédure à respecter par le membre de la délégation du personnel souhaitant démissionner de son mandat ?**

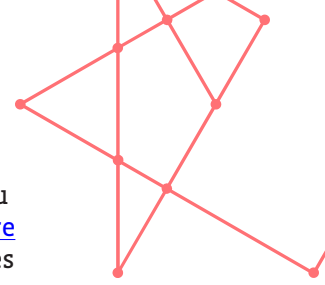
Le Code du travail ne prévoit pas de procédure spécifique à respecter par le délégué du personnel concerné par la démission. À notre avis, une lettre recommandée adressée à l'employeur ou une remise en mains propres de la lettre de démission avec signature des deux parties serait néanmoins à favoriser afin d'avoir une preuve certaine et écrite de la démission.

La FEDIL a établi un modèle à destination de ses membres d'une démission du mandat de délégué du personnel.

- [Modèle de démission du mandat de délégué du personnel](#)

5. **Existe-il une obligation d'information vis-à-vis de l'ITM en cas de changement au niveau de la composition de la délégation du personnel ?**

Non, les changements au niveau de la délégation du personnel ne



doivent pas être communiqués à l'ITM vu que ceci n'est pas prévu par le Code du travail et le [règlement grand-ducal du 11 septembre 2018](#) concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel. L'entreprise est néanmoins libre de le communiquer quand même (contact@itm.lu) afin que l'ITM ait connaissance de la composition exacte de la délégation du personnel de l'entreprise.

6. L'employeur doit-il communiquer à la délégation du personnel la liste des personnes susceptibles d'être concernées par une demande de chômage partiel ?

Non, une telle obligation à charge de l'employeur n'est pas prévue par le Code du travail. De ce fait, il n'est pas obligatoire de communiquer une telle liste à la délégation du personnel, même en cas de demande expresse en ce sens par un membre de celle-ci. L'employeur est uniquement tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel avant d'introduire sa demande de chômage partiel pour le mois concerné. La demande doit également porter la contresignature des délégués du personnel. Il s'agit des deux seules obligations légales en la matière vis-à-vis de la délégation du personnel (article L. 511-6. du Code du travail).

- [Article L. 511-6. du Code du travail](#)

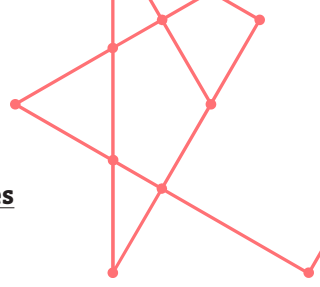
7. L'employeur doit-il communiquer à la délégation du personnel les soldes individuels des jours de congé des salariés ?

Non, cette hypothèse n'est pas prévue par les dispositions y relatives du Code du travail et ne fait ainsi pas partie des différentes obligations d'information à charge de l'employeur vis-à-vis de la délégation du personnel. L'employeur n'est pas non plus tenu de les communiquer en cas de demande expresse en ce sens par un membre de la délégation du personnel. La FEDIL recommande ainsi de ne pas donner suite à une telle demande et de considérer les soldes individuels des jours de congé des salariés comme étant confidentiels.

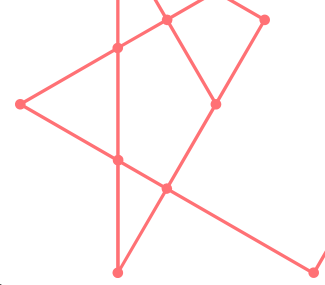
8. Est-ce que les 3 réunions annuelles entre la direction de l'entreprise et la délégation du personnel, qui doivent avoir lieu durant l'année, se font à l'initiative de l'employeur ou de la délégation du personnel ?

L'article L. 415-6. (1) du Code du travail prévoyant qu'au moins 3 des 6 réunions minimales/an de la délégation du personnel doivent se faire avec la direction de l'entreprise reste muet à ce sujet. Or, l'article L. 416-3. (1) du même code dispose que la délégation du personnel **se réunit sur convocation écrite de son président**. De ce fait, la FEDIL est d'avis qu'il incomberait plutôt à la délégation du personnel de prendre l'initiative et de veiller à ce que la direction soit effectivement présente à au moins 3 des réunions organisées par la délégation du personnel.

- [Article L. 415-6. \(1\) du Code du travail](#)
- [Article L. 416-3. \(1\) du Code du travail](#)



Est-ce que le délégué libéré doit continuer à bénéficier des primes



9. **qu'il a perçues avant son mandat de délégué libéré ?**

L'article L. 415-5. (4) du Code du travail prévoit que « *Les membres de la délégation ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.* ».

Ainsi, la rémunération du délégué libéré pendant les heures de délégation doit au moins être égale à celle qu'il aurait touché s'il avait travaillé. Aucune majoration de salaire (p. ex. majoration pour le travail de nuit, de dimanche, etc.) n'est cependant due si le délégué libéré effectue ses missions de délégué libéré pendant les heures « normales » de bureau (p. ex. Cour d'appel, 06.12.2018, n° CAL-2018-00139 du rôle). Le délégué libéré perd dès lors dans une telle situation les primes touchées avant son mandat de délégué libéré.

- [Article L. 415-5. \(4\) du Code du travail](#)

10. **Quel est le moment à prendre en considération afin de déterminer le nombre de délégués libérés à élire ?**

Le moment à prendre en considération pour la détermination du nombre de délégués libérés à élire est toujours celui des dernières élections sociales de l'entreprise (Cour d'appel, 28.02.2019, n° CAL-2017-00085 du rôle). De plus, aux termes de l'article L. 413-2. (4) du Code du travail « *La délégation du personnel instituée continue à exercer ses fonctions, jusqu'à l'expiration de son mandat, dans la composition qui lui a été donnée par les élections, nonobstant toute modification de l'effectif du personnel* ». De ce fait, les délégués du personnel continueront d'exercer leur mandat et aucun changement au niveau de la composition de la délégation du personnel n'est nécessaire en cas d'une baisse ou d'une hausse de l'effectif de l'entreprise.

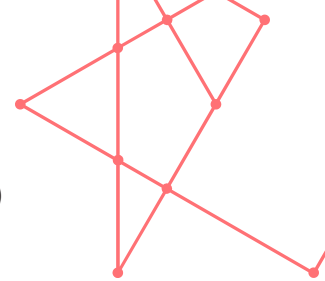
- [Article L. 413-2. \(4\) du Code du travail](#)

LE LICENCIEMENT

1. **Est-ce que l'employeur est tenu de reporter l'entretien préalable au licenciement en cas de demande du salarié en ce sens ?**

Non, le Code du travail ne prévoit pas expressément la possibilité pour le salarié dûment convoqué de demander le report de l'entretien préalable au licenciement à une date ultérieure. Ainsi, l'employeur n'a en principe pas d'obligation de reporter l'entretien préalable au licenciement si le salarié a formulé une demande en ce sens. La Cour d'appel a néanmoins prononcé l'irrégularité formelle d'un entretien préalable dans la mesure où l'employeur a fixé ce dernier durant une période de congé annuel payé accordée au salarié. Le fait que le congé ait été accordé par l'employeur rend ainsi la tenue de l'entretien préalable au licenciement durant cette même période impossible (Cour d'appel, 28.06.2018, n° 44349 du rôle).

En cas d'impossibilité du salarié d'assister à l'entretien préalable au licenciement, il faut qu'il ait explicitement formulé à l'avance



une demande de report de l'entretien préalable (avec une preuve) et qu'il justifie cette impossibilité. L'employeur pourrait être condamné au paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de la procédure du licenciement si le salarié remplit ces 2 conditions (Cour d'appel, 08.02.1996, n° 17958 du rôle). Il appartient toujours au salarié de démontrer d'avoir sollicité le report. La Cour d'appel a précisé récemment qu'il n'y a aucune obligation de l'employeur de reporter la date de l'entretien préalable si le salarié dûment convoqué l'a simplement informé de son incapacité de travail le jour de l'entretien préalable sans pour autant demander explicitement le report de ce dernier (Cour d'appel, 25.10.2018, n° 44428 du rôle).

2. **Existe-il un délai maximal endéans lequel l'entretien préalable dans le cadre d'un licenciement avec préavis doit être organisé ?**

Non, le Code du travail ne prévoit pas de délai spécifique endéans lequel l'entretien préalable au licenciement doit obligatoirement être organisé. L'article L. 124-2. (1) du Code du travail se limite à indiquer que le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au 2^{ème} jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit de convocation. Il est dès lors possible d'organiser l'entretien préalable au licenciement avec préavis envisagé p. ex. un mois après l'envoi de la convocation à l'entretien cité.

- [Article L. 124-2. \(1\) du Code du travail](#)

3. **Est-ce que la délégation du personnel doit recevoir une copie de la lettre de licenciement (avec préavis ou avec effet immédiat) ?**

Non, l'article L. 124-2. (1) du Code du travail prévoit uniquement qu'une copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être communiquée à la délégation du personnel. Ainsi, il n'est pas nécessaire de communiquer une copie de la lettre de licenciement à cette dernière, sauf indication contraire dans la convention collective ou le règlement d'ordre intérieur éventuellement applicables au sein de l'entreprise.

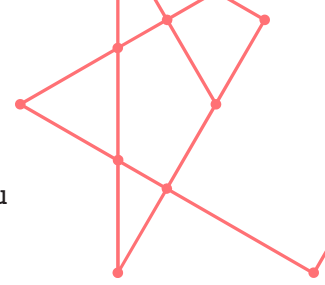
- [Article L. 124-2. \(1\) du Code du travail](#)

4. **Existe-il pour l'employeur une obligation de fournir un écrit au salarié récapitulatif de ce qui a été dit durant l'entretien préalable au licenciement ?**

Non, l'employeur n'est pas tenu de communiquer un écrit au salarié de ce qui a été discuté durant l'entretien préalable au licenciement. Nous recommandons dès lors aux employeurs de ne pas fournir un tel écrit au salarié concerné, même en cas de demande expresse de sa part.

5. **Est-ce que le salarié est protégé contre le licenciement pendant une période de congé annuel payé (durant une période de congé collectif) ?**

Non, le Code du travail n'interdit pas à l'employeur de licencier un salarié pendant son congé annuel payé (tribunal du travail, 09.10.1992, n° 3077/92 du rôle). Or, le délai de préavis ne peut pas



commencer à courir durant, mais uniquement après la période du congé annuel payé (ou la période du congé collectif (tribunal du travail, 04.12.1992, n° 3975/92 du rôle)). La fixation de l'entretien préalable au licenciement durant une période de congé annuel payé du salarié est à déconseiller (voir la 1^{ière} question de ce sujet du présent FAQ).

6. **Est-ce qu'un licenciement pour motifs économiques doit être notifié à un organe étatique ?**

Oui, d'après l'article L. 511-27. du Code du travail, l'entreprise occupant régulièrement au moins 15 salariés doit notifier au secrétariat du Comité de Conjoncture chaque licenciement effectué pour des raisons **non inhérentes à la personne du salarié** au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement. Le formulaire de notification peut être téléchargé [ici](#).

- [Article L. 511-27. du Code du travail](#)

7. **Est-ce qu'un salarié ayant bénéficié d'un congé parental (peu importe le type de ce dernier) continue à être protégé contre le licenciement après la fin de ce congé parental ?**

Non, le Code du travail ne prévoit plus de protection contre le licenciement du salarié après la fin de son congé parental. Or, l'article L. 234-47. (9) du Code du travail prévoit que pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La Cour d'appel a ainsi dans un arrêt du 2 février 2017 (n° 41118 du rôle) considéré que le licenciement pour motifs économiques prononcé par l'employeur au moment de la reprise du travail du salarié suite à son congé parental est contraire à cette disposition et l'a, de ce fait, qualifié comme étant abusif. Or, il y a eu un revirement jurisprudentiel en la matière. En effet, il a été retenu qu'un licenciement pour motifs économiques serait possible s'il s'est avéré durant l'absence du salarié que ce dernier n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur n'est pas tenu de maintenir dans son entreprise un poste superflu à la seule fin d'assurer la stabilité de l'emploi de son personnel (Cour d'appel, 06.12.2018, n° 45227 du rôle). À l'heure actuelle, la question n'est pas définitivement tranchée et une analyse au cas par cas est nécessaire. En cas de litige éventuel, le tribunal du travail aurait néanmoins plutôt tendance à suivre la jurisprudence la plus actuelle.

- [Article L. 234-47. \(9\) du Code du travail](#)

DÉMISSION

1. **Est-il possible de convenir avec le salarié un délai de préavis plus long en cas de démission de sa part ?**

Non, en vertu de l'article L. 121-3. du Code du travail, une telle



clause dans le contrat de travail serait nulle et de nul effet vu qu'elle viserait à aggraver les obligations du salarié concerné.

- [Article L. 121-3. du Code du travail](#)

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

1. À partir de quelle date la décision de la commission mixte du reclassement professionnel externe produit-elle ses effets ?

D'après l'article L. 125-4. point 3 du Code du travail, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la notification de la décision de la commission mixte et le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel externe le même jour (article L. 551-6. (1) du Code du travail). L'entreprise peut dès lors sortir le salarié reclassé en externe de son effectif le jour de la réception de la décision de la commission mixte. La date de sortie à indiquer au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) serait la même date.

- [Article L. 125-4. du Code du travail](#)
- [Article L. 551-6. \(1\) du Code du travail](#)

RÉMUNÉRATION

1. Est-ce que le paiement d'un salaire en-dessous du salaire social minimum (pour salariés non qualifiés ou qualifiés) est possible si la rémunération est répartie sur 13 mois ?

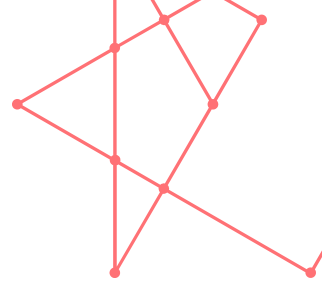
Non, le versement d'un salaire mensuel en-dessous des seuils applicables en matière de salaire social minimum (même si réparti sur 13 mois et si ceci n'aurait pas d'impact sur le montant de la rémunération annuelle du salarié) n'est pas possible. Les employeurs versant des salaires inférieurs aux taux applicables en vertu des dispositions du chapitre relatif au salaire social minimum du Code du travail sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 € et en cas de récidive dans le délai de 2 ans, ladite peine peut être portée au double du maximum (article L. 222-10. du Code du travail).

- [Article L. 222-10. du Code du travail](#)

SALARIÉ DÉSIGNÉ

1. Est-ce que le salarié désigné bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement ?

Non, une telle protection n'est pas prévue par le Code du travail.



2. **Est-ce que la nomination d'un nouveau salarié désigné doit être communiquée à la délégation du personnel ou à l'ITM ?**

Non, une telle obligation à charge de l'employeur n'est pas non plus prévue par le Code du travail ou le [règlement grand-ducal du 9 juin 2006](#).

[1] Durant l'état de crise du 18 mars au 24 juin 2020, le comité de conjoncture a considéré que l'employeur était autorisé à imposer aux salariés concernés par une demande de chômage partiel de prendre les jours de congé restants de l'année 2019 pour que l'entreprise ait épuisé tous les moyens propres de l'entreprise en vue du maintien d'un niveau normal de l'emploi tel que prévu par l'article L. 511-2. du Code du travail.