

## La Lohnfortzahlung révisée

Les années suivant l'introduction du statut unique ont été marquées par de considérables incertitudes quant aux éléments de salaire à prendre en compte pour le calcul de la Lohnfortzahlung, c'est-à-dire du salaire à payer par l'employeur en cas d'incapacité du salarié de travailler. L'article L. 121-6. du Code du travail assure, en effet, au salarié incapable de travailler un « droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs ». Contre l'avis formel des organisations patronales et contrairement aux promesses du gouvernement, les juridictions du travail décident, depuis plusieurs années, que le maintien intégral y visé doit être compris comme incluant, outre le salaire de base, les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié que le salarié aurait dû prester s'il n'était pas tombé malade.<sup>1</sup>

En réaction au grand nombre de recours individuels en la matière, la loi du 8 avril 2018 dite « Omnibus »<sup>2</sup> poursuit l'ambition de mettre fin aux interprétations divergentes et de garantir une application plus homogène des textes. Elle prévoit des règles de calcul distinctes pour le salarié qui disposait, au moment de la survenance de la maladie, de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail et celui qui n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant son horaire préétabli pendant les jours d'incapacité de travail, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois. Le texte prévoit de même une solution particulière pour les sala-

riés payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées. Pour eux la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser. Pour le salarié qui ne travaille pas encore six respectivement douze mois auprès de son employeur, la moyenne est calculée sur la période d'occupation effective. Pour le calcul, les périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage lié aux intempéries et de chômage accidentel et technique involontaire sont immunisées. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Plus précisément, il est obtenu en multipliant le salaire horaire brut, qui est calculé en divisant le salaire mensuel brut par cent-soixante-treize heures respectivement par le nombre d'heures de travail mensuels normal résultant de la convention collective ou du contrat de travail applicable, par le nombre d'heures travaillées par jour. La loi ajoute encore que si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie ou pendant la durée de la maladie interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de maladie. Finalement, il est précisé qu'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.

Il est cependant très discutable si ces précisions contribueront réellement à réduire le nombre de litiges, alors que les adaptations soulèvent plus de questions qu'elles n'apportent de clarté, surtout vu l'absence totale de commentaires dans les documents parlementaires susceptibles de faciliter leur application pratique.



**PATRICIA HEMMEN**  
Conseillère auprès de la FEDIL  
patricia.hemmen@fedil.lu

- 1 Cour de cassation, 4 juillet 2013 n° 54/13.
- 2 Mémorial A242 du 11 avril 2018.