

N° 7689

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI**portant dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail**

* * *

*(Dépôt: le 27.10.2020)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (26.10.2020)	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	3
4) Commentaire des articles	3
5) Fiche financière	4
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	5

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et l'Economie sociale et solidaire, et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons :

Article unique.— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 26 octobre 2020

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Eu égard à l'augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 „COVID-19“ le Gouvernement a dû prendre des décisions importantes dans différents domaines.

En effet la propagation du COVID-19 a récemment repris une ampleur et une rapidité telles qu'il constitue plus que jamais une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population.

Il importe dès lors de prendre des mesures exceptionnelles motivées par la gravité de la situation.

Il s'agit en effet de protéger la population et d'assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables dont en premier lieu ceux fournis par le secteur de la santé et par le secteur d'aides et de soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales ainsi que par les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

À ce jour, un nombre relativement important de soignants et de personnes des services administratifs et techniques de nos hôpitaux ont déjà été testés positifs et ont par conséquent été mis en quarantaine à leur domicile. Ces structures sont dès lors confrontées à une baisse sensible de leurs effectifs, en raison de nombreuses contaminations au COVID-19 alors que la question de la disponibilité en nombre suffisant du personnel soignant est un élément essentiel pour bien gérer la pandémie.

Dans le secteur de la santé en général, dans celui d'aides et de soins, dans les laboratoires d'analyses médicales et dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde la situation est malheureusement tout à fait comparable alors que le bon fonctionnement de ces services est évidemment aussi d'une importance cruciale face à la gravité de la situation.

Face à ces constats et pour préparer notre pays au mieux aux développements probables des prochains mois il est, parmi la mise en œuvre de nombreuses autres mesures, indispensable que les règles généralement applicables aux relations de travail, et plus particulièrement celles relatives au temps de travail, puissent ponctuellement et de manière temporaire être appliquées de façon adaptée à la situation exceptionnelle générée par la propagation exponentielle du virus.

Afin de pallier le mieux possible à une très probable pénurie de main d'œuvre notamment dans les établissements hospitaliers mais aussi dans le secteur de la santé en général, y inclus dans les laboratoires d'analyses médicales, dans le secteur d'aides et de soins et parmi le personnel encadrant travaillant dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde, il est dès lors proposé de permettre aux employeurs concernés de solliciter une autorisation pour faire travailler le personnel en question jusqu'à un maximum de 12 heures par jour et 60 heures par semaine.

Les dérogations par rapport à la durée de travail maximale fixée par le Code du travail qui sont prévues par le présent projet et qui ne peuvent être autorisées que dans le respect des critères expressément fixés par ce nouveau texte sont destinées à contribuer activement au bon fonctionnement des secteurs, établissements et structures procurant les services les plus indispensables dans le contexte actuel.

Evidemment elles doivent rester clairement limitées à ce qui est strictement indispensable et absolument nécessaire et dans tous les cas être adéquates et proportionnées au but poursuivi qui est de pouvoir continuer à assurer les meilleurs services possibles dans les deux secteurs concernés.

Il va sans dire que mises à part ces dérogations ponctuelles et expresses et rigoureusement limitées dans le temps, les dispositions du Code du travail et des conventions collectives restent entièrement et strictement applicables.

Finalement il importe de souligner qu'au niveau du droit européen il existe également des exceptions au champ d'application de la directive 2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Dans ce contexte la Cour de Justice de l'Union européenne a précisé qu'elle n'autoriserait ces exceptions que dans le cas « d'événements exceptionnels à l'occasion desquels le bon déroulement des mesures destinées à assurer la protection de la population dans des situations de risque collectif grave exige que le personnel ayant à faire face à un événement de ce type accorde une priorité absolue à l'objectif poursuivi par ces mesures afin que celui-ci puisse être atteint ».

Vu la situation actuelle au Luxembourg, en Europe et dans le monde et vu les pronostics fournis par les experts pour les mois à venir il est évident que ces critères sont donnés en l'espèce.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. Par dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail la durée de travail maximale peut être portée jusqu'à douze heures par jour et soixante heures par semaine pour les salariés occupés dans le secteur de la santé, y compris dans les établissements hospitaliers et dans les laboratoires d'analyses médicales, dans le secteur d'aides et de soins ainsi que pour le personnel encadrant des structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

Art. 2. Pour pouvoir appliquer cette dérogation l'employeur concerné doit adresser une demande d'autorisation au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui y fait droit après vérification des conditions fixées par la présente loi.

Art. 3. Sous peine d'irrecevabilité la demande doit contenir:

- la durée de travail maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire demandée;
- le nombre total des salariés occupés par la partie requérante ;
- le nombre de salariés concernés par la dérogation ;
- la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la crise sanitaire ;
- l'avis de la délégation du personnel ou à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions sollicite l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui, sous peine de forclusion, doivent le lui faire parvenir dans les douze heures suivant sa demande.

Art. 4. Un registre des dérogations accordées sur base de la présente loi est tenu auprès du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire. Une mise à jour hebdomadaire est effectuée.

Le registre renseigne sur l'identité de la partie demanderesse, les dérogations demandées, le nombre total des salariés occupés par la partie requérante et le nombre de salariés concernés par la dérogation.

Art. 5. La durée de validité de l'autorisation ministérielle est limitée à la durée de validité de la présente loi.

Art. 6. La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg et produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2020 inclus .

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

L'article premier du projet permet aux salariés occupés dans le secteur de la santé, y compris dans les établissements hospitaliers et dans les laboratoires d'analyses médicales, et dans le secteur d'aides et de soins, ainsi qu'au personnel encadrant travaillant dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde, de travailler jusqu'à douze heures par jours et soixante heures par semaine et ceci par dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail dont le paragraphe premier dispose que la durée de travail maximale ne peut pas dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Cette possibilité de dérogation est strictement limitée aux catégories de salariés limitativement énumérés dans le texte.

Ad article 2

L'article 2 précise que pour pouvoir déroger à la durée de travail maximale prévue par le Code du travail l'employeur, qui occupe des salariés dans un des domaines d'activités limitativement énumérés à l'article 1^{er}, doit adresser une demande motivée au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire qui prend sa décision en application du critère fixé à l'article premier et en vérifiant que toutes les conditions de l'article 3 sont respectées.

Ad article 3

L'article 3 énumère les éléments d'information que la demande doit contenir pour être recevable.

Il s'agit évidemment de la durée maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire maximale que l'employeur entend mettre en place. Il peut en effet demander l'autorisation pour dépasser les deux limites fixées par le Code du travail mais il peut aussi se limiter à ne demander que le dépassement de la durée journalière maximale prévue à l'article L. 211-12 du Code.

Ensuite il doit indiquer le nombre de salariées occupées par l'entreprise et le nombre de personnes concernées par la dérogation. Il s'agit là d'informations importantes notamment dans le cadre de l'établissement du registre prévu à l'article 4 du présent projet.

En quatrième lieu la demande doit contenir la motivation du recours aux dérogations par rapport à la durée de travail maximale normale qui doit évidemment être en lien direct avec la crise sanitaire.

Finalement chaque demande doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel. A défaut d'un tel avis, pour quelque raison que ce soit, le Ministre compétent est obligé de solliciter l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale. Sous peine de forclusion cet avis doit lui parvenir dans les 12 heures suivant sa demande. Ce délai très court est motivé par l'urgence de la situation et contribue à éviter des retards dans l'instruction du dossier.

Ad article 4

L'article 4 prévoit pour le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire une obligation de tenir un registre des dérogations accordées sur base des dispositions du présent projet et de le mettre à jour sur une base hebdomadaire.

Ce registre fournit une vue d'ensemble qui est actualisée au moins une fois par semaine.

Il pourra servir notamment à établir des données chiffrées quant à l'application des dérogations et également de support pour l'Inspection du Travail et des mines en cas de contrôles ou de contestations.

Ad article 5

Cet article lie directement la durée des exceptions pouvant être accordées à celle de l'application de la future loi dérogatoire.

Ad article 6

Les dispositions du présent projet s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

*

FICHE FINANCIERE

La présente loi n'a pas de conséquences directes sur le budget de l'Etat.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Avant-projet de loi portant dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	La propagation du COVID-19 a récemment repris une ampleur et une rapidité telles qu'il constitue plus que jamais une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population. Il importe dès lors de prendre des mesures exceptionnelles motivées par la gravité de la situation. Il s'agit en effet de protéger la population et d'assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables dont en premier lieu ceux fournis par le secteur de la santé et par le secteur d'aides et de soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales ainsi que par les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde. À ce jour, un nombre relativement important de soignants et de personnes des services administratifs et techniques de nos hôpitaux ont déjà été testés positifs et ont par conséquent été mis en quarantaine à leur domicile. Ces structures sont dès lors confrontées à une baisse sensible de leurs effectifs, en raison de nombreuses contaminations au COVID-19 alors que la question de la disponibilité en nombre suffisant du personnel soignant est un élément essentiel pour bien gérer la pandémie. Dans le secteur de la santé en général, dans celui d'aides et de soins, dans les laboratoires d'analyses médicales et dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde la situation est malheureusement tout à fait comparable alors que le bon fonctionnement de ces services est évidemment aussi d'une importance cruciale face à la gravité de la situation. Face à ces constats et pour préparer notre pays au mieux aux développements probables des prochains mois il est, parmi la mise en œuvre de nombreuses autres mesures, indispensable que les règles généralement applicables aux relations de travail, et plus particulièrement celles relatives au temps de travail, puissent ponctuellement et de manière temporaire être appliquées de façon adaptée à la situation exceptionnelle générée par la propagation exponentielle du virus.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	
Ministère de la santé	
Date :	25/10/2020

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui ☐ Non ☒
- Si oui, laquelle/lesquelles :
- Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :
- Entreprises/Professions libérales : Oui ☒ Non ☐
 - Citoyens : Oui ☒ Non ☐
 - Administrations : Oui ☒ Non ☐
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui ☐ Non ☐ N.a.¹ ☒
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui ☒ Non ☐
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui ☐ Non ☒
Remarques/Observations :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui ☐ Non ☒
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui ☐ Non ☒
Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒

¹ N.a. : non applicable.

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
a) simplification administrative, et/ou à une Oui ☐ Non ☒
b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui ☐ Non ☒
Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui ☐ Non ☒
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
– principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
– positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
Si oui, expliquez de quelle manière :
– neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☒ Non ☐
Si oui, expliquez pourquoi :
– négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)