CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7689

Projet de loi portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail

Date de dépôt : 27-10-2020
Date de l'avis du Conseil d'État : 28-10-2020
Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
26-11-2020	Résumé du dossier	Résumé	3
27-10-2020	Déposé	7689/00	6
28-10-2020	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°7 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7689	15
28-10-2020	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	7689/02	17
28-10-2020	Avis du Conseil d'État (28.10.2020)	7689/01	26
29-10-2020	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (29-10-2020) Evacué par dispense du second vote (29-10-2020)	7689/03	31
06-11-2020	Avis de la Chambre des Salariés (28.10.2020)	7689/04	34
29-10-2020	Publié au Mémorial A n°868 en page 1	7689	39

Résumé

7689 Projet de loi portant dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail

RESUME

Eu égard à l'augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 "COVID-19" il importe 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.

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.

7689/00

Nº 7689

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

P R O J E T D E L O I

portant dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail

* * *

(Dépôt: le 27.10.2020)

SOMMAIRE:

		page
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. 1er. 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 1er

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 1er, 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 salariés 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 administrative[2] 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 administratif[3] 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 personnel[4] ? 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 évaluation[5] ? 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 transfrontaliers[6] ? 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)

7689

SEANCE

du 28.10.2020

BULLETIN DE VOTE (2)

Projet de loi N°7689

Nom des Députés			Vote			Procuration	Nom des Députés			Vote			Procuration
			Oui	Non	Abst.	(nom du député)				Oui	Non	Abst.	(nom du député)
CSV													
Mme	ADEHM	Diane			x		M.	MISCHO	Georges			x	
Mme	ARENDT (ép. KEMP)	Nancy			x		Mme	MODERT	Octavie			x	
M.	EICHER	Emile			x		M.	MOSAR	Laurent			x	
M.	EISCHEN	Félix			x	(ARENDT ép. KEMP Nancy)	Mme	REDING	Viviane			x	
M.	GALLES	Paul			x		M.	ROTH	Gilles			x	
M.	GLODEN	Léon			x		M.	SCHAAF	Jean-Paul			x	
M.	HALSDORF	Jean-Marie			x		M.	SPAUTZ	Marc			x	(GLODEN Léon)
Mme	HANSEN	Martine			x		M.	WILMES	Serge			x	
Mme	HETTO-GAASCH	Françoise			x		M.	WISELER	Claude			x	
M.	KAES	Aly			x		M.	WOLTER	Michel			x	
M.	LIES	Marc			x								
déi gréng													
Mme	AHMEDOVA	Semiray	x				Mme	GARY	Chantal	x			
M.	BACK	Carlo	x				M.	HANSEN	Marc	x			
M.	BENOY	François	x				Mme	LORSCHE	Josée	x			
Mme	BERNARD	Djuna	x				M.	MARGUE	Charles	x			
Mme	EMPAIN	Stéphanie	x			(LORSCHE Josée)							
LSAP													
Mme	ASSELBORN-BINTZ	Simone	x				M.	DI BARTOLOMEO	Mars	x			
M.	BIANCALANA	Dan	x				M.	ENGEL	Georges	x			
Mme	BURTON	Tess	x			(ENGEL Georges)	M.	HAAGEN	Claude	x			
Mme	CLOSENER	Francine	x				Mme	HEMMEN	Cécile	x			
M.	CRUCHTEN	Yves	x				Mme	MUTSCH	Lydia	x			
DP													
M.	ARENDT	Guy	x			(BAUM Gilles)	M.	GRAAS	Gusty	x			
M	BAULER	André	x				M	HAHN	Max	x			(GRAAS Gusty)
M.	BAUM	Gilles	x				Mme	HARTMANN	Carole	x			
Mme	BEISSEL	Simone	x				M.	KNAFF	Pim	x			
M.	COLABIANCHI	Frank	x				M.	LAMBERTY	Claude	x			
M.	ETGEN	Fernand	x				Mme	POLFER	Lydie	x			
ADR													
M.	ENGELEN	Jeff	x				M.	KEUP	Fred	x			
M.	KARTHEISER	Fernand	x				M.	REDING	Roy	x			(ENGELEN Jeff)
déi Lénk													
M.	BAUM	Marc			x		M.	WAGNER	David			x	
Piraten													
M.	CLEMENT	Sven	x				M.	GOERGEN	Marc	x			

	Vote		
	Oui	Non	Abst.
Votes personnels	32	0	21
Votes par procuration	5	0	2
TOTAL	37	0	23

Le Président:

Le Secrétaire général:

7689 - Dossier consolidé : 16

7689/02

Nº 7689[2]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

P R O J E T D E L O I

portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

(28.10.2020)

La commission se compose de : M. Georges Engel, Président-Rapporteur ; Rapporteur ; M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen , M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 26 octobre 2020.

Le Conseil d'État a émis son avis le 28 octobre 2020.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire dans sa réunion du 26 octobre 2020. Elle y a désigné son Président, Monsieur Georges Engel comme Rapporteur du projet de loi 7689.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné l'avis du Conseil d'État dans sa réunion du 28 octobre 2020. Elle a examiné et adopté le présent rapport au cours de la même réunion.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à introduire une possibilité de dérogation temporaire et pour certains secteurs d'activités, à l'article L.211-12 du Code du travail relatif à la durée de travail maximale.

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 afin de protéger la population et d'assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables.

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.

Ces dérogations prévues par rapport à la durée de travail maximale fixée par le Code du travail qui ne peuvent être autorisées que dans le respect des critères expressément fixés par le présent projet de loi sont destinées à contribuer activement au bon fonctionnement des secteurs essentiels et indispensables.

Mises à part ces dérogations ponctuelles et expresses qui sont limitées jusqu'au 31 décembre 2020, les dispositions du Code du travail et des conventions collectives restent entièrement et strictement applicables. Ces dérogations 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.

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.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 28 octobre 2020, mis à part certaines remarques d'ordre légistique, le Conseil d'État marque son accord avec le projet de loi.

La Haute Corporation tient toutefois à souligner que même si la dérogation doit être soumise à une autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions cela présente toutefois un caractère purement procédural. Dès lors, si l'objectif recherché est plus grand que celui d'une « vérification », une reformulation serait nécessaire.

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

Avis des chambres professionnelles

Les avis des chambres professionnelles n'ont pas encore été communiqués à la Chambre des Députés au moment de l'adoption du présent rapport.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Le Conseil d'État observe dans son avis du 28 octobre 2020 :

« À l'instar des autres textes en la matière, il est recommandé d'insérer le terme « temporaire » après le terme « dérogation », pour écrire :

« Projet de loi portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail ». »

La commission parlementaire fait sienne cette observation et modifie l'intitulé du projet de loi en conséquence.

Article 1er

L'article premier du projet de loi 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.

Le Conseil d'État note dans son avis du 28 octobre 2020 à l'égard de l'article 1er :

« L'article sous avis dispose que « [p]ar 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. » À la lecture du commentaire de l'article sous examen et de l'exposé des motifs, le Conseil d'État estime que le projet de loi ne vise pas le secteur de la santé en général, mais plus spécifiquement le secteur hospitalier à savoir les établissements hospitaliers, le secteur des laboratoires d'analyses médicales, le secteur d'aides et de soins ainsi que le secteur des structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde. Si tel est le cas, le Conseil d'État estime que l'emploi des termes « y compris » est malaisé, car ces termes peuvent laisser sous-entendre que d'autres établissements sont visés et que l'énumération qui y est faite n'est qu'exemplative. Partant, le Conseil d'État suggère d'utiliser les termes « à savoir » dans le cas où la liste est à apprécier comme étant exhaustive.

Par ailleurs, plusieurs questions, voire remarques s'imposent concernant la définition des secteurs visés :

1° Est-ce que parmi les « établissements hospitaliers » visés figurent également des établissements tels que les établissements d'accueil en fin de vie, les établissements de cures thermales et les centres de diagnostic qui relèvent en principe des « établissements hospitaliers » d'après l'article 1er de la loi du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière[1] ? Si tel n'est pas le cas, il y a lieu d'utiliser des termes précis en visant plus spécifiquement les hôpitaux voire l'un ou l'autre des autres établissements hospitaliers énumérés ci-avant.

2° Le secteur des laboratoires d'analyses médicales semble être défini de façon assez claire, à supposer que le Laboratoire national de santé soit également visé.

3° Concernant le secteur d'aides et de soins vise-t-il toutes les structures d'hébergement pour personnes âgées nécessitant des aides et soins réguliers y compris les maisons de retraite et centres de jour pour personnes âgées ? Les services d'aides et de soins à domicile sont-ils également visés ou uniquement les services stationnaires ?

4° Le secteur d'aides et de soins au sens large pourrait-il être compris comme visant également d'autres professions de santé telles que les kinésithérapeutes, les pédicures médicales, les ostéopathes ?

1 http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2018/03/08/a222/jo.

5° Dans les secteurs concernés, la loi s'applique-t-elle au personnel soignant exclusivement ou également à d'autres catégories de personnel (employés administratifs, agents de surveillance et agents de nettoyage) ? »

La commission parlementaire constate que le texte initial reprend des exemples et pas une énumération limitative. Dès lors, la commission maintient les termes « y compris ».

La commission fait sienne une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et insère une virgule avant les termes « la durée de travail maximale ».

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 1er, 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.

Le Conseil d'État note dans son avis à l'égard de l'article 2 :

« L'article sous examen dispose que « [p]our 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. » Comme mentionné à l'endroit des considérations générales, il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation, mais d'une demande de dérogation, étant donné qu'il n'y a pas de procédure d'autorisation prévue, mais uniquement une vérification des pièces jointes avec octroi d'office de la dérogation si toutes les informations requises ont été précisées et toutes les pièces requises ont été jointes à la demande. »

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 du travail.

Ensuite il doit indiquer le nombre de salariés occupés 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 de loi.

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.

Le Conseil d'État note à l'égard de l'article 3 :

« L'article sous revue énumère les informations et les pièces respectivement à préciser ou à joindre à la demande de dérogation.

Parmi ces pièces figure un avis de la délégation du personnel ou à défaut, l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui sont sollicités sur demande du ministre ayant le Travail dans ses attributions et qui doivent lui faire parvenir leur avis, « sous peine de forclusion », dans les douze heures suivant sa demande. Le Conseil d'État estime qu'en situation d'urgence ce délai assez court peut s'avérer utile. Néanmoins, il tient à signaler que les termes « sous peine de forclusion » sont mal appropriés dans ce contexte et demande partant aux auteurs d'en faire abstraction.

Pour le surplus, le Conseil d'État s'interroge sur l'utilité de prévoir un avis ainsi qu'une motivation de la part de l'employeur justifiant le recours aux dérogations dans le contexte de la crise sanitaire, si, tel que disposé, le ministre ayant le Travail dans ses attributions n'est pas en droit d'apprécier ces pièces quant au fond, mais qu'il est uniquement prévu qu'il vérifie la présence matérielle de ces pièces. »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et supprime à l'article 3 les termes « sous peine de forclusion ».

Le Conseil d'État fait les observations d'ordre légistique suivantes, que la commission parlementaire reprend dans le projet de loi :

« Pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1°, 2°, 3°, …).

Au quatrième tiret, et à l'instar des autres textes en la matière, il est recommandé de remplacer les termes « crise sanitaire » par les termes « pandémie de Covid-19 ».

En ce qui concerne le cinquième tiret, il est recommandé d'ériger la deuxième partie de phrase commençant par les termes « ou à défaut » en deuxième alinéa dont la teneur serait la suivante :

« À défaut de l'avis de la délégation du personnel, […]. »

Toujours au cinquième tiret, il convient d'écrire « ministre ayant le Travail dans ses attributions ». »

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 de loi 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.

Le Conseil d'État observe à l'égard de l'article 4 :

« L'article sous examen prévoit qu'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 Conseil d'État estime que cet article est à supprimer parce qu'il est sans apport normatif, sauf à prévoir une mise à jour hebdomadaire du registre des dérogations. Cette disposition relève plutôt de procédures internes à mettre en place pour pouvoir exécuter la future loi. Le ministre ayant le Travail dans ses attributions étant chargé de l'exécution de la future loi, il va de soi que son administration doit s'organiser de façon à garder des traces de toutes les procédures à mettre en place.

Par ailleurs, le Conseil d'État rappelle que l'enregistrement et le traitement des données à caractère personnel collectées en relation avec une mission légale tombent sous le champ d'application du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données). »

La commission parlementaire maintient l'article 4 en raison de l'importance d'un suivi minutieux et détaillé des demandes d'autorisation.

La commission parlementaire fait sienne une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace au deuxième alinéa de l'article 4 le terme « demanderesse » par le terme « requérante ».

Article 5

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

Le Conseil d'État nota à propos de l'article 5 initial (article 4) :

« Dans la logique de son raisonnement, le Conseil d'État estime que le ministre ayant le Travail dans ses attributions n'émet pas d'autorisation, mais vérifie uniquement qu'une dérogation légale peut être accordée au vu de la complétude des informations précisées et des pièces jointes à la demande de dérogation. L'article 6 prévoit que la loi qui verra le jour à l'issue de la procédure législative dont fait l'objet le projet de loi sous avis, produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2020. Ainsi, toute dérogation remplissant les conditions prévues par la future loi et dont la demande a été

jugée complète par le ministre précité, ne peut s'appliquer que jusqu'à cette date limite de sorte que l'article 5 est superfétatoire et partant à supprimer. »

La commission parlementaire maintient l'article 5 en raison du fait qu'une dérogation visant à dépasser le délai prévu par le présent projet de loi doit d'office cesser ses effets le 31 décembre 2020.

Article 6

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

Le Conseil d'État observe à propos de l'article 6 initial, devenu l'article 4 :

« L'article sous examen prévoit l'entrée en vigueur de la loi en projet le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Le projet de loi sous examen ne contenant pas de dispositif sanctionnateur, le Conseil d'État peut marquer son accord avec le texte prévu. »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État en son observation d'ordre légistique et remplace les termes « produit ses effets » par les termes « reste applicable ».

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7689 dans la teneur qui suit :

*

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

Art. 1er. 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:

1° la durée de travail maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire demandée;

2° le nombre total des salariés occupés par la partie requérante ;

3° le nombre de salariés concernés par la dérogation ;

4° la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la pandémie de Covid-19 ;

5° l'avis de la délégation du personnel.

A défaut de l'avis de la délégation du personnel, le ministre ayant le Travail dans ses attributions sollicite l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui 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 requérante, 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 reste applicable jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Luxembourg, le 28 octobre 2020

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7689/01

N° 7689[1]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

P R O J E T D E L O I

portant dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(28.10.2020)

Par dépêche du 26 octobre 2020, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact ainsi qu'une fiche financière.

Les avis des chambres professionnelles, demandés selon la lettre de saisine, n'ont pas encore été communiqués au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis a pour objet de permettre aux employeurs de déroger à la durée maximale de travail fixée par le Code du travail afin de pallier au manque de personnel dans le cadre de la gestion des affluences en patients en relation avec l'accroissement récent du nombre de personnes testées positives au virus Sars-Cov-2, croissance qui a repris des allures exponentielles récemment.

Selon les auteurs ces dérogations « 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 […] secteurs concernés ».

Toujours selon les auteurs, « [a]u 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. »

À la lecture de l'exposé des motifs, le Conseil d'État comprend que la dérogation prévue à l'article 1er est destinée à s'adresser au secteur hospitalier, au secteur des laboratoires d'analyses médicales, au secteur d'aides et de soins ainsi qu'au secteur des structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde. Le Conseil d'État reviendra en détail sur la dérogation visée et son champ d'application à l'endroit de l'examen de l'article 1er.

Telle que formulée par les auteurs, la dérogation est soumise à une autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions « qui y fait droit après vérification des conditions fixées par la présente loi ». Ces conditions sont :

1° adresser une demande de dérogation au ministre ayant le Travail dans ses attributions ;

2° préciser et joindre « sous peine d'irrecevabilité » :

a) la durée de travail maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire demandée;

b) le nombre total des salariés occupés par la partie requérante ;

c) le nombre de salariés concernés par la dérogation ;

d) la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la crise sanitaire ;

e) 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.

Au vu du libellé du texte sous examen, la dérogation est accordée d'office à partir du moment où toutes les informations sont précisées dans la demande et toutes les pièces requises sont jointes à celle-ci, sans analyse des arguments avancés voire des contestations éventuelles émises. Le Conseil d'État comprend donc que le ministre ayant le Travail dans ses attributions n'a pour seul pouvoir d'appréciation celui de « vérifier » que la demande est introduite dans les formes voulues par le texte en projet, à savoir être accompagnée des informations et des pièces visées à l'article 3 du projet de loi sous examen.

Si telle était l'intention des auteurs, le Conseil d'État estime qu'en ce qui concerne la dérogation à accorder, le dispositif proposé présenterait un caractère purement procédural, de sorte qu'il devrait utilement être reformulé en conséquence.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1er

L'article sous avis dispose que « [p]ar 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. » À la lecture du commentaire de l'article sous examen et de l'exposé des motifs, le Conseil d'État estime que le projet de loi ne vise pas le secteur de la santé en général, mais plus spécifiquement le secteur hospitalier à savoir les établissements hospitaliers, le secteur des laboratoires d'analyses médicales, le secteur d'aides et de soins ainsi que le secteur des structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde. Si tel est le cas, le Conseil d'État estime que l'emploi des termes « y compris » est malaisé, car ces termes peuvent laisser sous-entendre que d'autres établissements sont visés et que l'énumération qui y est faite n'est qu'exemplative. Partant, le Conseil d'État suggère d'utiliser les termes « à savoir » dans le cas où la liste est à apprécier comme étant exhaustive.

Par ailleurs, plusieurs questions, voire remarques s'imposent concernant la définition des secteurs visés :

1° Est-ce que parmi les « établissements hospitaliers » visés figurent également des établissements tels que les établissements d'accueil en fin de vie, les établissements de cures thermales et les centres de diagnostic qui relèvent en principe des « établissements hospitaliers » d'après l'article 1er de la loi du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière[1] ? Si tel n'est pas le cas, il y a lieu d'utiliser des termes précis en visant plus spécifiquement les hôpitaux voire l'un ou l'autre des autres établissements hospitaliers énumérés ci-avant.

2° Le secteur des laboratoires d'analyses médicales semble être défini de façon assez claire, à supposer que le Laboratoire national de santé soit également visé.

3° Concernant le secteur d'aides et de soins vise-t-il toutes les structures d'hébergement pour personnes âgées nécessitant des aides et soins réguliers y compris les maisons de retraite et centres de jour pour personnes âgées ? Les services d'aides et de soins à domicile sont-ils également visés ou uniquement les services stationnaires ?

4° Le secteur d'aides et de soins au sens large pourrait-il être compris comme visant également d'autres professions de santé telles que les kinésithérapeutes, les pédicures médicales, les ostéopathes ?

1 http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2018/03/08/a222/jo.

5° Dans les secteurs concernés, la loi s'applique-t-elle au personnel soignant exclusivement ou également à d'autres catégories de personnel (employés administratifs, agents de surveillance et agents de nettoyage) ?

Article 2

L'article sous examen dispose que « [p]our 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. » Comme mentionné à l'endroit des considérations générales, il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation, mais d'une demande de dérogation, étant donné qu'il n'y a pas de procédure d'autorisation prévue, mais uniquement une vérification des pièces jointes avec octroi d'office de la dérogation si toutes les informations requises ont été précisées et toutes les pièces requises ont été jointes à la demande.

Article 3

L'article sous revue énumère les informations et les pièces respectivement à préciser ou à joindre à la demande de dérogation.

Parmi ces pièces figure un avis de la délégation du personnel ou à défaut, l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui sont sollicités sur demande du ministre ayant le Travail dans ses attributions et qui doivent lui faire parvenir leur avis, « sous peine de forclusion », dans les douze heures suivant sa demande. Le Conseil d'État estime qu'en situation d'urgence ce délai assez court peut s'avérer utile. Néanmoins, il tient à signaler que les termes « sous peine de forclusion » sont mal appropriés dans ce contexte et demande partant aux auteurs d'en faire abstraction.

Pour le surplus, le Conseil d'État s'interroge sur l'utilité de prévoir un avis ainsi qu'une motivation de la part de l'employeur justifiant le recours aux dérogations dans le contexte de la crise sanitaire, si, tel que disposé, le ministre ayant le Travail dans ses attributions n'est pas en droit d'apprécier ces pièces quant au fond, mais qu'il est uniquement prévu qu'il vérifie la présence matérielle de ces pièces.

Article 4

L'article sous examen prévoit qu'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 Conseil d'État estime que cet article est à supprimer parce qu'il est sans apport normatif, sauf à prévoir une mise à jour hebdomadaire du registre des dérogations. Cette disposition relève plutôt de procédures internes à mettre en place pour pouvoir exécuter la future loi. Le ministre ayant le Travail dans ses attributions étant chargé de l'exécution de la future loi, il va de soi que son administration doit s'organiser de façon à garder des traces de toutes les procédures à mettre en place.

Par ailleurs, le Conseil d'État rappelle que l'enregistrement et le traitement des données à caractère personnel collectées en relation avec une mission légale tombent sous le champ d'application du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

Article 5

Dans la logique de son raisonnement, le Conseil d'État estime que le ministre ayant le Travail dans ses attributions n'émet pas d'autorisation, mais vérifie uniquement qu'une dérogation légale peut être accordée au vu de la complétude des informations précisées et des pièces jointes à la demande de dérogation. L'article 6 prévoit que la loi qui verra le jour à l'issue de la procédure législative dont fait l'objet le projet de loi sous avis, produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2020. Ainsi, toute dérogation remplissant les conditions prévues par la future loi et dont la demande a été jugée complète par le ministre précité, ne peut s'appliquer que jusqu'à cette date limite de sorte que l'article 5 est superfétatoire et partant à supprimer.

Article 6

L'article sous examen prévoit l'entrée en vigueur de la loi en projet le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Le projet de loi sous examen ne contenant pas de dispositif sanctionnateur, le Conseil d'État peut marquer son accord avec le texte prévu.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Intitulé

À l'instar des autres textes en la matière, il est recommandé d'insérer le terme « temporaire » après le terme « dérogation », pour écrire :

« Projet de loi portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail ».

Article 1er

Il convient d'insérer une virgule avant les termes « la durée de travail maximale ».

Article 3

Pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1°, 2°, 3°, …).

Au quatrième tiret, et à l'instar des autres textes en la matière, il est recommandé de remplacer les termes « crise sanitaire » par les termes « pandémie de Covid-19 ».

En ce qui concerne le cinquième tiret, il est recommandé d'ériger la deuxième partie de phrase commençant par les termes « ou à défaut » en deuxième alinéa dont la teneur serait la suivante :

« À défaut de l'avis de la délégation du personnel, […]. »

Toujours au cinquième tiret, il convient d'écrire « ministre ayant le Travail dans ses attributions ».

Article 4

Le Conseil d'État signale que les institutions, administrations, services, organismes, etc., prennent une majuscule au premier substantif uniquement. Partant, à l'alinéa 1er, il convient d'écrire « Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire ».

À l'alinéa 2 et dans un souci de cohérence interne du texte, il y a lieu de remplacer le terme « demanderesse » par le terme « requérante », en écrivant « partie requérante ».

Article 6

Il y a lieu de remplacer les termes « produit ses effets » par les termes « reste applicable ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 17 votants, le 28 octobre 2020.

Le Secrétaire général, — *La Présidente,*
Marc BESCH — Agny DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7689/03

N° 7689[3]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

P R O J E T D E L O I

portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail

* * *

DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL PAR LE CONSEIL D'ETAT

(29.10.2020)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 28 octobre 2020 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

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

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 28 octobre 2020 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 28 octobre 2020 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 16 votants, le 29 octobre 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agny DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7689/04

N° 7689[4]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

P R O J E T D E L O I

portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(28.10.2020)

Par lettre du 26 octobre 2020 (Réf. DK/gt/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de L'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le projet de loi entend réintroduire la dérogation qui avait déjà été mise en place pendant la durée de l'état de crise, selon laquelle, la durée du travail pouvait pour certaines activités limitativement énumérées, être portée à 12 heures par jour et 60 heures par semaine, à condition que l'employeur en fasse la demande auprès du ministre du Travail.

L'employeur devait motiver sa demande et prévoir des compensations pour ses salariés. Il devait en outre obtenir l'avis de la délégation du personnel, le cas échéant et dans la mesure du possible. À défaut, le Ministre compétent sollicitait l'avis des syndicats qui, sous peine de forclusion, devaient le lui faire parvenir dans les 12 heures suivant la demande.

La durée de validité des autorisations était fixée à la durée de l'état de crise.

La liste des activités avait été étendue, puis réduite de manièrè ponctuelle. Cette dérogation est restée en vigueur uniquement pour les 13 activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays jusqu'à la fin de l'état de crise.

Objectif poursuivi

2. Le présent projet de loi entend ainsi 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.

Les employeurs concernés pourront solliciter une autorisation pour faire travailler le personnel en question jusqu'à un maximum de 12 heures par jour et 60 heures par semaine.

Activités visées

3. Les activités visées sont 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.

Procédure à suivre par l'employeur

4. Pour pouvoir appliquer cette dérogation, l'employeur concerné doit adresser une demande d'autorisation au ministre du Travail, qui y fait droit après vérification des conditions énumérées ci après.

5. 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 du travail 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.

6. Deux éléments diffèrent par rapport au contenu de la demande pendant l'état de crise.

7. A été ajouté le nombre total des salariés occupés par la partie requérante.

Cet ajout est à saluer, alors qu'il permet d'avoir une meilleure appréciation de la situation et des besoins de l'employeur.

8. En revanche, ont été supprimés les effets bénéfiques de la dérogation ainsi que, le cas échéant, les mesures compensatrices proposées aux salariés concernés.

Pourquoi ce point ne figure plus dans le présent projet de loi ?

Il est légitime que des mesures compensatrices soient proposées aux salariés concernés. Le fait qu'elles soient précisées dans la demande permet de rendre attentif les employeurs à la nécessité de prévoir de telles compensations et donne aussi plus de sécurité juridique aux salariés concernés, qui auraient alors un justificatif pour pouvoir les réclamer, le cas échéant.

Dérogations enregistrées dans un registre

9. Un registre des dérogations accordées est tenu auprès du Ministère du travail.

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.

Durée limitée de l'autorisation

10. La durée de validité de l'autorisation ministérielle est limitée à la durée de validité de la future loi, soit le 31 décembre 2020.

Fin de cette dérogation au 31 décembre 2020

11. La future 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.

Commentaires de la CSL

12. Au vu de la situation, notre chambre professionnelle reconnaît qu'il est primordial de prendre des mesures pour assurer le fonctionnement du secteur de la santé, ainsi que le secteur d'aides et de soins, sans néanmoins mettre en danger la santé des salariés concernés.

Même si le renforcement des équipes devrait plutôt être privilégié, il n'est certes pas toujours possible à court terme.

Or l'augmentation importante des infections au Luxembourg et en Europe et - suite à la politique sanitaire menée depuis des années - risque de créer de sérieuses entraves à un fonctionnement normal du système de santé. Ce dernier point est cependant passé sous silence et il faut souligner la nécessité d'un investissement massif dans les infrastructures et le personnel du secteur de la santé et de l'abandon des critères et méthodes à la base de l'établissement des plans hospitaliers. Cela vaut d'autant plus que suite à l'évolution démographique mondiale, à la crise

environnementale et au type de globalisation économique menée, la résurgence de nouvelles pandémies n'est pas du tout à exclure. D'ailleurs pendant les vingt dernières années la fréquence de l'émergence de nouvelles maladies contagieuses qui se manifestent sous une forme épidémique a semble-t-il augmentée.

13. Notre institution insiste pour que dans l'intérêt de tous, les demandes de dérogation à la durée de travail maximale journalière et/ou hebdomadaire se limitent à ce qui est indispensable et strictement nécessaire, et doivent dans tous les cas être adéquates et proportionnées au but poursuivi qui doit être clairement exposé dans la demande.

À cet égard, relevons que la CNS a d'ores et déjà pris l'initiative de mesures permettant aux hôpitaux de se préparer aux afflux attendus de patients dans les filières et secteurs COVID-19 des centres hospitaliers. Ainsi, la CNS donne aux hôpitaux toute la latitude nécessaire pour déployer leur personnel en fonction des besoins liés à la deuxième vague (limite des dotations augmentée, interchangeabilité des dotations entre les services, mobilisation de personnel, etc.). La CNS se charge de mobiliser tout le secteur de la santé et des soins afin d'étendre cette flexibilité au-delà des établissements hospitaliers et de créer une collaboration constructive entre tous les acteurs du secteur des soins. La CNS s'est engagée à libérer les hôpitaux de toutes les tâches administratives assurées par des professionnels de soins qui pourront contribuer à la prise en charge des malades afin de disposer d'équipes de soins plus importantes. La CNS et l'Agence eSanté, en étroite collaboration avec les hôpitaux, le corps médical et les réseaux de soins feront évoluer la solution de téléconsultation vers une application de télémédecine et contribueront ainsi à créer le cadre nécessaire pour proposer des hospitalisations à domicile en toute sécurité pour tous les patients dont l'état de santé ne nécessite pas un séjour dans l'hôpital[1].

La CSL salue ces mesures, qui devraient déjà être salutaires, et doivent donc être déployées en priorité. Ce n'est que si elles sont insuffisantes que des dérogations en matière de durée du travail des salariés des services concernés doivent être envisagées.

Ce qui devra être contrôlé scrupuleusement, tout comme les conditions exigées par la future loi (énumérées au point 5 ci-dessus), notamment la motivation du recours à ces dérogations et l'avis de la délégation du personnel et à défaut, celui des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale (qui seront sollicités par le Ministre à ces fins).

14. Parallèlement, le respect des règles de repos hebdomadaire et journalier doit être garanti aux salariés concernés, alors que ce sont les contreparties indispensables aux efforts qu'ils fournissent.

En effet, ces dérogations ne doivent pas mettre en danger la santé des salariés des secteurs concernés eux-mêmes.

15. Enfin, des mesures compensatrices doivent en outre être proposées aux salariés sollicités et être précisées dans la demande d'autorisation. La CSL ne comprend pas pourquoi ce volet a disparu par rapport au règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail.

Luxembourg, le 28 octobre 2020

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

Le Présidente,
Nora BACK

Entré à l'Administration parlementaire le 6.11.2020

1 Selon communiqué de presse du 26 octobre 2020. Source : Département Communication, CNS.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7689

JOURNAL OFFICIEL

DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

MÉMORIAL A

N° 868 du 29 octobre 2020

Loi du 29 octobre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 28 octobre 2020 et celle du Conseil d'État du 29 octobre 2020 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1er.

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 :

1° la durée de travail maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire demandée ;
2° le nombre total des salariés occupés par la partie requérante ;
3° le nombre de salariés concernés par la dérogation ;
4° la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la pandémie de Covid-19 ;
5° l'avis de la délégation du personnel.

À défaut de l'avis de la délégation du personnel, le ministre ayant le Travail dans ses attributions sollicite l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui 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 requérante, 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 reste applicable jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,
Dan Kersch

Palais de Luxembourg, le 29 octobre 2020.
Henri

Doc. parl. 7689 ; sess. ord. 2020-2021.