**N° 7603**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

**Projet de loi portant :**

**1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l’état de crise lié au Covid-19 ;**

**2° modification du Code du travail**

**RESUME**

Le présent projet de loi vise à proroger les effets d’un certain nombre de mesures prises pendant l’état de crise sur base de l’article 32, paragraphe 4, de la Constitution dans le domaine du travail et de l’emploi.

Ces mesures, qui sont des dérogations essentiellement à des dispositions du Code du travail, ont été mises en œuvre par le biais de règlements grand-ducaux pris sur base de l’article 32, paragraphe 4, de la Constitution afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel de la situation.

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ces règlements se limite à la période de l’état de crise alors que la majorité de ces dispositions auront des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l’état de crise.

Le présent projet de loi doit dès lors assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui continuent ou peuvent continuer à produire des effets après la crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c’est nécessaire.

Dans ce contexte, le projet de loi envisage de prendre le relais de ces règlements grand-ducaux pris sur base de l’article 32 paragraphe 4 de la Constitution dont les dispositions deviennent caduques à la fin de l’état de crise, notamment aussi et surtout pour les dispositions qui produisent leurs effets après la fin de l’état de crise.

Les dispositions qui sont censées être maintenues de façon définitive sont intégrées dans le Code du travail par une modification des articles afférents.

Par contre, les dispositions dont les effets sont strictement limités à la période de l’état de crise et qui s’éteignent du fait de la fin de celui-ci, aucune démarche législative supplémentaire n’est nécessaire : elles ne sont dès lors pas reprises dans le présent projet de loi.

Finalement, la mise en œuvre de certains instruments, dont notamment le chômage partiel, rendent nécessaire des dérogations temporaires par rapport au dispositif de droit commun sans que celles-ci n’aient été prévues par un règlement grand-ducal pris sur base de l’article 32, paragraphe 4, de la Constitution, parce que le besoin ne s’est fait ressentir qu’après une certaine période d’application permettant d’analyser la situation avec le recul nécessaire.

Ainsi, vu le recours massif au chômage partiel du fait de la crise sanitaire et suite aux décisions gouvernementales prises par rapport à cette situation exceptionnelle, le contingent maximal de 1.022 heures de chômage partiel disponibles par an risque d’être épuisé avant la fin de l’année en cours.

Les dérogations par rapport au Code du travail concernent plus particulièrement :

* Les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1er janvier 2020 au 31 juillet 2020, qui ne sont pas imputées à la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures par année de calendrier.
* La suspension durant l’état de crise des différents délais prévus dans le cadre de procédures concernant :
	+ La clause d’essai prévue par un contrat d’apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ;
	+ le reclassement ;
	+ la protection contre le licenciement en cas d’incapacité de travail pendant 26 semaines ;
	+ la négociation d’un plan social ;
	+ la proposition par l’Agence pour le développement de l’emploi d’une convention de collaboration individuelle pour le demandeur d’emploi ;
	+ les droits aux indemnités de chômage complet ;
	+ la dispense concernant l’acceptation de tout emploi approprié pour les demandeurs d’emploi dans le cadre d’une création d’entreprise ou la reprise d’une entreprise.
* La suspension des examens médicaux d’embauche dans les domaines de la santé et des soins, mesure qui avait été prise par le règlement grand-ducal modifié du 1er avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail, abrogé en date du 11 mai 2020 du fait de la reprise desdits examens.
* Les effets d’un contrat à durée déterminée de 40 heures par semaine conclu entre un étudiant et un employeur dans un domaine d’activité défini comme essentiel – ces contrats prennent fin à la date d’échéance initialement convenue, sans préjudice d’une résiliation d’un commun accord préalable, et ne peuvent pas être renouvelés après la fin de l’état de crise.
* La participation de l’employeur aux indemnités d’un stage de professionnalisation, d’un contrat de réinsertion, d’un contrat appui-emploi ou d’un contrat d’initiation à l’emploi qui sont pris en charge par l’État.
* Les gratifications, compléments et accessoires versés aux salariés des domaines d’activités définis comme essentiels, qui ne seront pas pris en compte pour le calcul du revenu cotisable au titre de l’assurance pension.
* Les salariés indemnisés en préretraite, dont le salaire versé dans le contexte d’une reprise d’activité dans un des domaines définis comme essentiels pendant l’état de crise est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.

Le projet de loi prévoit par ailleurs une dérogation à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses concernant la suspension de certains délais.

Les modifications définitives au Code du travail ont trait :

* Aux sanctions prévues en cas de fraude ou de malversation de fonds liquidés au titre du chômage partiel.
* À l’accès par l’Agence pour le développement de l’emploi à certaines données du Centre commun de la sécurité sociale dans le cadre du suivi des demandeurs d’emploi ou la liquidation des indemnités de chômage partiel.