

N° 7726²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI**portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6
du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(27.11.2020)

En bref

- Tout en prenant acte des deux dérogations temporaires apportées à l'article L. 121-6 du Code du travail, la Chambre de Commerce propose une reformulation de texte afin de couvrir les salariés frontaliers et estime que la date d'application de la future loi – fixée au 30 juin 2021 – pourrait être plus courte.

Le projet de loi sous avis a pour objet de modifier l'article L. 121-6 du Code du travail par l'introduction de deux dérogations temporaires, qui seront applicables jusqu'au 30 juin 2021.

En premier lieu, il est proposé de déroger au **paragraphe 2 de l'article L. 121-6 du Code du travail** qui dispose actuellement que : « *Le troisième jour de son absence¹ [pour cause pour cause de maladie ou d'accident] au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.* »

Ainsi, l'**article 1^{er} du projet de loi sous avis** prévoit que par dérogation à ce paragraphe 2, « *le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé de soumettre l'employeur, au plus tard le huitième jour de son absence², une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant du Directeur de la Santé³ et servant de certificat d'incapacité de travail.* »

La Chambre de Commerce prend acte de la fixation d'un délai spécifique de 8 jours pour la remise du document valant certificat d'incapacité de travail en cas de mise en quarantaine ou isolement d'un salarié – à savoir l'ordonnance officielle émanant de la Direction de la Santé de mise en quarantaine ou mise en isolement adressée aux personnes concernées –.

Selon les explications fournies par les auteurs dans l'exposé des motifs, la mesure a pour but d'éviter que d'éventuels retards dans la transmission de ces documents – dus à la forte augmentation des infections au cours des dernières semaines – puissent créer des situations dans lesquelles les salariés concernés peuvent être licenciés pour cause d'absence non justifiée.

Pour le surplus, la Chambre de Commerce est d'avis qu'il serait opportun de procéder à la reformulation suivante « *ordonnance émanant du ~~Directeur de la Santé~~ d'une autorité compétente* » de manière à couvrir les cas de mise en quarantaine ou en isolement des salariés frontaliers.

1 Texte souligné par la Chambre de Commerce

2 Texte souligné par la Chambre de Commerce

3 Texte souligné par la Chambre de Commerce

La seconde dérogation concerne **l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail** qui prévoit actuellement que : « *L'employeur averti conformément au paragraphe (1)⁴ ou en possession du certificat médical⁵ visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.* »

L'article 2 du projet de loi sous avis déroge à cette disposition afin de couvrir également le cas de l'employeur en possession d'une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou mise en isolement, ce dont la Chambre de Commerce prend également acte.

Finalement, et selon **l'article 3 du projet de loi sous avis**, les deux dérogations détaillées ci-dessus ont vocation à rester applicables jusqu'au 30 juin 2021, ce qui aux yeux de la Chambre de Commerce semble relativement lointain considérant que si des retards dans le « tracing » effectué par l'Inspection sanitaire existent actuellement, la situation devrait normalement s'améliorer sous peu.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure de marquer son accord au projet de loi sous avis.

4 Selon le paragraphe 1^{er} de l'article L. 121-6 du Code du travail : « *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.* »

5 Texte souligné par la Chambre de Commerce