

N° 8004

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020
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**

* * *

(Dépôt: le 6.5.2022)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (4.5.2022).....	1
2) Exposé des motifs et commentaire des articles.....	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Fiche financière.....	3
5) Texte coordonné.....	3
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	3

*

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 de 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 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 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.

Palais de Luxembourg, le 4 mai 2022

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

Georges ENGEL

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS ET COMMENTAIRE DES ARTICLES

Pendant l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise, il a été d'une importance cruciale de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la population, assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables et permettre à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché.

Il était dès lors devenu indispensable que tous les citoyens disponibles puissent, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active afin que ce but puisse être atteint dans les meilleures conditions possibles.

Dans ce contexte certaines entreprises ont été amenées à proposer à leurs anciens salariés en préretraite de reprendre le travail pendant la durée de la crise, et cela contre rémunération adéquate.

Afin de sécuriser les salariés acceptant une telle proposition de retour temporaire, il avait été dérogé temporairement à l'article L. 585-6 du Code du travail par le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail, pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution, afin de garantir que la rémunération que ces personnes pouvaient toucher pour l'exécution de ce travail n'ait pas comme conséquence la perte des droits à l'indemnité de préretraite.

Par la loi du 20 juin 2020 portant 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail cette dérogation initialement limitée à l'état de crise avait été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 parce qu'il avait été estimé que de nombreuses entreprises relevant de son champ d'application allaient encore avoir besoin de personnel supplémentaire après la fin de l'état de crise et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Par la loi du 19 décembre 2020 portant modification de la loi du 20 juin 2020 portant 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail cette dérogation avait encore une fois été prorogée pour faire face à une nouvelle augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 „COVID-19“.

En outre ce texte avait réduit le champ d'application de cette dérogation pour ne plus l'appliquer à tous les domaines économiques énumérés à l'annexe de la loi du 20 juin 2020 précitée mais pour la limiter au secteur de la santé en général, au secteur des aides et de soins et aux laboratoires d'analyses médicales.

De plus, les salariés ayant travaillé dans un de ces domaines avant de partir en préretraite peuvent, depuis l'entrée en vigueur de cette loi, reprendre une activité salariée auprès de n'importe quel employeur actif dans le secteur de la santé ou dans le secteur d'aides et soins, ou encore dans un laboratoire d'analyses médicales, pour pouvoir bénéficier de la suspension de l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail.

Dans la même logique, la loi du 30 juin 2021 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant : 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail a prolongé cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2021. En vue du grand nombre d'infections avec le variant Omicron, cette disposition dérogatoire a été prolongée encore une fois jusqu'au 30 juin 2022 par une loi du 16 décembre 2022.

Vu que le manque de personnel qualifié dans les secteurs susmentionnés risque fortement de perdurer, sinon même d'augmenter, pendant les mois à venir, et vu qu'il importe aussi de pouvoir garantir les temps de repos et de congé au personnel en place, qui est fortement marqué par des mois de travail effectués sous des conditions très difficiles, il est proposé de prolonger le dispositif actuellement en place jusqu'au 31 décembre 2022.

De même il est proposé que cette loi modificative entre en vigueur le lendemain de la fin de la disposition actuellement en vigueur pour éviter un quelconque vide juridique.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er. A l'article 16, alinéa 1^{er}, de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail, les termes « 30 juin » sont remplacés par ceux de « 31 décembre ».

Art. 2. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

*

FICHE FINANCIERE

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

*

TEXTE COORDONNE

Article 16 de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail

Art. 16. Pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et jusqu'au ~~30 juin 2022~~ **31 décembre 2022**, l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail est suspendu en cas d'accord de reprise d'une activité de travail conclu entre un employeur actif dans le secteur de la santé, y compris les laboratoires d'analyses médicales, ou dans le secteur d'aides et de soins et un ancien salarié d'un tel employeur qui est indemnisé en préretraite sur base de l'article L. 585-1 du Code du travail.

Le salaire versé dans ce contexte est neutralisé par rapport au calcul du revenu accessoire annuel du salarié en préretraite.

L'employeur auprès duquel le salarié préretraité reprend une activité salariale communique la liste des salariés concernés au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Tom Meyer / Nadine Welter
Téléphone :	247-86121
Courriel :	tom.meyer@mt.etat.lu

Objectif(s) du projet : Pendant l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise, il a été d'une importance cruciale de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la population, assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables et permettre à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché.

Il était dès lors devenu indispensable que tous les citoyens disponibles puissent, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active afin que ce but puisse être atteint dans les meilleures conditions possibles.

Dans ce contexte certaines entreprises ont été amenées à proposer à leurs anciens salariés en préretraite de reprendre le travail pendant la durée de la crise, et cela contre rémunération adéquate.

Afin de sécuriser les salariés acceptant une telle proposition de retour temporaire, il avait été dérogé temporairement à l'article L. 585-6 du Code du travail par le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail, pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution, afin de garantir que la rémunération que ces personnes pouvaient toucher pour l'exécution de ce travail n'ait pas comme conséquence la perte des droits à l'indemnité de préretraite.

Par la loi du 20 juin 2020 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 cette dérogation initialement limitée à l'état de crise avait été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 parce qu'il avait été estimé que de nombreuses entreprises relevant de son champ d'application allaient encore avoir besoin de personnel supplémentaire après la fin de l'état de crise et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Par la loi du 19 décembre 2020 portant modification de la loi du 20 juin 2020 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 cette dérogation avait encore une fois été prorogée pour faire face à une nouvelle augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 „COVID-19“.

En outre ce texte avait réduit le champ d'application de cette dérogation pour ne plus l'appliquer à tous les domaines économiques énumérés à l'annexe de la loi du 20 juin 2020 précitée mais pour la limiter au secteur de la santé en général, au secteur des aides et de soins et aux laboratoires d'analyses médicales.

De plus, les salariés ayant travaillé dans un de ces domaines avant de partir en préretraite peuvent, depuis l'entrée en vigueur de cette loi, reprendre une activité salariée auprès de n'importe quel employeur actif dans le secteur de la santé ou dans le secteur d'aides et soins, ou encore dans un laboratoire d'analyses médicales, pour pouvoir bénéficier de la suspension de l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail.

Dans la même logique, la loi du 30 juin 2021 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 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 a prolongé cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2021. En vue du grand nombre d'infections avec le variant Omicron, cette disposition dérogatoire a été prolongé encore une fois jusqu'au 30 juin 2022 par une loi du 16 décembre 2022.

Vu que le manque de personnel qualifié dans les secteurs susmentionnés risque fortement de perdurer, sinon même d'augmenter, pendant les mois à venir, et vu qu'il importe aussi de pouvoir garantir les temps de repos et de congé au personnel en place, qui est fortement marqué par des mois de travail effectués sous des conditions très difficiles, il est proposé de prolonger le dispositif actuellement en place jusqu'au 31 décembre 2022.

De même il est proposé que cette loi modificative entre en vigueur le lendemain de la fin de la disposition actuellement en vigueur pour éviter un quelconque vide juridique.

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

/

Date : 12/04/2022

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 :

¹ N.a. : non applicable.

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.
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 ?

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)

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
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

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

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

