



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

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° 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 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

Art. 1er. A l'article 16, alinéa 1^{er}, 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, 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 financière

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

Texte coordonné

Article 16 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

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.