



## **Projet de loi portant dérogation temporaire aux articles L. 122-4, paragraphe 1<sup>er</sup>, et L. 122-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail**

### **EXPOSE DES MOTIFS ET COMMENTAIRE DES ARTICLES**

Actuellement, quelques 158 ETP (équivalents temps plein) en professionnels de la santé sont :

- engagés par le biais d'un contrat à durée déterminée auprès de l'Etat à travers la réserve sanitaire (groupe de travail 7 de la cellule de crise) pour la réalisation des missions de support, pour l'analyse épidémiologique et pour la gestion épidémique ;
- engagés à la Helpline Santé auprès de l'Inspection sanitaire de la Direction de la santé ;
- engagés dans les différents centres de dépistage Covid-19 ;
- engagés dans les différents centres de vaccination contre le Covid-19 ;
- engagés pour effectuer des missions de support en relation directe avec la pandémie.

A noter que, dans le passé, un nombre important de professionnels était engagé par le biais d'un contrat à durée déterminée auprès de l'Etat à travers la réserve sanitaire pour la réalisation des missions de support dans les centres de consultation ou les centres de soins avancés.

Bien que, ce dernier groupe de contrats à durée déterminée ne se pratique pas en ce moment, il est à craindre qu'un besoin y respectif se présentera lors d'une éventuelle prochaine vague d'infections. Dans un tel contexte, les centres de consultation ou les centres de soins avancés, qui accueillent uniquement des personnes symptomatiques, qu'elles bénéficient ou non d'une couverture de sécurité sociale, et ceci dans une logique de décharger les établissements hospitaliers, joueront un rôle crucial.

L'exécution de ces tâches importantes contribue alors à la lutte efficace contre la propagation du Coronavirus au Luxembourg.

Etant donné que ces contrats à durée déterminée arrivent à l'échéance prochainement et qu'il y a un intérêt public de garder les personnes occupées dans le cadre de leurs missions pour la durée de la pandémie, le présent projet de loi vise à déroger à deux contraintes imposées par le Code du travail en matière des contrats à durée déterminée, à savoir l'article L. 122-4,

paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail qui dispose que : « (1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article L. 122-1 ne peut, pour un même salarié, excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris. » et l'article L. 122-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code qui prévoit que : « (1) Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée. ».

Bien que la durée totale maximale des contrats à durée déterminée est fixée à vingt-quatre mois, le Code du travail prévoit néanmoins déjà la possibilité de déroger à cette limitation pour certains types de contrats à durée déterminée, notamment pour les contrats conclus conformément à l'article L. 122-1, paragraphe 3, sous points 1, 3 et 4 (cf. article L. 122-4 (4) du Code du travail), sans que la durée totale maximale puisse excéder soixante mois, renouvellements compris.

Afin d'éviter que les contrats à durée déterminée visés par le présent projet de loi soient conclus pour une durée trop longue voire excessive, il est prévu que la durée totale maximale autorisée pour ces contrats de travail est également fixée à soixante mois, renouvellements compris.

La directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée impose aux pays de l'UE d'introduire dans leur législation au moins une des mesures suivantes afin d'empêcher le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs: - prévoir une obligation de donner des raisons objectives pour le renouvellement des contrats à durée déterminée; - imposer une durée totale maximale des contrats à durée déterminée successifs; - imposer un nombre de renouvellements maximum des contrats à durée déterminée.

Le présent projet de loi respecte deux des conditions précitées :

- d'une part, la dérogation ne s'applique que pour les contrats à durée déterminée conclus entre : - l'Etat et les salariés engagés pour la réalisation des missions de support, pour l'analyse épidémiologique et pour la gestion épidémique ; - l'Etat et les salariés engagés à la Helpline Santé auprès de l'Inspection sanitaire de la Direction de la santé ; - l'Etat et les salariés engagés dans les différents centres de dépistage Covid-19 ; - l'Etat et les salariés engagés dans les différents centres de vaccination contre le Covid-19 ; - l'Etat et les salariés engagés dans les centres de consultation ou les centres de soins avancés ; - l'Etat et les salariés engagés pour effectuer des missions de support contre la propagation du Coronavirus au Luxembourg ;
- d'autre part, une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris, est imposée pour ces contrats à durée déterminée.

Vu l'imprévisibilité de la situation sanitaire actuelle, il s'avère utile et nécessaire de ne pas imposer un nombre maximal de renouvellement pour les contrats à durée déterminée en question.

Pour que la dérogation puisse s'appliquer également aux contrats à durée déterminée qui sont actuellement en cours, il est prévu que le projet de loi s'applique rétroactivement au 18 mars 2020, date de début 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.

La durée de validité de la présente loi est limitée dans une première phase jusqu'au 31 décembre 2022, sachant qu'elle pourrait être prolongée le moment venu et en cas de nécessité.

#### TEXTE DU PROJET

**Art. 1<sup>er</sup>.** (1) Par dérogation aux articles L. 122-4, paragraphe 1<sup>er</sup>, et L. 122-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée, les contrats de travail à durée déterminée conclus :

1. entre l'Etat et les salariés engagés dans la cellule du Contact Tracing de l'Inspection sanitaire de la Direction de la santé pour la réalisation des missions de support, pour l'analyse épidémiologique et la gestion épidémique ;
2. entre l'Etat et les salariés engagés à la Helpline Santé auprès de l'Inspection sanitaire de la Direction de la santé ;
3. entre l'Etat et les salariés engagés dans les différents centres de dépistage Covid-19 ;
4. entre l'Etat et les salariés engagés dans les différents centres de vaccination contre le Covid-19 ;
5. entre l'Etat et les salariés engagés dans les centres de consultation ou les centres de soins avancés ;
6. entre l'Etat et les salariés engagés pour l'exécution des missions de support contre la propagation du Coronavirus au Luxembourg.

(2) Toutefois, la durée totale maximale pour les contrats visés au paragraphe 1<sup>er</sup> ne peut pas excéder soixante mois, renouvellements compris.

**Art. 2.** La présente loi produit ses effets au 18 mars 2020 et reste applicable jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

#### FICHE FINANCIERE

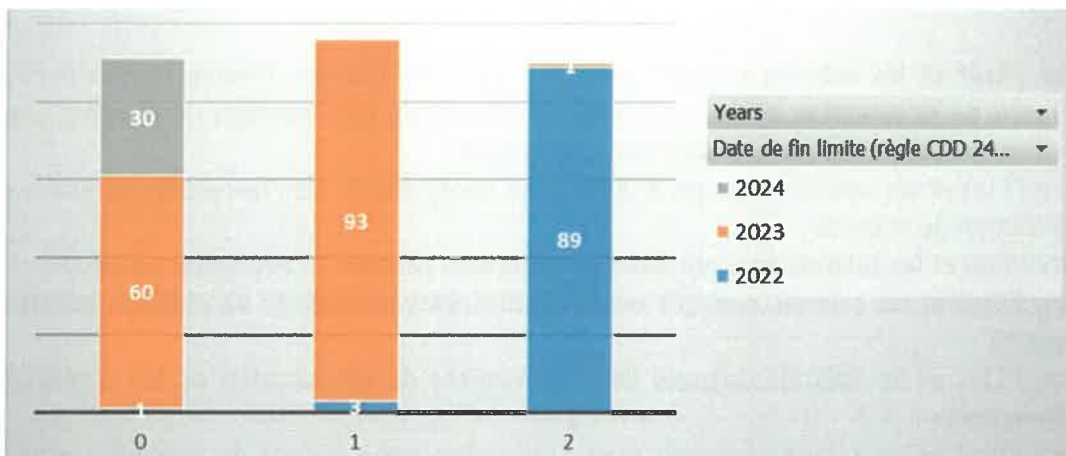
##### **Situation de la réserve sanitaire :**

Actuellement 277 contrats sont gérés par la réserve sanitaire. En ce qui concerne la durée et le nombre de prolongations, tous les contrats sont conformes à la législation actuelle. En aucun moment et en raison d'un suivi très minutieux, aucun contrat à durée déterminée n'a dû être requalifié en un contrat à durée déterminée. Suite à une décision récente du Conseil de

gouvernement, 10 nouveaux postes à durée indéterminée ont été créés pour avoir une possibilité de garder les ressources expérimentées pour la situation de crise. Jusqu'à présent seulement 4 de ces 10 postes ont été occupés.

Les informations ci-dessous montrent en quelle année les contrats auront atteint la durée maximale de 2 ans et ceci en lien avec le nombre de prolongations par contrat.

Nbr. de prolongations	2022	2023	2024	Grand Total
0	1	60	30	91
1	3	93		96
2	89	1		90
<b>Grand Total</b>	<b>93</b>	<b>154</b>	<b>30</b>	<b>277</b>



### Coûts :

A priori cette modification du Code du travail n'aura pas de coût supplémentaire pour l'Etat.

Le nombre de personnes à engager dans le futur n'est pas en lien direct avec la modification de la loi. Si le personnel recruté n'est pas prolongeable au-delà de 2 ans ou plus de 2 fois, de nouveaux candidats avec de nouveaux contrats devront être engagés pour le cas où la loi ne serait pas adoptée au risque toutefois de la perte de l'expérience acquise par le passé.

Il est néanmoins utile de préciser que la rémunération mensuelle brute d'un infirmier gradué est de 8.980€ (470 points indiciaires). A cela s'ajoute des cotisations sociales, les allocations de repas, éventuellement les allocations de famille et la prime de 13<sup>e</sup> mois.

En février 2022, quelques 158 ETP (équivalents temps plein) en professionnels de la santé étaient actifs sur le terrain ce qui représente un coût mensuel pour l'Etat d'environ de 1,4M€.