



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/42/2022

17 juin 2022

Covid-19 : dérogation à la législation en matière de CDD

relatif au

projet de loi portant dérogation temporaire aux articles L.122-4, paragraphe 1^{er}, et L.122-5, paragraphe 1^{er}, du Code du travail

Par lettre du 17 mai 2022, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le présent projet de loi a pour objet de porter dérogation temporaire aux articles L. 122-4, paragraphe 1er, et L. 122-5, paragraphe 1er, du Code du travail.

2. En vertu de l'exposé des motifs du projet, 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.

Les auteurs du projet expliquent aussi 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 1er, 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 1er, alinéa 1er, 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 (d. 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:

- Pouvoir invoquer 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.

3. Selon les auteurs du projet de loi, celui-ci respecte deux des conditions précitées :

- d'une part, la dérogation ne s'appliquera 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 renouvellements 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.

4. La CSL rappelle que le recours aux contrats de travail à durée déterminée doit rester l'exception et aucune dérogation au cadre légal national de droit commun ne doit être effectuée si le but poursuivi par cette dérogation peut être atteint par d'autres moyens. Or en l'occurrence, il est tout à fait possible, voire même nécessaire et indispensable, d'atteindre le but poursuivi par le présent projet de loi, par d'autres moyens.

A savoir par ceux consistant à doter les nouvelles structures mises en place dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, de manière permanente avec les salariés nécessaires de façon à continuer à garantir le bon fonctionnement de ces structures de manière pérenne. En effet, il apparaît aujourd'hui une évidence qu'après deux ans de crise sanitaire, celle-ci n'est toujours pas achevée et que sa fin n'est toujours pas vraiment en vue.

Aussi, d'autres virus semblent vouloir prendre la relève, et le risque de nouvelles épidémies demeure élevé.

Il apparaît de ce fait nécessaire de pérenniser les cellules et structures de gestion de crises sanitaires et de prise en charge des patients.

Raison pour laquelle la CSL est d'avis que, procéder par voie de dérogation à la législation CDD, n'est en l'occurrence pas la bonne voie à suivre.

Les salariés actuellement en place et ayant acquis depuis les deux dernières années de crise sanitaire une expérience solide, doivent désormais voir transformer leurs contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée, la mission, objet de leur contrat, étant devenue une mission à assumer de manière permanente et pérenne par l'Etat.

De plus, la CSL estime que les salariés en question devraient pouvoir bénéficier d'une formation en cours d'emploi pour pouvoir évoluer dans le milieu médical.

Il n'y a ainsi à ce jour plus de raisons de continuer à occuper ces salariés au moyen de contrats temporaires et de les laisser dans des situations professionnelles et personnelles précaires.

5. En outre la CSL rappelle que, de manière générale, la prise en charge et l'encadrement médical des patients doivent être améliorés au niveau national.

Dans un Etat de droit comme le nôtre, qui se veut respectueux et promouvant des droits essentiels de l'homme, les citoyens doivent pouvoir bénéficier en tous temps de soins de santé d'excellente qualité. Ainsi le Luxembourg doit être un pays modèle en matière de soins de santé, y compris en temps de crise, et offrir des structures de prise en charge médicale de très grande qualité à ses citoyens.

Disposer d'un nombre de personnel de santé suffisant et bien formé en sus d'une infrastructure médicale de la meilleure qualité possible, doit de ce fait être une priorité pour notre pays.

6. Pour toutes ces raisons, la CSL est opposée au présent projet de loi qui n'assure pas une situation personnelle et professionnelle stable au personnel salarié qu'il vise, et qui n'assure pas non plus l'amélioration de la prise en charge médicale de bonne qualité aux citoyens.

Luxembourg, le 17 juin 2022

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.