



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/67/2020

28 octobre 2020

Durée de travail - dérogations

relatif au

Projet de loi portant dérogation à l'article L-211-12 du Code du travail

Par lettre du 26 octobre 2020 (Réf. DK/gt/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le projet de loi entend réintroduire la dérogation qui avait déjà été mise en place pendant la durée de l'état de crise, selon laquelle, la durée du travail pouvait pour certaines activités limitativement énumérées, être portée à 12 heures par jour et 60 heures par semaine, à condition que l'employeur en fasse la demande auprès du ministre du Travail.

L'employeur devait motiver sa demande et prévoir des compensations pour ses salariés. Il devait en outre obtenir l'avis de la délégation du personnel, le cas échéant et dans la mesure du possible. À défaut, le Ministre compétent sollicitait l'avis des syndicats qui, sous peine de forclusion, devaient le lui faire parvenir dans les 12 heures suivant la demande.

La durée de validité des autorisations était fixée à la durée de l'état de crise.

La liste des activités avait été étendue, puis réduite de manière ponctuelle. Cette dérogation est restée en vigueur uniquement pour les 13 activités essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays jusqu'à la fin de l'état de crise.

Objectif poursuivi

2. Le présent projet de loi entend ainsi pallier le mieux possible à une très probable pénurie de main d'œuvre notamment dans les établissements hospitaliers mais aussi dans le secteur de la santé en général, y inclus dans les laboratoires d'analyses médicales, dans le secteur d'aides et de soins et parmi le personnel encadrant travaillant dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

Les employeurs concernés pourront solliciter une autorisation pour faire travailler le personnel en question jusqu'à un maximum de 12 heures par jour et 60 heures par semaine.

Activités visées

3. Les activités visées sont le secteur de la santé, y compris dans les établissements hospitaliers et dans les laboratoires d'analyses médicales, dans le secteur d'aides et de soins ainsi que pour le personnel encadrant des structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

Procédure à suivre par l'employeur

4. Pour pouvoir appliquer cette dérogation, l'employeur concerné doit adresser une demande d'autorisation au ministre du Travail, qui y fait droit après vérification des conditions énumérées ci-après.

5. Sous peine d'irrecevabilité la demande doit contenir :

- la durée de travail maximale journalière et, le cas échéant, hebdomadaire demandée;
- le nombre total des salariés occupés par la partie requérante ;
- le nombre de salariés concernés par la dérogation ;
- la motivation du recours à ces dérogations dans le contexte de la crise sanitaire ;
- l'avis de la délégation du personnel ou à défaut, le ministre du travail sollicite l'avis des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale qui, sous peine de forclusion, doivent le lui faire parvenir dans les douze heures suivant sa demande.

6. Deux éléments diffèrent par rapport au contenu de la demande pendant l'état de crise.

7. A été ajouté le nombre total des salariés occupés par la partie requérante.

Cet ajout est à saluer, alors qu'il permet d'avoir une meilleure appréciation de la situation et des besoins de l'employeur.

8. En revanche, ont été supprimés les effets bénéfiques de la dérogation ainsi que, le cas échéant, les mesures compensatrices proposées aux salariés concernés.

Pourquoi ce point ne figure plus dans le présent projet de loi ?

Il est légitime que des mesures compensatrices soient proposées aux salariés concernés. Le fait qu'elles soient précisées dans la demande permet de rendre attentif les employeurs à la nécessité de prévoir de telles compensations et donne aussi plus de sécurité juridique aux salariés concernés, qui auraient alors un justificatif pour pouvoir les réclamer, le cas échéant.

Dérogations enregistrées dans un registre

9. Un registre des dérogations accordées est tenu auprès du Ministère du travail. Une mise à jour hebdomadaire est effectuée.

Le registre renseigne sur l'identité de la partie demanderesse, les dérogations demandées, le nombre total des salariés occupés par la partie requérante et le nombre de salariés concernés par la dérogation.

Durée limitée de l'autorisation

10. La durée de validité de l'autorisation ministérielle est limitée à la durée de validité de la future loi, soit le 31 décembre 2020.

Fin de cette dérogation au 31 décembre 2020

11. La future loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-duché de Luxembourg et produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Commentaires de la CSL

12. Au vu de la situation, notre chambre professionnelle reconnaît qu'il est primordial de prendre des mesures pour assurer le fonctionnement du secteur de la santé, ainsi que le secteur d'aides et de soins, sans néanmoins mettre en danger la santé des salariés concernés.

Même si le renforcement des équipes devrait plutôt être privilégié, il n'est certes pas toujours possible à court terme.

Or l'augmentation importante des infections au Luxembourg et en Europe et - suite à la politique sanitaire menée depuis des années - risque de créer de sérieuses entraves à un fonctionnement normal du système de santé. Ce dernier point est cependant passé sous silence et il faut souligner la nécessité d'un investissement massif dans les infrastructures et le personnel du secteur de la santé et de l'abandon des critères et méthodes à la base de l'établissement des plans hospitaliers. Cela vaut d'autant plus que suite à l'évolution démographique mondiale, à la crise environnementale et au type de globalisation économique menée, la résurgence de nouvelles pandémies n'est pas du tout à exclure. D'ailleurs pendant les vingt dernières années la fréquence de l'émergence de nouvelles maladies contagieuses qui se manifestent sous une forme épidémique a semble-t-il augmentée.

13. Notre institution insiste pour que dans l'intérêt de tous, les demandes de dérogation à la durée de travail maximale journalière et/ou hebdomadaire se limitent à ce qui est indispensable et strictement nécessaire, et doivent dans tous les cas être adéquates et proportionnées au but poursuivi qui doit être clairement exposé dans la demande.

À cet égard, relevons que la CNS a d'ores et déjà pris l'initiative de mesures permettant aux hôpitaux de se préparer aux afflux attendus de patients dans les filières et secteurs COVID-19 des centres hospitaliers. Ainsi, la CNS donne aux hôpitaux toute la latitude nécessaire pour déployer leur personnel en fonction des besoins liés à la deuxième vague (limite des dotations augmentée, interchangeabilité des dotations entre les services, mobilisation de personnel, etc.). La CNS se charge de mobiliser tout le secteur de la santé et des soins afin d'étendre cette flexibilité au-delà des établissements hospitaliers et de créer une collaboration constructive entre tous les acteurs du secteur des soins. La CNS s'est engagée à libérer les hôpitaux de toutes les tâches administratives assurées par des professionnels de soins qui pourront contribuer à la prise en charge des malades afin de disposer d'équipes de soins plus importantes. La CNS et l'Agence eSanté, en étroite collaboration avec les hôpitaux, le corps médical et les réseaux de soins feront évoluer la solution de téléconsultation vers une application de télémédecine et contribueront ainsi à créer le cadre nécessaire pour proposer des hospitalisations à domicile en toute sécurité pour tous les patients dont l'état de santé ne nécessite pas un séjour dans l'hôpital¹.

La CSL salue ces mesures, qui devraient déjà être salutaires, et doivent donc être déployées en priorité. Ce n'est que si elles sont insuffisantes que des dérogations en matière de durée du travail des salariés des services concernés doivent être envisagées.

Ce qui devra être contrôlé scrupuleusement, tout comme les conditions exigées par la future loi (énumérées au point 5 ci-dessus), notamment la motivation du recours à ces dérogations et l'avis de la délégation du personnel et à défaut, celui des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale (qui seront sollicités par le Ministre à ces fins).

14. Parallèlement, le respect des règles de repos hebdomadaire et journalier doit être garanti aux salariés concernés, alors que ce sont les contreparties indispensables aux efforts qu'ils fournissent.

En effet, ces dérogations ne doivent pas mettre en danger la santé des salariés des secteurs concernés eux-mêmes.

15. Enfin, des mesures compensatrices doivent en outre être proposées aux salariés sollicités et être précisées dans la demande d'autorisation. La CSL ne comprend pas pourquoi ce volet a disparu par rapport au règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail.

Luxembourg, le 28 octobre 2020

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.

¹ Selon communiqué de presse du 26 octobre 2020. Source : Département Communication, CNS.