



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/29/2021

11 juin 2021

Délai pour la remise du certificat médical

relatif au

Projet de loi portant modification de la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail ;

Par courriel du 25 mai 2021 et par courrier du 26 mai 2021 (lettre réf. : DK/tm/cb), Monsieur Dan KERSCH, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis pour avis à la Chambre des salariés le projet de loi sous rubrique.

1. Le présent projet de loi a pour objet de proroger la dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail pour la période qui suit le 30 juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

2. Lesdites règles dérogatoires ont été mises en place par une loi du 19 décembre 2020.

3. Les auteurs du projet de loi expliquent dans l'exposé des motifs que « *Malgré le fait que la cellule du contact tracing de l'Inspection sanitaire est parfaitement bien organisée pour faire face à la situation actuelle, il reste un risque évident que, pour certaines personnes concernées, un laps de temps important s'écoule avant qu'elles ne disposent, en cas de besoin, de l'ordonnance de mise en isolement ou de mise en quarantaine émise à leur titre.*

Vu que ces ordonnances sont cependant susceptibles de servir de certificat d'incapacité de travail justifiant, le cas échéant, l'absence de la personne en isolement ou en quarantaine de son lieu de travail, ces retards sont susceptibles de constituer un problème pour les salariés concernés.

En effet, l'article L. 121-6 du Code du travail dispose qu'en plus d'un avertissement le premier jour de l'empêchement, le salarié absent est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail au plus tard le troisième jour de son absence.

Or, en cas de retard dû à la transmission des ordonnances devant servir de certificat d'incapacité de travail, ce délai ne peut éventuellement pas être respecté par le salarié concerné ce qui le prive, pendant un certain laps de temps, de la protection contre le licenciement, prévue à l'alinéa premier du paragraphe trois du même article L. 121-6.

Afin d'éviter un licenciement pour un fait indépendant de la volonté du salarié, la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail a dérogé temporairement à l'article en question en y rajoutant une disposition particulière.

Vu que cette problématique est cependant toujours existante et qu'elle est même d'autant plus actuelle que le recours systématique à des tests antigéniques rapides, qui fait dorénavant partie de la stratégie de lutte contre la pandémie du coronavirus / Covid 19 du Gouvernement, est susceptible de créer des situations où les personnes testées et leurs personnes de contact risquent de ne pas recevoir leur ordonnance dans un délais leur permettant de le remettre à leur employeur au plus tard le troisième jour de leur absence, il importe de prolonger les dispositions dérogatoires à l'article L. 121-6 du Code du travail, qui sont actuellement limitées au 30 juin 2021, jusqu'au 31 décembre 2021.»

4. La CSL approuve la prolongation du dispositif dérogatoire.

5. Elle rappelle néanmoins qu'elle est d'avis que les règles dérogatoires devraient être reformulées pour assurer la protection voulue aux salariés.

A ce jour l'article 1 de la loi du 19 décembre 2020 stipule que « *Par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 1er, du Code du travail, le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.* ».

Or le salarié confronté à un test positif ou qui est « cas contact » d'une personne positive n'est pas « incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement » tant qu'il n'a pas reçu l'ordonnance officielle de mise en isolement ou en quarantaine.

Il y a donc un certain illogisme dans la formulation actuelle de la loi.

Pour y remédier, la loi devrait clairement prévoir que

- le salarié, qui est confronté à un test Covid-19 positif (tout type de test confondu) ou qui est « cas contact » d'une personne positive,
- doit s'absenter du lieu de travail en se mettant en auto isolement, respectivement en auto quarantaine,
- après en avoir informé l'employeur ou son représentant,
- et en attendant de recevoir l'ordonnance de mise en isolement ou en quarantaine officielle.

La CSL est en effet d'avis que les notions de mise en « auto quarantaine » et en « auto isolement » doivent recevoir une consécration légale et elle propose ainsi de reformuler l'article 1 de la loi du 19 décembre 2020 ainsi :

« Le salarié dont le résultat à un test Covid-19 est positif, ainsi que le salarié qui est un cas contact d'une personne Covid-19 positive, est tenu de se placer en auto isolement, respectivement en auto quarantaine en attendant la délivrance de l'ordonnance officielle de mise en isolement, respectivement de mise en quarantaine, telle que prévue à l'article 7 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 .

Il en informe aussitôt son employeur ou le représentant de son employeur. »

6. En ce qui concerne le délai de 8 jours posé par l'article 2 de la loi, la CSL se demande si ce délai est assez long pour couvrir tous les retards administratifs potentiels.

7. En outre, faut-il considérer que l'article 7 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 stipule en son paragraphe (3) alinéa 2 que **« La personne concernée par une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine qui ne bénéficie pas d'une autorisation de sortie lui permettant de poursuivre son activité professionnelle ou scolaire peut, en cas de besoin, se voir délivrer un certificat d'incapacité de travail ou de dispense de scolarité. »**

Au regard à la formulation de cet article, une ordonnance de mise en isolement ou en quarantaine ne vaut pas d'office certificat d'incapacité de travail.

Or, afin d'assurer une certaine sécurité juridique aux citoyens, la CSL est d'avis que cet article devrait aussi être reformulé pour garantir que l'ordonnance de mise en isolement ou en quarantaine soit d'office assimilée à un certificat d'incapacité de travail et que ce n'est que sur demande spécifique et dûment motivée de la personne concernée qu'une autorisation de sortie lui permettant de travailler ou de suivre sa scolarité devrait par exception être prononcée.

8. La CSL marque son accord au présent projet de loi, mais sous réserve des remarques y formulées.

Luxembourg, le 11 juin 2021

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.