



## **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**

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

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.

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 4 de la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail les termes « jusqu'au 30 juin 2021 inclus » sont remplacés par ceux de « jusqu'au 31 décembre 2021 inclus ».

**Art. 2.** La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### Fiche financière

Le présent projet n'a pas d'implications sur le budget de l'Etat.

### Texte coordonné

#### **Loi modifiée du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail**

**Art. 1er.** 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.

**Art. 2.** Par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du même code, le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé de soumettre à l'employeur, au plus tard le huitième jour de son absence, une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant de l'autorité nationale compétente et servant de certificat d'incapacité de travail.

**Art. 3.** Par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, alinéa 1er, du même code, l'employeur averti conformément à l'article L. 121-6, paragraphe 1er, du Code du travail, en possession du certificat médical visé à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail ou en possession d'une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement visée à l'article 2 n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du Code du travail pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

**Art. 4.** La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg et reste applicable ~~jusqu'au 30 juin 2021 inclus~~ **jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.**