

N° 38 (1181)

PROJET DE LOI
**portant uniformisation des congés annuels
 payés des salariés du secteur privé.**

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de rassembler dans un texte unique les dispositions disparates existant actuellement en matière de congé et de créer un droit au congé uniforme pour tous les salariés.

Il s'inspire des conceptions nouvellement admises en matière de droit du travail, à savoir que le droit au congé doit être considéré comme étant principalement une mesure de protection du salarié.

Cette nouvelle conception s'est progressivement formée à la faveur des deux principes fondamentaux suivants qui dominent l'ensemble de la matière du congé :

1. Tout salarié a un droit inaliénable au congé ;
2. Le congé a pour premier but de reconstituer la capacité de travail du salarié amoindrie au cours du processus de travail.

Il résulte de ces prémisses :

- a) que le congé doit être le même pour chaque salarié, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la catégorie d'entreprise ou de travail ou de la durée de service ; il est justifié cependant de tenir compte de l'âge et dans une certaine mesure du caractère dangereux ou insalubre de l'occupation du salarié ;
- b) que le congé doit être accordé durant chaque année de calendrier ;
- c) que le salarié doit pouvoir se reposer durant le congé sans diminution de son niveau de vie, d'où indemnité proportionnée à la rémunération normale ;
- d) qu'il doit être interdit au salarié d'effectuer un autre travail contre rémunération durant le congé ;
- e) que le travailleur doit être obligé de prendre tout le congé ou la majeure partie en une seule fois.

Subsidiairement une certaine *liaison au travail effectué* se justifie dans la mesure où elle est nécessaire pour prévenir des abus, sans pour autant faire obstacle à la motivation fondamentale du droit au congé qui doit conserver son caractère de mesure protectrice du travailleur. A cet effet, le présent projet prévoit des mesures appropriées qui ont trait notamment à :

- a) un délai de carence ;
- b) la perte du droit au congé en cas d'absences nombreuses et injustifiées ;
- c) un congé proportionné au travail pour les années qui ne sont pas passées entièrement chez le même employeur.

Pour éviter des complications et pour épargner aux entreprises des comptabilités de congé trop complexes, certaines considérations d'ordre pratique s'imposent, comme le calcul obligatoire du congé sur l'année de calendrier et le traitement uniforme des salariés d'une entreprise pour le congé collectif en cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels.

Compte tenu des considérations qui précèdent, le projet de loi poursuit les buts suivants :

1) *Uniformisation de la législation relative au congé des salariés*

Actuellement la matière du congé annuel payé des salariés de l'économie privée est réglée par trois réglementations différentes, à savoir dans l'ordre chronologique :

1. — L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant introduction du congé payé des compagnons travaillant dans les entreprises artisanales ;
2. — La loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé des salariés ;
3. — L'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Ces réglementations présentent des divergences notamment quant à leur champ d'application, à la durée du congé et à son mode de calcul.

Le projet de loi tend à assurer à tous les salariés le bénéfice du même régime légal.

2) Extension du champ d'application

Dans son article 1er le projet de loi affirme *le droit au congé de tous les salariés*.

Toutefois, quant aux modalités auxquelles le droit au congé sera accordé, l'article 2 du projet institue un régime particulier pour les travailleurs à domicile, le personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture ainsi que le personnel des services domestiques, ces catégories de salariés étant, en effet, soumises à des conditions de travail spécifiques.

Par contre, les salariés occupés dans l'horticulture et la sylviculture tomberont sous l'application des dispositions de la présente loi.

3) Suppression de la distinction actuelle des entreprises suivant le nombre de leurs effectifs

La distinction faite par la législation actuelle entre les entreprises occupant plus de 20 salariés et celles qui n'occupent pas plus de 20 salariés est contraire à la justice sociale et au but même du congé qui est de permettre à *tous* les salariés sans distinction de régénérer leur capacité de travail et de préserver leur santé.

En supprimant cette distinction le projet de loi entend abolir un traitement discriminatoire qui ne se justifie plus à l'heure actuelle.

4) Augmentation de la durée du congé

La durée légale du congé des salariés telle qu'elle est prévue par les réglementations actuellement en vigueur ne tient pas suffisamment compte de l'évolution des principes régissant le droit au congé.

Il s'est en effet avéré que du point de vue médical, cette durée minima ne suffit pas au travailleur pour reconstituer sa capacité de travail, diminuée par les efforts toujours croissants qu'exigent les méthodes de travail actuelles.

S'il est vrai que par suite de la mécanisation des entreprises, le salarié est libéré dans une certaine mesure d'un travail de nature essentiellement physique, le rythme moderne de la vie, caractérisé par la rationalisation des méthodes de travail et par l'automatisation inévitable des moyens de production, exige de la part du salarié des efforts psychiques et physiologiques bien plus fatigants qui diminuent prématûrement le rendement individuel.

La question de savoir quelle est la durée appropriée du congé de récréation nécessaire au salarié pour régénérer sa capacité de travail est dès lors fonction de la diminution de son rendement. Dans cet ordre d'idées et compte tenu des données acquises en médecine du travail, le présent projet de loi prévoit une durée minima de 18 jours ouvrables. Cette durée n'est certainement pas exagérée si l'on suit de près l'évolution de la durée du congé dans les pays de la CEE et on constate une très nette tendance à l'augmentation de la durée du congé dans les pays industrialisés qui va même dans certains pays jusqu'à l'introduction d'une 4e semaine de congé.

5) Congé supplémentaire

Le projet de loi prévoit un congé supplémentaire de 3 jours pour le personnel ouvrier des mines et minières qui travaille dans des conditions particulièrement dangereuses et nuisibles à la santé.

Ce congé supplémentaire se justifie donc pour des raisons d'ordre médical. D'autre part, il a été donné satisfaction au voeu exprimé par la Chambre des Députés dans la motion votée par elle le 11 décembre 1963 à la suite des débats au sujet de la fermeture de la mine "Walert" de Rumelange.

Pour les mêmes raisons d'ordre médical, un congé supplémentaire se justifie dans un but de mesure de protection de la santé des travailleurs handicapés et des adolescents. D'ailleurs il a déjà été tenu compte en partie de cette situation par la loi du 20 avril 1962 portant règlement

légal du louage de service des employés privés qui prévoit un congé supplémentaire de six jours en faveur des employés auxquels a été reconnue la qualité de travailleur handicapé.

6) Suppression de la notion d'ancienneté

D'après la législation en vigueur la durée du congé est échelonnée suivant le nombre d'années de service ininterrompu passé par le salarié auprès du même employeur. Dans cette conception le congé est accordé, en quelque sorte à titre de récompense, au travailleur méritant. Or cette notion de "congé-récompense" est complètement dépassée, étant donné qu'on ne considère aujourd'hui que l'aspect médico-social du congé. Par rapport à la durée du congé il est donc plus équitable de tenir compte de l'âge du salarié au lieu de son ancienneté dans l'entreprise.

D'un autre côté, afin de contrecarrer certains abus et d'éventuelles spéculations, il a paru nécessaire de subordonner la naissance du droit au congé à l'accomplissement d'une période d'attente adéquate, en l'occurrence de trois mois de service ininterrompu auprès du même employeur.

7) Introduction de l'année de calendrier comme année de congé

Cette innovation a un caractère essentiellement pratique pour le calcul du congé en fixant de façon générale le même point de départ du congé pour tous les salariés. La réforme constitue un avantage non négligeable pour les entreprises du fait qu'elle leur permet de faire à bon terme des prévisions approximatives quant à la répartition du travail pendant la période des congés.

Les réformes qui viennent d'être décrites ont été déterminantes pour la structure de l'actuel projet de loi. Ce dernier ne présente donc que très peu de traits communs tant avec la législation actuellement en vigueur qu'avec le projet de loi portant uniformisation du congé annuel payé des salariés qui a été soumis le 27 mars 1957 aux délibérations du Conseil d'Etat et des chambres professionnelles. Ce texte est dans la majeure partie dépassé par l'évolution de la nature même du droit au congé annuel payé.

Conçue dans un but de protection de la santé des travailleurs, la nouvelle réglementation du congé s'avère d'autant plus nécessaire qu'un grand nombre de salariés ne bénéficient pas encore du régime plus favorable des conventions collectives du travail et sont dès lors privés de la faculté de reconstituer au moyen d'un congé de récréation approprié, leur force de travail. C'est cette dernière considération tenant uniquement compte de la conservation de la capacité de travail du salarié qui constitue l'aspect fondamental du présent projet de loi et qui, pour être conçue dans l'intérêt des travailleurs, n'en profitera pas moins aux entreprises qui auront tout intérêt à pouvoir occuper des travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er. — Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation.

Art. 2. — Sont visés par les dispositions de la présente loi tous les ouvriers et employés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.

Un règlement d'administration publique réglera le droit au congé du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, du personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile.

Art. 3. — L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. 4. — La durée du congé sera d'au moins dix-huit jours ouvrables par année.

Elle sera de vingt-et-un jours ouvrables à partir de l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de trente ans et de vingt-quatre jours ouvrables à partir de l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de trente-huit ans.

Les adolescents ont droit à vingt-quatre jours de congé jusqu'à l'année qui suit celle pendant laquelle ils atteignent l'âge de dix-huit ans.

Les personnes auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à la loi du 28 avril 1959 portant création de l'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés, ont droit chaque année à un congé payé de vingt-quatre jours ouvrables au moins.

Le personnel ouvrier des mines et minières a droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos interrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du Travail et des Mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement d'administration publique déterminera les modalités d'exécution du présent alinéa.

Art. 5. — Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Pour le seul congé de récréation le samedi est mis en compte comme demi jour ouvrable autant de fois que le nombre total des jours de congés est divisible par six, toute fraction étant négligée. Ce mode de calcul est applicable dans tous les cas peu importe que les heures de travail soient réparties sur cinq, cinq et demi ou six jours.

Dans les entreprises où la demi-journée de repos hebdomadaire ne coïncide pas avec l'après-midi du samedi, les dispositions des deux alinéas qui précèdent sont à appliquer de telle manière que la semaine de congé soit mise en compte à raison de cinq jours et demi ouvrables.

Art. 6. — Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassent 10% du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

Ne constituent cependant pas des absences injustifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectif :

- a) les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- b) les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur ;
- c) les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté du salarié, et qui ont mis ce dernier dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable, à l'exception des absences résultant d'une peine d'emprisonnement ;
- d) les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives de travail ;
- e) les jours de grève légale.

Art. 7. — Le congé de la première année est dû à raison de 1/12ème par mois de travail entier.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demi sont considérées comme jours entiers.

Art. 8. — Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du

salarié n'exigent un fractionnement auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus.

Art. 9. — Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.

Art. 10. — Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Dans tous les cas, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations ouvrières et d'employés s'il en existe. Elle doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Si, en cas de congé collectif, le salarié n'a pas droit au congé en vertu des dispositions de l'article 6, premier alinéa de la présente loi, ou si la durée du congé auquel il a droit est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

Art. 11. — Les absences prévues à l'article 6 de la présente loi ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit.

De même si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical, ne sont pas considérées comme jours de congé.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical devra être présenté à l'employeur dans les trois jours ; s'il se trouve à l'étranger l'employeur devra être informé aussi rapidement que possible.

La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Art. 12. — Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à 1/12ème de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de congédiement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joué de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité afférente au congé non encore pris lui sera versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de congédiement.

Art. 13. — Si après la résiliation de la part soit de l'employeur soit du salarié, le contrat de travail est conclu de

nouveau endéans les trois mois qui suivent la résiliation, cette interruption n'est pas à considérer comme cessation du contrat de travail entraînant pour le salarié la perte du droit au congé légal.

Un changement dans la personne de l'employeur ne portera en aucun cas atteinte aux droits du salarié au congé qui lui est légalement acquis.

Art. 14. — Pour chaque jour de congé le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la rémunération de l'année en cours servira de base au calcul de l'indemnité de congé.

Pour le calcul de l'indemnité il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.

Les modalités de calcul de l'indemnité telle qu'elle a été précisée aux alinéas qui précédent, pourront être fixées par règlement ministériel.

Art. 15. — Pendant la durée du congé le salarié ne pourra exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'article précédent.

Art. 16. — Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire, fixé à :

un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ;

deux jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement ;

trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré ;

six jours pour le mariage du salarié ;

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Le salarié adroit au congé extraordinaire sans qu'il doive observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article 6 de la présente loi.

Si l'évènement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par la présente disposition n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit ; ils ne pourront pas être reportés sur le congé ordinaire.

Si l'évènement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Art. 17. — L'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Les agents de l'Inspection du Travail et des Mines ont le droit d'exiger la présentation de ce livre pour le contrôler.

Art. 18. — Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnité.

sation compensatrice sauf l'accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail conformément aux dispositions de l'article 12, alinéa 3 de la présente loi.

Art. 19. — Il est permis de déroger aux dispositions de la présente loi par conventions collectives. Les réglementations dérogatoires ne peuvent être moins favorables aux salariés que les dispositions légales.

Toute stipulation d'une convention collective contraire aux dispositions de l'alinéa précédent est nulle de plein droit.

Art. 20. — Sont abrogés :

la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel des salariés ;

les alinéas 1 à 13 ainsi que la première phrase de l'alinéa 14 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réglementation légale du louage de service des employés privés ;

l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant introduction du congé payé des compagnons travaillant dans les entreprises artisanales.

Art. 21. — Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions ainsi qu'aux règlements d'exécution de la présente loi sont punies d'une amende de 501 à 10.000 francs et d'un emprisonnement de 8 jours à 1 mois ou d'une de ces peines seulement. Les dispositions du livre Ier du Code pénal sont applicables.

Art. 22. — La présente loi sortira ses effets le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

AVIS DE LA CHAMBRE DU TRAVAIL

Par sa dépêche du 6 janvier 1965, Monsieur le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale a saisi pour avis la Chambre du Travail du projet de loi indiqué dans l'intitulé.

Dans ses séances plénières des 30.1.65 et 6.3.65, les membres de notre Chambre professionnelle l'ont examiné et ils présentent ci-après leur opinion.

Considérations générales

Depuis près de vingt ans la Chambre du Travail et les syndicats ouvriers n'ont cessé de viser à améliorer les dispositions législatives en matière de congé, qui ne sont nullement indiquées pour amener et garantir la paix sociale. Les différentes initiatives du législateur sur les congés ne traitent pas sur un pied d'égalité fonctionnaires, employés et ouvriers et pour ce dernier groupe il existe même des stipulations disparates.

Le présent projet de loi fait table rase de toute cette gamme d'injustices en matière de congé et crée une valable base d'uniformisation pour tous les salariés, en faisant participer le groupe des ouvriers aux avantages réservés depuis un certain temps à différents groupes d'employés. Ceux-ci se différencient en fonctionnaires, temporaires de l'Etat, employés des C. F. L. et en employés privés et comptent au total environ 32.000 salariés. Il n'est donc que juste et équitable de faire bénéficier les 60.000 à 70.000 ouvriers des mêmes avantages en congés annuels.

Mais il existe encore à part ces deux grands groupes de salariés cités les ouvriers de l'agriculture, de la viticulture, le personnel des services domestiques et les travailleurs à domicile, qui seraient, une fois de plus, selon les termes du projet proposé, écartés discriminatoirement des avantages projetés. Nos membres constatent toutefois avec satisfaction que les salariés occupés dans l'horticulture et la sylviculture tombent sous l'application de la présente loi. Dans les législations ad hoc précédentes ces salariés étaient encore rangés dans le peloton des retardataires en matière de congés, notamment ceux de l'agriculture, viticulture etc. S'il est vrai que ces derniers sont soumis à des conditions de travail spé-

cifiques on peut se demander en quoi consiste l'évolution ou le changement des conditions de travail des salariés occupés dans l'horticulture et la sylviculture pendant les deux dernières décennies pour que ces salariés puissent maintenant profiter des mêmes droits légaux en congé que les ouvriers de la sidérurgie par exemple. Poser cette question ne revient pas à leur envier l'accès au congé bien mérité, tout au contraire c'est démontrer la faible argumentation avancée jusqu'à maintenant pour ne pas octroyer le même congé aux ouvriers occupés dans l'agriculture, la viticulture etc..

Ces groupes de salariés ne peuvent se prévaloir d'un grand nombre puisque, selon les récentes indications du STATEC les salariés du secteur agricole et viticole ne comptent pas plus de 1.000 âmes. Le personnel des services domestiques est évalué à 3-4000 personnes dans notre pays, et encore faut-il préciser qu'il y a à part quelques valets de chambre peu de femmes de charge qui travaillent à temps complet et que l'écrasante majorité n'est occupée que partiellement.

Déjà dans la loi du 6 décembre 1926 ces groupes ont été exclus du droit sur un congé annuel. Cette restriction a été reprise dans la loi du 27 juillet 1950 qui comprit toutefois la promesse trompeuse qu'un règlement d'administration publique réglerait le droit au congé des salariés visés. Cette disposition restait lettre morte et nos membres couvent des craintes justifiées qu'aussi le règlement d'administration publique mis en expectation par le présent projet de loi ne soit renvoyé aux calendes grecques.

Depuis le 15 avril 1954 une décision ministérielle sur le contrat de travail des ouvriers agricoles leur réservait un droit positif au congé. Nos membres demandent donc que ce droit soit tout simplement entériné dans le texte même de ce projet de loi et adapté éventuellement selon "les conditions de travail spécifiques" à tous les salariés en question.

La "Bundesurlaubsgesetz" du 9 janvier 1963 de la RFA prévoit dans son § 12 la réglementation du congé pour les travailleurs à domicile, et aucune restriction n'y est faite quant aux ouvriers agricoles, qui sont estimés au nombre de 500.000. La revendication de notre Chambre du Travail d'incorporer la réglementation du droit au congé annuel des ouvriers de l'agriculture etc. est donc raisonnable et concrète.

Nous estimons que par ce commencement de réglementation sociale en faveur notamment des salariés agricoles, les efforts déployés depuis une dizaine d'années par le Gouvernement pour amener annuellement en moyenne une centaine d'ouvriers à l'agriculture en quête de bras, seront mieux honorés. Car de meilleures conditions sociales retiendraient au terroir les domestiques si difficiles à trouver. Jusqu'ici les plus lucides de ces domestiques recrutés pour l'agriculture luxembourgeoise furent attirés tôt ou tard par les meilleures conditions de travail de l'industrie lourde ou moyenne, et le pourcentage de ces départs est très élevé. Cette réflexion s'avérera d'autant plus vraie lorsque la liberté de mobilité des ouvriers sortira ses effets sur la scène de la CEE.

Outre l'uniformisation du congé, nos membres félicitent l'auteur du présent projet de loi pour l'introduction et la mise en application du critère de l'âge du salarié pour la détermination de la durée du congé à octroyer. C'est là encore une sage innovation en vue des mouvements migratoires à attendre dans les pays de la CEE dans les années à venir. En effet, le Luxembourg a besoin de beaucoup d'ouvriers étrangers, qu'il ne peut attirer qu'en réservant de meilleures conditions de travail et de séjour. Or, ce but est difficilement à atteindre en l'occurrence si le droit au congé était toujours basé sur une ancienneté dans l'entreprise occupante. L'unique aspect médico-social pour la détermination de la durée du congé d'un salarié quelconque met ainsi un terme à une situation injuste dont souffraient des milliers d'ouvriers, notamment ceux des petites entreprises et du secteur artisanal et ceux qui, quoique ayant travaillé pendant un nombre d'années donnant droit à un congé plus long se voyaient relégués à la durée de congé minimum, en quittant leur branche d'activité initiale.

D'ailleurs en approuvant le présent projet de loi le législateur luxembourgeois ne s'aventurerait pas sur terrain inexploré, car depuis le 8 janvier 1963 la "Bundesurlaubsgesetz" de la RFA ne fixe le droit au congé que selon le seul critère de l'âge du salarié.

Nos membres corroborent donc les idées développées dans l'exposé des motifs sur la nécessité physiologique de l'organisme humain à un congé plus prolongé qu'auparavant. Tout comme le repos journalier se réclame impérieusement par un relâchement des forces physiques et psychiques, une ou deux périodes prolongées de congés par an sont vivement recommandées.

Depuis quelques années, le professeur Dr Anton Hittmair, Vorstand der Innsbrucker Medizinischen Universitätsklinik, milite en faveur d'un congé prolongé, ceci, il faut le préciser, dans l'optique des besoins physiologiques de l'organisme humain. Ainsi, dans une interview de la "Weltwoche" en l'an 1959 sur l'alternative s'il vaudrait mieux du point de vue médical de

réduire la durée du travail hebdomadaire au-delà des 40 heures ou de plaider pour une prolongation du congé annuel, le professeur Hittmair dit en substance ceci : "Jeder Urbaub ist eine Kur oder sollte es wenigstens sein. Also bleibt er, wie jede andere Heilbehandlung an eine gewisse Dauer gebunden." Après de nombreux tests dans la matière le professeur conclut "dass selbst die geforderten drei bis vier als Einheit genossenen Urlaubswochen nur für junge Arbeiter oder Angestellten genügen. Wer über Fünfzig und noch dazu in verantwortlicher Stellung tätig ist, braucht die doppelte Erholungszeit. Er sollte zweimal im Jahr je vier Wochen ausspannen, dafür aber zwischendurch in einem verlängerten "entschärften Wochenrhythmus arbeiten". En février 1965 le même auteur a corroboré cette prise de position par un article "Urlaub soll Erholung sein" dans un hebdomadaire illustré.

Quant à la durée du congé prévu par le projet de loi, la "Revue Internationale du Travail" publiée par le Bureau International du Travail en août 1962, vol. LXXXVI, no 2, nous apprend dans son enquête sur les congés payés annuels que beaucoup de pays ont déjà fixé, bien de temps avant nous, le droit au congé sur la base de 3 semaines. Entre-temps cette base a été élargie à 4 semaines dans certains pays, soit par des dispositions législatives, soit par des conventions collectives couvrant d'importantes branches économiques, comme en Suède et en France.

En Belgique la législation générale sur le congé n'accorde pas encore les avantages de congé prévus chez nous, mais déjà des conventions collectives pour les branches représentatives, conclues entre les plus importants syndicats du patronat et des salariés ont amené pour 1965 un congé de base de 3 semaines. Toutefois il faut noter que pour ces 3 semaines de congé un double pécule de vacances est payé à raison de 5 semaines.

En RFA 22 jours de congé sont accordés d'après la loi afférente aux salariés âgés de 30 ans (en Sarre 21 jours). Ici aussi il faut se rendre compte que les grands syndicats ont réalisé des durées de congé bien supérieures à celles accordées par la loi de base.

En résumé, nos membres constatent que notre projet législatif en cause ne suit qu'une tendance généralisée vers une durée prolongée de congé, qu'une uniformisation de congé ne serait jamais réalisable sur la base de conventions collectives et que l'âge du salarié est le seul critère valable pour harmoniser la durée du repos annuel avec les besoins physiologiques de chaque salarié.

Amendements à divers articles

A l'article 1er nos membres mettent l'accent sur le premier mot "Tous" les salariés ont droit... à un congé payé de récréation. Comme cet adjectif indéfini leur donne l'idée de la totalité des salariés ils le rapprochent du texte stéréotypé repris au deuxième alinéa de l'article 2 qui restreint déjà l'envergure de cette notion totale, en excluant les salariés de l'agriculture etc.. Comme nous avons étalé notre opinion à ce sujet aux considérations générales, nous proposons de recueillir au texte même de cette loi les dispositions observées jusqu'ici en pratique en matière de congé et de les adapter mutatis mutandis selon les conditions spéciales de travail, s'il en existe, du secteur d'activité afférent à la tendance générale d'une durée plus longue de congé annuel.

A l'article 4, alinéa 2, il est stipulé que la durée de congé sera de vingt et un jours ouvrables à partir de l'année "qui suit la date" à laquelle le salarié atteint l'âge de trente ans. Or, nous trouvons à l'article 10 de la loi du 20 avril 1962, alinéa 1er, qui sera abrogé par la présente loi, une formule plus avantageuse pour les salariés, car suivant ce texte, la prolongation de la durée du congé sera accordée à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle l'employé aura accompli l'âge de 30 ans.

Nos membres estiment que l'auteur du texte n'a pas usé à dessein de la formule "qui suit la date", qu'il n'a pas voulu faire marche arrière en matière sociale et que cette formule est entrée par mégarde dans ce contexte. La Chambre du Travail propose donc de reprendre la formulation de l'ancien texte de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 dans l'avantage des salariés visés.

Cette même remarque vaut pour l'application de la loi pour les salariés, âgés de 38 ans et à l'alinéa 3 du même article pour les adolescents atteignant l'âge de 18 ans.

A l'alinéa 4 du même article 4 il est retenu que les travailleurs handicapés "ont droit chaque année à un congé de vingt-quatre jours ouvrables au moins." Ce texte devrait, selon nos membres, être élargi dans le sens de l'article 10, alinéa 6, de la loi du 20.4.1962, proposé à l'abrogation et qui accorde un congé supplémentaire de six jours ouvrables aux travailleurs handicapés.

Selon le texte projeté, les handicapés bénéficieraient certes jusqu'à l'âge de 30 ans d'un supplément de 6 jours de congé, mais ce congé supplémentaire ne serait plus garanti d'après le texte à partir des étapes d'âge de 30 et de 38 ans.

Ici aussi, nos membres estiment que cette restriction n'était pas voulue à dessein par l'auteur du projet et ils proposent de garantir expressis verbis un congé supplémentaire de 6 jours aux handicapés, quel que soit l'âge de référence pour le calcul du congé.

ad article 5 il ressort que le texte est conçu de façon à trouver un dénominateur commun aux différentes durées de travail hebdomadaire. C'est presque chose impossible dans un texte se proposant l'uniformisation du droit au congé de l'adapter une fois pour toutes au mouvement continu sur le plan de la durée du travail. Or, la tendance est nettement orientée vers une prochaine réduction de la durée du travail hebdomadaire, ceci d'autant plus qu'aux récentes conventions sur le renouvellement des contrats collectifs dans la sidérurgie le personnel des minières s'est vu octroyé la semaine de 40 heures.

Nos membres proposent de porter éventuellement compte de cette évolution dans le texte de ce projet en adoptant une formulation souple qui permettrait de calculer le congé sur la base des heures de travail effectivement fournies en une semaine.

D'après le texte actuel les ouvriers travaillant 48 heures par semaine se voient un peu favorisés parce que le samedi n'est généralement mis en compte que pour une demi-journée et d'autre part les salariés bénéficiant de la semaine des 40 heures ont le sentiment de se trouver léssés parce que le samedi est de toute façon pour eux journée libre.

ad article 10, alinéa 3 nous nous permettons d'avoir des scrupules de style. Dans la 2me ligne il est dit en effet que la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord. Ce verbe devoir, pouvant avoir e.a. deux sens en allemand, notamment "sollen" et "müssen", nos membres estiment qu'il est en l'occurrence utilisé avec la signification d'obligation absolue de "müssen". Si cette définition est clairement admise dans la terminologie de la jurisprudence, la formulation présentée trouve l'accord de nos membres. S'il y existait un brin de doute, ils proposeraient de remplacer les termes "doit être fixée" et "doit être notifiée" par un terme plus rigide, peut-être par "est à fixer" et par "est à notifier".

Nos membres attirent encore l'attention sur le fait que le projet de loi ne mentionne pas le droit des ouvriers à des dispenses de services avec conservation de l'intégralité du salaire pour remplir des mandats de la Chambre du Travail, de délégation ouvrière, d'assesseur au conseil de Prud'hommes et au conseil arbitral, de la vie publique etc..

Les alinéas 1 à 13 ainsi que la première phrase de l'alinéa 14 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réglementation légale du louage de service des employés privés sont proposés à l'abrogation. Mais le texte qui suit immédiatement, mentionnant les dispenses éventuelles de service, dont question ici, reste en vigueur. Il ne concerne évidemment que les employés privés.

Il a été omis de citer ce texte, en l'adaptant à tous les groupes de salariés, au présent projet.

Dans l'intérêt d'une uniformisation des droits aux congés et aux dispenses de services entre ouvriers et employés, nos membres recommandent de reprendre ces stipulations dans le texte même du projet et de les ajouter à l'article 17, à l'instar du texte de la loi du 20 avril 1962.

Quant aux autres articles nos membres se passent de tout commentaire.

La Chambre du Travail, pour conclure finalement, constate que ce projet de loi rend grossièrement justice aux aspirations ouvrières en matière de congé et elle espère que ces dispositions pourront sortir leurs effets dans un délai rapproché.

Pour la Chambre du Travail :

Le secrétaire général,

J. GALLION.

Le président,

N. MANNES.

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS

en date du 4 mars 1965

La Chambre des Employés Privés est appelée à donner son avis au sujet du projet de loi repris à l'intitulé. D'après l'exposé des motifs, ce projet a pour objet de rassembler dans un texte unique les dispositions disparates existant actuellement en matière de congé et de créer un droit au congé uniforme pour tous les salariés.

C'est en premier lieu la nécessité de réaliser, en matière de congé annuel, une politique d'uniformisation et de coordination qui a déterminé le Gouvernement à faire élaborer le présent

projet. En effet, actuellement la matière du congé annuel payé des salariés du secteur privé est réglée par trois réglementations différentes qu'il convient de rappeler encore une fois.

1) L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant introduction du congé payé des compagnons travaillant dans les entreprises artisanales ;

2) la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé des salariés et

3) l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le présent projet s'inspire, comme il est dit à l'exposé des motifs de conceptions nouvelles admises en matière de droit du travail, à savoir que le droit au congé doit être considéré comme étant principalement une mesure de protection du salarié.

L'introduction des congés payés dans la législation et la pratique du travail est fondée essentiellement, d'une part, sur le droit du travailleur aux loisirs et au développement de sa personnalité et d'autre part, sur la nécessité de préserver sa santé et de reconstituer ses forces dans l'intérêt de la production.

En ce qui concerne le deuxième de ces aspects, la constatation que, après avoir passé dans des conditions de repos appropriées leur période de congé, les travailleurs reprennent leur travail avec un nouvel enthousiasme et de nouvelles forces, est confirmée par les conclusions des études de physiologie et de psychologie de travail qui se sont multipliées depuis une époque récente, notamment dans le domaine de la productivité.

Avec l'accélération du rythme industriel et la monotonie amenée dans le travail par la technique moderne et notamment par l'automation, l'octroi d'un repos périodique est apparu indispensable pour éviter le surmenage physique et psychique du travailleur ainsi que pour préserver sa santé et sa capacité de travail.

Les congés payés sont à l'heure actuelle, il est vrai, un droit acquis et il faut prendre des mesures pour en assurer la jouissance effective de la part des intéressés. Des difficultés diverses empêchent encore, toutefois, une utilisation de ces congés qui répond pleinement aux buts qu'on se proposait d'atteindre par leur institution. Parmi ces difficultés, il suffira de mentionner, pour le moment, les problèmes financiers auxquels les travailleurs doivent faire face au moment de l'utilisation de leur congé.

Ceci dit, la Chambre des Employés Privés convient de ce qu'elle s'éloigne légèrement du fond de la question mise en discussion, mais elle croit cependant de son devoir d'en mettre en évidence quelques aspects d'une certaine ampleur.

En ce qui concerne l'utilisation du congé payé, il faut évidemment tenir compte, tout d'abord, des buts qu'on se propose d'atteindre. Il est admis que le repos annuel du travailleur, pour avoir son maximum d'efficacité, doit être accompagné d'un changement aussi complet que possible de milieu et de mode de vie. Or, le revenu de beaucoup de familles n'est souvent pas tel qu'il encourage l'accumulation des économies nécessaires en vue d'une dépense qu'on a encore tendance à juger superflue.

Il ne suffit pas, en effet, de recevoir, sans contrepartie de travail, le salaire d'une ou de plusieurs semaines pour pouvoir prendre effectivement des vacances. De ce salaire, il faut d'abord et avant tout déduire les charges normales incompressibles telles que le loyer, les assurances, les frais de vêtements, de chaussures et d'entretien général.

Or, être en vacances, n'est-ce pas justement vivre une période de l'année dont le caractère exceptionnel se traduit par les détails vestimentaires différents, par des repas que la ménagère n'est pas astreinte à préparer elle-même, par des déplacements plus ou moins longs avec ce qu'ils comportent de frais de transport et de logement * ?

L'insuffisance des moyens financiers constitue donc le principal obstacle au développement normal du congé.

Il est généralement reconnu que beaucoup de travailleurs ont besoin d'une aide pour pouvoir résoudre les problèmes financiers que pose l'utilisation de leurs congés. Dans de nombreux pays, des dispositions ont été prises ou envisagées en vue d'accorder aux travailleurs une telle assistance, sous des formes très diverses.

* A. Haulot : "Aspects actuels des vacances des travailleurs", Revue internationale du Travail, vol. LXII, No 6, déc. 1950, p. 488.

A les énumérer et analyser dans le cadre du présent avis, mènerait trop loin. La Chambre des Employés Privés a cependant tenu d'attirer l'attention du Gouvernement sur l'importance de cette question qui est d'un ordre financier, dans le but de s'en préoccuper dans un proche avenir.

Revenant sur l'objet principal du présent avis, la Chambre des Employés Privés constate avec satisfaction que dans le projet lui soumis, le Gouvernement a abandonné le principe selon lequel l'accroissement progressif du congé annuel se fait suivant l'ancienneté de service et a adopté la conception que dorénavant la durée du congé est fonction de l'âge du travailleur.

De plus, faut-il adhérer à l'innovation consistant dans l'introduction de l'année de calendrier comme année de congé.

Le régime actuellement en vigueur consiste à déterminer le congé par rapport à l'entrée en service du travailleur ce qui crée, dans les entreprises occupant normalement un plus grand nombre de travailleurs, certaines difficultés en matière d'organisation et de rendement de l'entreprise.

Dorénavant ces difficultés ne se présenteront plus, le congé de la première année de service étant dû à raison de 1/12 par mois de travail entier.

ANALYSE DES ARTICLES

Ad article 2. —

L'alinéa 2 de l'article 2 exclut du bénéfice de cette loi le personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture ainsi que le personnel des services domestiques et les travailleurs à domicile.

Ledit alinéa est contraire 1° à l'intitulé du projet de loi disant qu'il s'agit d'uniformiser en matière de congé annuel payé des salariés du secteur privé et 2° à l'article 1er du projet stipulant que *tous* les salariés ont droit chaque année à un congé payé.

Si pour des raisons diverses — nature de l'occupation, travail irrégulier, service discontinu réparti sur 12 heures et plus par jour, conditions de travail spécifiques et autres — une uniformisation en matière de droit du travail paraît difficilement réalisable pour cette catégorie de travailleurs, il n'en reste pas moins qu'en matière de congé annuel il n'en est pas de même.

De l'avis de la Chambre des Employés Privés c'est à tort que ces travailleurs sont exclus du bénéfice du présent projet de loi, à moins que le législateur ne procède à l'élaboration d'un statut particulier pour eux dans le cadre duquel le droit au congé sera également réglementé et ce, au moins sur la base des dispositions du présent projet de loi.

Ad article 4. —

A l'exception des alinéas 1er et dernier, la Chambre des Employés Privés ne peut donner son adhésion au texte projeté.

En effet, l'alinéa 2 rend la situation de l'employé moins avantageuse que ne le fait l'alinéa 2 de l'article 10 du texte coordonné du 20 avril 1962 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Aux termes des dispositions actuellement en vigueur pour les employés privés — loi du 20.4.1962 — pour les fonctionnaires de l'Etat voir circulaire ministérielle No 314/62 du 15.5.1962 — le salarié a droit à 24 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle il accomplira l'âge de 38 ans. — Le nouveau texte cependant stipule que le droit au congé de 24 jours ne s'ouvre que pour l'année qui suit celle au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 38 ans. Le droit au bénéfice de 24 jours est donc retardé d'une année. La même remarque vaut d'ailleurs s'il s'agit de passer de 18 à 21 jours.

En ce qui concerne le nombre des jours de congé, la Chambre des Employés Privés estime que le moment est venu de créer une législation qui tient compte à la fois de l'évolution sociale en général et des considérations du point de vue médical en particulier.

Suivant les auteurs du présent projet dans leurs réflexions, la Chambre des Employés Privés convient de ce que la durée minimum de 18 jours ouvrables n'est pas exagérée. Elle ne peut cependant pas marquer son accord par rapport aux âges de 30 et 38 ans à partir desquels le congé de 21 respectivement 24 jours est accordé.

Il est incontestable que la technique atteint aujourd'hui un degré tellement avancé — et elle n'en reste pas là — qu'elle permet une production si abondante que le salarié a un droit sacré

à sa juste part de richesses créées par lui-même. Il ne va pas que la technique moderne ruine d'un côté la santé du travailleur et le fait vieillir avant terme — cela se ressent à tout moment dans les comptes financiers des Etablissements d'assurance du pays — pour augmenter démesurément le bien-être d'une autre classe sociale. Pour ces raisons la Chambre des Employés Privés propose-t-elle de ramener les âges de 30 et 38 à respectivement 24 et 35 ans.

De plus, la Chambre des Employés Privés tient-elle à relever que l'alinéa 4 de l'article 4 dans sa forme projetée porte préjudice à un grand nombre de salariés à qui a été reconnu la qualité de travailleur handicapé. En effet, conformément aux dispositions actuelles en vigueur, les travailleurs handicapés bénéficient, outre du congé qui leur revient en raison de leur âge et du nombre des années de service, d'un congé uniforme supplémentaire de 6 jours ouvrables. D'après le nouveau texte ce même salarié n'a droit qu'à 24 jours ouvrables. — Le salarié handicapé âgé de 38 ans a donc droit à un congé de $24 + 6 = 30$ jours ouvrables. La Chambre des Employés Privés insiste donc de remplacer au projet de loi l'alinéa 4 par l'ancien texte ayant la teneur suivante :

"Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnu la qualité de travailleurs handicapés conformément à l'article 3 de la loi du 28 avril 1959 portant création de l'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés."

A l'alinéa 5 de l'article 4 la Chambre des Employés Privés propose une ajoute ayant pour but de faire bénéficier d'un congé supplémentaire de 3 jours non seulement le personnel ouvrier des mines et minières mais également le personnel-employé travaillant dans les mêmes conditions.

Ad article 5. —

Aux fins d'une interprétation claire et uniforme, il est dit à l'alinéa 3 que la semaine de congé est mise en compte à raison de cinq jours et demi ouvrables.

Ce principe n'est cependant juste que pour autant que le salarié travaille sous un régime comportant une durée hebdomadaire de travail de 44 heures réparties sur cinq et demi jours ouvrables. Pour tous ceux qui ne travaillent que 42, 40 ou moins de 40 heures par semaine, l'alinéa 3 dans sa teneur projetée, porte préjudice.

En effet, pour une prestation de moins de 44 heures de travail, il leur sera mis en compte 44 heures de congé.

Il y aurait donc lieu de libeller l'article 5 de manière telle que la durée du congé annuel soit fixée en fonction de la durée de travail effective.

Encore faut-il relever que le nouveau texte aurait l'avantage de ne pas devoir subir de modification à la suite d'une réduction de la durée de travail par voie légale.

Ad article 6. —

L'alinéa 1er de l'article 6 disant que "le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur" est de nature à provoquer des cas de rigueur que la Chambre des Employés Privés se permet de mettre en évidence à l'aide de l'exemple qui suit.

Si, conformément à l'article 5 de la loi du 20 avril 1962 concernant le louage de service des employés privés, les relations contractuelles entre l'employeur et l'employé prennent fin à la suite d'un engagement à l'essai (aucun délai de préavis n'est à observer) et si pareille situation se répète plusieurs fois successivement, il se pourrait que le salarié eût travaillé pendant une période assez prolongée sans avoir eu bénéficié d'un seul jour de congé.

Sans vouloir se prononcer contre un délai de carence, la Chambre des Employés Privés voudrait voir compléter l'alinéa 1er de l'article 6 par une ajoute disant que le travailleur a droit, s'il quitte les services de l'employeur avant la fin des trois mois, à un congé dont la durée est proportionnelle à la période qu'il a passée au service de l'employeur.

Ad article 8. —

Le texte dans sa teneur projetée soulève quelques appréhensions de la part des membres de la Chambre des Employés Privés. En effet, la partie de phrase "à moins que les besoins du service" permet à l'employeur d'imposer à son salarié, si celui-ci a déjà bénéficié d'une fraction de son congé de 12 jours continus, de prendre le restant de son congé à raison de jours isolés.

Cette possibilité va cependant à l'encontre des buts qu'on se propose d'atteindre par une prolongation de la durée du congé annuel, ce dernier devant avant tout permettre au travailleur de se remettre de la fatigue accumulée d'une année de travail et de récupérer ses forces.

Pour protéger donc le travailleur contre les décisions arbitraires de l'employeur en matière de fixation et d'octroi de congé, la Chambre des Employés Privés propose de biffer audit article 8 les parties de phrase "à moins que les besoins du service" et "auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus".

L'article 8 serait donc à formuler comme suit : "Le congé doit être pris en principe, soit en une fois, soit en deux parties sensiblement égales, à moins que les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement."

Ad article 11. —

A l'alinéa 3 de l'article 11 la Chambre des Employés Privés a à redire au délai fixé de 3 jours endéans lequel le certificat médical devra être présenté à l'employeur.

Se rend-on compte des conséquences fâcheuses qui peuvent naître pour le salarié si pour une raison ou une autre, le certificat médical parviendra seulement aux mains de l'employeur après l'expiration du délai de trois jours ?

Sans vouloir contester le bien-fondé d'une attestation médicale, la Chambre des Employés Privés pose la question s'il ne conviendrait pas de dire que le certificat devra être remis dans le meilleur délai possible.

Renvoyons, pour justifier cette proposition, à l'exemple suivant : Un salarié consulte le médecin à une heure avancée d'un jeudi soir, de sorte que le certificat médical ne pourra être remis à la poste que le lendemain. La distribution de la correspondance n'ayant plus lieu les samedis, l'employeur en sera en possession le lundi seulement, donc le 4^e jour après le début de la maladie.

Considérant ce qui précède, la Chambre des Employés Privés propose de donner à l'alinéa 3 de l'article 11 la teneur suivante : "Le certificat médical devra être présenté à l'employeur dans le meilleur délai possible."

Ad article 12. —

N'y aurait-il pas lieu de remplacer à l'alinéa 3 de l'article 12 le terme "indemnité" par celui de "salaire" ?

En effet, le mot "indemnité" pourrait être interprété de façon telle qu'on serait tenté de croire que le travailleur toucherait pour la période de congé, outre son salaire normal, un pécule de vacances.

Ad articles 14 et 15. —

La même remarque vaut d'ailleurs pour les articles 14 et 15.

En ce qui concerne encore l'alinéa 1er de l'article 14 il est préférable de formuler le texte comme suit :

"Pour chaque jour de congé le salarié a droit au salaire journalier moyen des trois mois précédent immédiatement l'entrée en jouissance du congé."

Ad article 16. —

A l'article 16 la Chambre des Employés Privés propose une ajoute ayant pour but d'accorder également un jour de congé extraordinaire pour le cas où le salarié adopte un enfant. L'accomplissement des formalités en cette circonstance comporte pas mal de démarches de sorte que la proposition de la Chambre des Employés Privés se justifie.

Aussi la Chambre des Employés Privés exige-t-elle une précision du texte en ce sens que le congé extraordinaire de 3 jours peut être scindé permettant ainsi au salarié de se réserver un jour pour assister, le cas échéant à la messe de six semaines.

Ad article 17. —

La Chambre des Employés Privés voudrait voir compléter l'article 17 par une ajoute disant que, outre les agents de l'Inspection du Travail et des Mines, le droit d'exiger la présentation du livre de congé sera également conféré à la délégation de l'entreprise.

En effet, conformément au No 4 de l'article 25 de la loi du 20 avril 1962 concernant le louage de service des employés privés disant que les attributions de la délégation consistent entre autres à sauvegarder et à défendre les droits des employés privés, il se pourrait bien que rentrât également dans les attributions de la délégation le droit de contrôle du livre de congé.

Ad article 20. —

L'article 20 énumère les législations qui seront abrogées. Pour ce qui concerne les employés privés, il s'agit des alinéas 1er à 13 ainsi que de la première phrase de l'alinéa 14 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

La Chambre des Employés Privés exige que l'abrogation ne doive pas porter sur l'alinéa 12 de l'article 10 qui a la teneur suivante :

"Les jours fériés légalement fixés sont applicables à tous les employés privés sans exception, y compris les représentants de Commerce à caractère d'employé privé payés à la commission. — L'alinéa 8 de l'article 8 sera applicable."

Puisque le texte projeté ne contient aucune disposition de rechange pour l'alinéa qui précède, il n'y a pas lieu de l'abroger.

REMARQUE FINALE

Le nouveau texte contenant quelques dispositions qui sont beaucoup moins favorables que celles de l'actuel article 10 de la loi du 20 avril 1962, la Chambre des Employés Privés exige, si le Gouvernement n'entendait pas la suivre dans toutes ses propositions faisant l'objet du présent avis, que les employés privés gardent au moins, dans le nouveau texte les avantages que le statut du 20 avril 1962 leur garantit.

AVIS DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

en date du 22 avril 1965

Considérations générales.

Dans le passé, la Chambre des Métiers s'est vue obligée à plusieurs reprises de se prononcer contre certains projets de loi du domaine social, pour la bonne raison qu'elle estimait les objectifs visés en opposition avec les impératifs économiques ainsi qu'avec les intérêts actuels des consommateurs. Cette attitude, fondée sur la responsabilité du secteur qu'elle représente à l'égard de l'ensemble de l'économie, lui a valu bien souvent des critiques sévères de la part de milieux syndicalistes et politiques, qui lui ont fait le reproche d'être réactionnaire et opposée à tout progrès social.

En fait, la prise de position de la Chambre des Métiers à l'égard desdits projets avait son fondement dans la préoccupation — parfaitement justifiée d'ailleurs du point de vue économique — de ne pas accroître d'une façon excessive les prix de revient et partant les prix aux consommateurs des produits et prestations des entreprises artisanales touchées plus directement et plus sensiblement que les grandes entreprises industrielles par les hausses de salaire et les diverses charges qui s'y greffent ainsi que par la réduction du temps de travail.

Le recrutement, en l'absence d'ouvriers qualifiés, d'une main-d'œuvre insuffisamment préparée à sa tâche et rendant ainsi souvent inefficaces les efforts accomplis en vue de l'accroissement de la productivité ; le peu de compréhension manifesté par les milieux politiques dans le domaine fiscal et dans ceux des investissements par auto-financement et de l'accès au crédit d'une certaine importance ; le traitement souvent inégal appliqué en matière sociale au secteur artisanal par rapport à d'autres secteurs économiques ; l'existence de la réglementation des prix et surtout son application souvent chicaneuse à l'égard de certaines branches d'activité ; la concurrence étrangère à laquelle doivent faire face divers métiers ; bref, toutes ces réalités complexes et souvent opposées dans leurs effets mettaient la Chambre des Métiers dans l'obligation de se montrer prudente chaque fois qu'elle avait à se prononcer sur un projet risquant d'augmenter les prix de vente appliqués par ses ressortissants. Elle était pourtant parfaitement consciente de la gravité du problème de la main-d'œuvre indigène, laquelle quittait de plus en plus les entreprises artisanales, attirée par des conditions de travail plus favorables offertes dans d'autres secteurs, notamment les secteurs publics et semi-publics, Etat, communes, che-

mins de fer, dans l'industrie et récemment dans des entreprises étrangères nouvellement implantées, jouissant de grands avantages fiscaux et autres.

Poussé par des considérations politiques et nullement handicapé par des exigences d'ordre économique dont doit tenir compte une entreprise privée, le secteur public, loin de s'imposer une certaine discipline, comme on avait le droit de l'espérer en présence des recommandations anti-inflationnistes du Ministre de l'Economie Nationale et de la Commission de la CEE, déploie depuis un certain temps sur le plan social — rémunérations et conditions de travail en général, réduction des heures de travail — un rythme tel que la Chambre des Métiers se voit forcée de modifier son attitude adoptée par le passé et de placer le législateur devant ses propres responsabilités. Il faut en effet s'attendre à ce que cette évolution mène notre économie dans une situation de plus en plus difficile dont les conséquences finales seront à supporter en dernière instance par le consommateur, sous forme soit d'augmentations sensibles des prix, soit de disparition complète de certaines prestations très appréciées à l'heure actuelle, mais rendues dorénavant inaccessibles au consommateur normal.

Aussi, la Chambre des Métiers ne s'oppose-t-elle pas formellement à la réalisation du présent projet de loi, bien que cette réalisation apporte de nouvelles charges aux entreprises artisanales. Sa prise de position lui est dictée par le souci de permettre aux travailleurs du secteur artisanal de jouir des mêmes conditions de travail que les salariés des autres secteurs, étant entendu évidemment qu'il sera loisible aux entreprises de répercuter sur les clients les charges supplémentaires en résultant. Dans cet ordre d'idées, elle tient à attirer l'attention du législateur sur les répercussions que cette nouvelle réglementation sera susceptible de déclencher sur le plan économique :

- Comme suite à la prolongation de la durée du congé annuel prévue au projet sous examen, il faudra prévoir dans les entreprises artisanales une hausse générale des charges salariales de 2,5-5% par rapport aux salaires productifs. A moins d'une subite augmentation correspondante de la productivité de la main-d'œuvre, cette hausse se manifestera sans aucun doute dans les coûts de production. Elle trouvera sa répercussion au niveau des prix de vente.
- L'importance de cette augmentation évaluée à 2,5-5% n'est cependant que le résultat d'un calcul théorique. En pratique, il faudra s'attendre à une hausse plus considérable. En effet, la réalisation du projet de loi diminuera directement la capacité de production de l'entreprise dans la mesure où elle dépend du facteur humain et accentuera indirectement la tension actuelle existant sur le marché du travail. Pour le seul secteur artisanal quelque 600 ouvriers qualifiés devraient être embauchés, si l'on entendait maintenir la production de ce secteur à son niveau actuel. Comme il sera extrêmement difficile, sinon impossible, de combler ce vide, qui se manifestera dans tous les métiers, par le recrutement à l'étranger de travailleurs suffisamment qualifiés, il s'en suivra inévitablement une certaine surenchère pratiquée sur le marché du travail par les entreprises appartenant aux divers secteurs économiques. On pourra s'attendre dès lors à une hausse générale des salaires effectifs.
- En dehors des perturbations sérieuses qu'elle provoquera sur le marché du travail, la mise en application du présent projet accentuera la tension actuellement constatée dans la relation entre l'offre et la demande et cela surtout pour les livraisons et prestations effectuées par les entreprises de l'artisanat en général et du secteur du bâtiment en particulier. Ceci provient du fait que, d'une part, la lacune créée dans la capacité de production par le congé prolongé ne pourra être complètement comblée dans toutes les branches à cause du manque de travailleurs qualifiés et que, d'autre part, les entreprises de petite taille ne pourront, même si elles trouvaient la main-d'œuvre requise, engager une personne supplémentaire pour compenser la perte de travail de 6 à 12 jours résultant de la nouvelle législation. Les clients ne devront dès lors pas s'étonner si, en dehors d'une augmentation des prix, il leur sera à l'avenir encore plus difficile de trouver des artisans prêts à effectuer certains travaux.

Considérations particulières.

Les observations de la Chambre des Métiers à l'égard des différents articles du projet sous examen se rapportent principalement à l'article 4 et plus spécialement à la notion d'*ancienneté*.

Sous le numéro 6 de l'exposé des motifs il est dit que "la notion de congé-récompense est complètement dépassée, étant donné qu'on ne considère aujourd'hui que l'aspect médico-social du congé".

Sans vouloir mettre en doute l'importance et le bien-fondé de l'aspect médico-social, force nous est néanmoins de constater que les auteurs du projet ne tiennent pas compte du fait qu'avec la mise en application de la réglementation prévue à l'article 4 du projet, l'ouvrier âgé de plus de 38 ans se trouvera forcément défavorisé par rapport aux plus jeunes dans le cas où il se ver-

ra obligé de chercher un emploi. En effet, le patron qui aura le choix entre l'embauche d'un ouvrier âgé de plus de 38 ans et l'embauche d'un ouvrier plus jeune, inclinera à engager ce dernier au détriment de l'ouvrier plus âgé. Dans ce cas, le principe sacré d'ordre médico-social ne jouera plus en faveur de l'ouvrier âgé, mais à son désavantage.

Il est vrai que ce danger ne semble pas imminent à l'heure actuelle. Une régression conjoncturelle plus prononcée pourra cependant provoquer un revirement de cette situation.

Nous sommes donc d'avis que, dans l'intérêt du salarié même, il y aurait lieu de revoir le texte de l'article 4 du projet et de le modifier de façon à ce que l'occupation d'un ouvrier dans une même entreprise durant un certain nombre d'années soit prise en considération pour faire naître le droit au congé à partir de 38 ans et pour garantir à l'ouvrier, tout en le protégeant en cas de régression économique, une durée de congé annuelle identique à celle prévue dans le projet. L'importance de l'aspect médico-social du congé ne se trouverait pas réduite pour autant et la réglementation du congé annuel serait placée dans un cadre plus réaliste au point de vue tant social qu'économique.

Pour les salariés occupés dans une des branches de l'artisanat se caractérisant par un mouvement plus prononcé de la main-d'œuvre d'une entreprise à l'autre, les garanties nécessaires pourraient être recherchées lors de l'élaboration des contrats collectifs.

D'ailleurs, nos observations relatives à la notion d'ancienneté ne sont-elles pas également valables en ce qui concerne le congé supplémentaire prévu pour les travailleurs handicapés ?

Relevons encore à l'égard de l'article 4 du projet sous examen que, par suite de la nouvelle réglementation fixant la durée minima du congé annuel uniformément à 18 jours, la disposition contenue dans la loi portant règlement légal du louage de service des employés privés et prévoyant un congé annuel de 15 jours se trouve à la fois abrogée et dépassée.

Pour la Chambre des Métiers :

Le Directeur,

A. RUCKERT.

Le Président,

J. BERVARD.

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

en date du 21 juin 1965

Rarement dans le passé l'exposé des motifs d'un projet de loi d'une portée économique comparable à celle du projet sous avis a été aussi sommaire. Et pourtant le caractère incisif des mesures proposées apparaît clairement si l'on considère que l'application du projet se traduirait pour notre économie par une perte de 600.000 journées de travail au moins par an. Les progrès de la productivité obtenus en deux exercices annuels seraient insuffisants pour compenser une telle perte.

En présence du laconisme de l'exposé des motifs, il était indispensable de rassembler une documentation sérieuse non seulement sur la situation afférente dans le pays mais encore sur celle qui existe à l'étranger et notamment dans les pays de la CEE.

D'importantes publications ont paru tout récemment, à savoir :

1^o) le 13e rapport général sur l'activité de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier, Luxembourg, mars 1965, voir tableau 61 ;

2^o) "Les congés payés annuels" par le Bureau International du Travail, Genève 1964, publication qui vient seulement d'être distribuée par les libraires (voir pages 267 et 270) ;

3^o) "Die Arbeitsverhältnisse in den Mitgliedstaaten der EWG" (publication ronéotypée V/13308/64-D) que les partenaires sociaux viennent d'authentifier et dont seul le texte allemand a été diffusé. Cette publication constitue un complément utile à l'étude No 2 de la série politique sociale de 1962 de la CEE sur la Réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté.

D'après ces publications officielles la durée du congé légal est

— en Allemagne de 15 jours ouvrables pour tous les salariés et de 18 jours ouvrables pour les salariés âgés de 35 ans au moins (loi du 8.1.1963) ;

— en Belgique de 18 jours ouvrables (accord paritaire homologué du 12.12.1963) ;

— en France de 18 jours ouvrables (loi du 27 mars 1956), de 24 jours ouvrables après 30 années de service dans l'entreprise (loi du 27.3.1956).

— En Italie il n'y a pas de réglementation légale.

— Aux Pays-Bas, le congé légal est d'une semaine plus cinq jours isolés.

Ces études soulignent que des congés plus longs éventuels découlent de conventions collectives librement conclues entre les partenaires sociaux et cela surtout en fonction de l'ancienneté de service, de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle effective de travail et du nombre des jours fériés payés.

En France, en dépit des durées hebdomadaires de travail supérieures à celles des autres pays et du nombre restreint de jours fériés légaux, les maxima légaux du congé ne sont guère dépassés par les conventions collectives. En Belgique, les durées maximales légales sont très rarement dépassées et si c'est le cas, c'est uniquement en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. En Allemagne, les conventions prévoient dans certaines branches importantes des prolongations au-delà de la durée légale jusqu'à 24 jours ouvrables. Mais à ce propos il y a lieu de relever la particularité que dans les branches considérées les congés d'une durée de 24 jours, quoique prévus par les conventions passées fin 1964, ne sont accordés pour la première fois qu'en 1967. L'ajournement de la mise en vigueur des dispositions concernant le congé mérite d'être souligné, alors qu'il est l'expression de la compréhension réciproque des partenaires sociaux. C'est ainsi que les entreprises sont à même de prendre, dans des délais raisonnables les dispositions nécessaires tant du point de vue de la rationalisation et de la mobilité de main-d'œuvre que de celui des offres de prix.

Sur le plan de l'économie nationale, le projet de loi soulève un certain nombre de questions fort importantes.

1) L'augmentation des coûts salariaux que le projet comporte accélérera le mouvement de la hausse des prix. Or, dans la situation actuelle le premier objectif de la politique conjoncturelle luxembourgeoise est de freiner ce mouvement ascensionnel.

2) Le Grand-Duché devant sa prospérité aux marchés d'exportation, il ne convient pas d'amodifier ses capacités concurrentielles par des handicaps de compétitivité inconnus par ses principaux rivaux sous peine de mettre sa position en péril.

3) Il ne faut pas négliger le caractère saisonnier d'une fraction importante de la main-d'œuvre occupée au Grand-Duché, notamment sur les chantiers de construction. Pour ces travailleurs, le problème du congé ne se pose pas de la même façon que pour le personnel autochtone. Pour ceux-là la rémunération en espèces importe le plus, et les modalités d'octroi du congé n'ont qu'une importance accessoire. L'effet social dans ce secteur s'efface devant la répercussion sur les prix de revient, et, partant, devant la hausse des prix des constructions qui sera très sensible.

4) Quant à la condition sociale du Grand-Duché, la Chambre de Commerce regrette que le gouvernement, sans disposer d'un plan social proprement dit, procède par à-coups dont les incidences économiques sont appréciables. Ainsi la loi sur les conventions collectives votée les derniers jours apportera pour force entreprises un renchérissement assez sensible du coût du travail de nuit. La réglementation du deuxième salaire minimum est toujours pendante et d'autres projets à coût variable sont cités dans les discours ministériels. Il en résulte un véritable malaise qui pèse lourdement sur les relations entre partenaires sociaux.

Il y a lieu de relever aussi que dans certains secteurs importants les conventions collectives couvrant la période du 1er janvier 1965 au 31 décembre 1966, prévoient une augmentation moyenne des congés annuels de 3 jours pour les porter de respectivement 12 à 15 jours au minimum et de 20 à 24 jours au maximum après 30 années de service. Il va sans dire que si le législateur impose des dérogations qui s'écartent trop des normes librement convenues en matière de congé, il ne favorisera guère les disponibilités futures des employeurs de passer des accords collectifs.

Finalement, il convient d'examiner la situation des salariés du secteur public. Evidemment la comparaison des deux secteurs n'est pas toujours valable, alors que dans le secteur privé, où dominent les travailleurs manuels, les conditions de travail sont fondamentalement différentes. Mais il est intéressant de noter que le règlement grand-ducal du 2 avril 1965 portant modification du statut du personnel de la Société Nationale des Chemins de Fer luxembourgeois ne va pas aussi loin dans ses dispositions principales que le projet sous avis.

Dans ces conditions, la Chambre de Commerce estime devoir proposer pour la durée du congé légal ce qui suit :

	<i>à partir de 1966</i>	<i>à partir de 1967</i>	<i>à partir de 1968</i>	<i>à partir de 1969</i>
pendant les 5 premières années de service	15 jours ouvrables	16 j. ouvr.	17 j. ouvr.	18 j. ouvr.
pendant les 6e et 11e années de service		18 jours ouvrables	19 j. ouvr.	20 j. ouvr.
à partir de la 12e année de service		21 jours ouvrables	21 j. ouvr.	21 j. ouvr.
à partir de la 25e année de service			22 j. ouvr.	23 j. ouvr.
				24 j. ouvr.

Cette proposition rencontre dans une très large mesure les désiderata des travailleurs, d'un côté, en ne faisant plus de distinctions entre grandes et petites entreprises, d'un autre côté, en acceptant à bref délai le principe d'un congé d'un mois pour les travailleurs de souche (Stamm-personal). En effet pour le 1er mai de cette année, les syndicats libres groupés dans le secrétariat syndical européen CISL, qui déclare grouper 12 millions de travailleurs de la CEE, revendentiquent en commun, *pour les prochaines années*, une prolongation du congé à 4 semaines de congé par an comme norme du progrès social à atteindre. Le projet gouvernemental va bien au-delà de cette revendication.

La Chambre de Commerce estime encore qu'il serait plus logique d'exprimer la durée du congé en semaines et non pas en jours.

Il y a lieu de souligner enfin, que les régimes différents de l'employé et de l'ouvrier, qui trouvent leurs reflets dans des statuts juridiques différenciés, n'admettent pas une égalisation absolue du droit au congé pour tous les salariés.

ANALYSE DES ARTICLES

Note préliminaire :

La Chambre de Commerce se plaît à reconnaître que les auteurs du projet ont fait fruit des expériences du passé pour pallier à l'avenir une série de difficultés d'application que comportaient les textes légaux actuels. Elle approuve tout particulièrement la synchronisation de l'année de calendrier avec l'année de congé. En effet, cette réglementation a fait ses preuves dans de vastes secteurs de l'économie.

Article 4

La Chambre de Commerce propose la rédaction suivante :

" La durée du congé sera
 à partir de 1966 d'au moins 15 jours ouvrables,
 à partir de 1967 d'au moins 16 jours ouvrables,
 à partir de 1968 d'au moins 17 jours ouvrables,
 à partir de 1969 d'au moins 18 jours ouvrables.

Pour les travailleurs justifiant le 1er janvier de l'année de calendrier de 5 années de service révolues, la durée du congé sera
 à partir de 1966 de 18 jours ouvrables,
 à partir de 1967 de 19 jours ouvrables,
 à partir de 1968 de 20 jours ouvrables,
 à partir de 1969 de 21 jours ouvrables.

Pour les travailleurs justifiant le 1er janvier de l'année de calendrier de 11 années de service révolues, la durée du congé sera
 à partir de 1966 de 21 jours ouvrables.

Pour les travailleurs justifiant le 1er janvier de l'année de calendrier de 24 années de service révolues, la durée du congé sera
 à partir de 1967 de 22 jours ouvrables,
 à partir de 1968 de 23 jours ouvrables,
 à partir de 1969 de 24 jours ouvrables.

La durée du congé annuel des adolescents de moins de 18 ans est portée à 2 jours par mois de travail, y compris celui dans lequel se situe leur dix-huitième anniversaire.

Les accidentés de service, les invalides de guerre et les travailleurs physiquement diminués ont droit à un congé de 24 jours ouvrables, pour autant qu'ils sont reconnus comme tra-

vailleurs handicapés conformément à l'article 3 de la loi du 28 avril 1959 et qu'ils exercent une activité rémunérée conforme à leur capacité de travail."

Ce texte donne lieu aux commentaires suivants :

1. Les durées proposées se comparent avantageusement à celles qui sont prévues par la loi du 20 avril 1962 et le règlement grand-ducal du 2 avril 1965, même si les travailleurs qui y sont visés ont, par la nature de leur occupation, d'autres régimes de travail et horaires. Une harmonisation absolue n'est pas possible pour ce motif. Il en est ainsi encore par le fait qu'une grande majorité de travailleurs manuels jouit, grâce à des "SR" (= jours de repos accordés au titre de la "S" emaine "R" éduite) et à l'horaire réparti soit en postes du matin (6 à 14 heures), soit en postes alternatifs du matin et de l'après-midi (14 à 22 heures), soit en postes alternatifs du matin, de l'après-midi et de la nuit (22 à 6 heures), d'un régime de travail fort envié par les travailleurs occupés tous les jours de 8 à 12 et de 14 à 18 heures. Ces derniers réclament d'ailleurs des compensations du fait d'être désavantagés par rapport aux ouvriers qui disposent chaque jour ouvrable d'une fraction d'heures libres plus longue.

Les durées avancées s'inspirent largement de celles qui résultent du règlement grand-ducal du 2 avril 1965 concernant le statut des cheminots, en mettant toutefois l'accent davantage sur l'ancienneté. Le résultat final sera pour les intéressés le même, vu que la plus grande majorité de nos ouvriers d'usine et d'autres qui, traditionnellement, font leur carrière chez le même patron, justifient de 25 années de service à l'âge de 42 ans. La Chambre de Commerce insiste pour voir défendre dans l'intérêt de l'harmonie dans les entreprises un congé échelonné suivant l'ancienneté. Les travailleurs attachés depuis des années à l'entreprise ne comprendraient jamais que des personnes nouvellement engagées, mais plus âgées, pussent avoir droit à un congé plus long.

Les arguments d'ordre médico-social dont l'exposé des motifs fait état, ne se défendent plus en présence d'un congé minimum de trois semaines et de 10 jours fériés légaux, surtout en présence de la généralisation progressive des jours de repos au titre de la réduction de la durée du travail. Ce nombre est en ce moment déjà de 27 par an dans la sidérurgie et de 32 aux mines, pour atteindre dans ces dernières, à partir de 1967, quarante jours. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que la fixation d'une durée élevée du congé pour les travailleurs âgés réduit singulièrement leurs possibilités de réemploi. Les difficultés rencontrées par les travailleurs âgés auxquels les employeurs doivent offrir des conditions supérieures à la moyenne, témoignent du bien-fondé de cette réflexion. Il convient à ce propos de renvoyer aux constatations faites sur ce problème mondial connu dans le rapport de 1962 du directeur général du BIT "Les aspects sociaux de l'âge". D'ailleurs nos autorités connaissent ce problème chaque fois qu'il s'agit de trouver de nouveaux postes pour les employés âgés d'une entreprise ayant cessé son activité.

2. Bien que la fixation de la durée du congé des adolescents à 24 jours ouvrables comporte de nouvelles charges, la Chambre de Commerce ne voudra pas s'y opposer. Elle suggère cependant d'adopter un texte s'inspirant de celui qui est en vigueur en France, puisque le texte proposé par le gouvernement donnerait lieu à des difficultés d'application et rendrait trop onéreuse dans certaines hypothèses l'occupation d'adolescents atteignant au début de l'année de calendrier l'âge de 18 ans.

3. Quant au congé spécial des handicapés, il y a lieu d'approuver le principe d'un congé uniforme de 24 jours, mais il est par contre opportun de maintenir le texte de la loi du 20 avril 1962 et du règlement du 2 avril 1965 pour la désignation des bénéficiaires, puisque ce texte définit plus précisément les personnes visées. Par ailleurs, la Chambre de Commerce estime que le congé en question n'est pas de nature à faciliter dans les entreprises le placement des handicapés, notamment lorsqu'il s'agit de travailleurs qui n'y étaient pas occupés avant leur invalidité.

4. La Chambre de Commerce se prononce contre l'octroi d'un congé supplémentaire aux ouvriers des mines. En effet, les conditions de travail dans les quelques exploitations minières encore en activité ont foncièrement changé dans les 10 dernières années et il n'existe plus de justification médicale pour un congé supplémentaire par rapport aux ouvriers des autres entreprises. D'ailleurs, depuis la signature du nouveau contrat collectif, ces ouvriers bénéficient au Grand-Duché de l'horaire de travail le plus court du pays. A l'étranger, les ouvriers des mines de fer à ciel ouvert ne jouissent pas non plus d'un congé supplémentaire. L'alourdissement du prix de revient des mines luxembourgeoises aurait pour effet d'accentuer encore davantage la tendance d'enfourner des minerais étrangers à teneur de fer élevée au détriment des minerais luxembourgeois. Les statistiques d'exportation de minerai luxembourgeois et d'importation de minerai étranger ainsi que celles du nombre des exploitations en activité et du per-

sonnel occupé démontrent éloquemment cette évolution ; on ne peut admettre que le législateur voudra hâter une évolution qu'il déplore à d'autres moments.

5. Le dernier alinéa du texte de l'article 4 prévu par le Gouvernement est inadmissible pour le secteur privé. Le fait que le congé supplémentaire de six jours existe pour certaines catégories d'employés n'est pas une motivation valable pour une extension générale. En effet, pour une majorité d'employés, le samedi après-midi est libre ; les employés techniques, par contre, travaillant l'après-midi du samedi ou le dimanche, ont, en général, un horaire de travail hebdomadaire plus long que les autres travailleurs (y compris les ouvriers), de sorte que pour eux le congé supplémentaire se justifie. Pour les ouvriers tel n'est pas le cas ; ils travaillent par postes de huit heures. La solution envisagée aurait pour effet, par exemple, que le tiers des ouvriers du pays qui travaillent de 6 à 14 heures, devraient recevoir le congé supplémentaire de six jours en raison du fait de travailler le samedi entre midi et 14 heures. La nouvelle loi ferait tripler le congé minimum légal actuel et presque doubler le congé maximum comme le prouve le tableau ci-après :

<i>congé actuel</i>	
minimum	8 jours ouvrables
maximum	18 jours ouvrables
<i>congé prévu</i>	
minimum	18 + 6 + 1,5 = 25,5 jours ouvrables
	travail du sa- samedis
	medi au-delà comptés à
	de 12 h. demi
maximum	24 + 6 + 2 = 32 jours ouvrables

Les travailleurs des secteurs publics et privés (fonctionnaires, employés et ouvriers) ne bénéficiant pas de cette mesure, ne comprendraient pas le bien-fondé de cette disposition particulière dont l'unique justification serait l'existence d'un texte ayant eu en vue initialement une tout autre situation.

D'ailleurs, aucun pays étranger ne connaît pareille disposition et il est inconcevable que dans le marché commun le Luxembourg adopte une telle attitude pour la généralité des travailleurs, alors qu'elle ne se justifie que pour une minorité de ces derniers.

Il est intéressant de relever encore que le règlement du 2 avril 1965 a, à juste titre, omis d'introduire cette disposition pour les agents des CFL.

Article 5

La Chambre de Commerce est obligée de demander aussi la suppression des 2e et 3e alinéa de cet article.

Le fait que ce texte a été introduit au dernier moment dans la loi du 20 avril 1962, n'est pas une motivation valable. Il ne faut pas oublier que pour les employés de bureau le samedi après-midi est généralement libre et que l'horaire de ce jour ne comporte que quatre heures de travail. La mesure avait pour but de ne pas imputer un congé sur des heures où les intéressés étaient déjà libres. Les ouvriers, par contre, travaillent — notamment dans l'industrie — par postes de huit heures également le samedi. La mesure envisagée aurait pour effet de prolonger le congé annuel de ces intéressés. Pour ne pas faire naître de revendications pareilles, maintes législations étrangères expriment la durée du congé en semaines et non pas en jours. Ainsi, dans le manifeste précité du secrétariat syndical européen, on parle de quatre semaines de congé et non pas de 24 jours ouvrables.

Les dispositions en cause, déjà citées ci-dessus à propos de l'article 4, donneraient donc aux intéressés des congés supérieurs à la norme admise par les syndicats européens comme but idéal.

De plus elle modifierait en fait les dispositions de la loi sur le repos hebdomadaire.

Les mesures prises les dernières années au Grand-Duché par les partenaires sociaux en vue de la réduction de la durée hebdomadaire du travail des ouvriers ne peuvent être mises en concordance avec les dispositions adaptées jadis pour le repos hebdomadaire des employés. Le fonctionnement normal d'une usine moderne ne le supporterait pas.

La durée de travail et le repos hebdomadaires sont devenus des problèmes complexes à corrélativité absolue. Au cours de négociations successives avec les syndicats ouvriers, il a été possible de trouver, moyennant des conventions collectives, une formule valable qui serait compromise par les mesures envisagées au projet. Celui-ci introduirait le principe de la semaine de cinq et demi jours ouvrables ; or, dans la technique moderne, ce cliché est dépassé. Des semaines de six, cinq voire quatre jours ouvrables alternent. Le texte critiqué ne tient absolument pas compte de ces réalités en connexion étroite avec le problème des congés et s'oppose, comme il a été dit, à la volonté des partenaires sociaux.

Si le législateur, pour des raisons ignorées par la Chambre de Commerce, estimait contre toute attente devoir maintenir les principes des alinéas 2 et 3, il faudrait en tout cas modifier le texte du 3e alinéa. En effet, dans les usines et notamment dans les entreprises à feu continu, les problèmes du repos et de la durée de travail hebdomadaires sont intimement liés et ont trouvé et trouveront des solutions conjointes variables d'une usine à l'autre. Il suffit de citer le régime de la "semaine glissante". La référence à une demi-journée de repos hebdomadaire serait trop restrictive pour la sidérurgie et probablement aussi pour la chimie, puisqu'on y compte en catégories de jours entiers de repos et de "SR" et non pas de demi-journées de repos hebdomadaire. De plus, il y a encore les entreprises avec des durées de travail et repos hebdomadaires variables suivant la saison. Le texte du 3e alinéa devrait être plus général, si l'on ne veut pas bloquer une évolution voulue par les travailleurs. Le texte suivant pourrait servir comme base.

"Dans les entreprises, où l'horaire de travail et la périodicité des repos hebdomadaires fait l'objet de dispositions particulières dans une convention collective, les dispositions des deux alinéas qui précédent sont à appliquer de telle manière que la semaine de congé soit mise en compte à raison de cinq jours et demi ouvrables."

A ce propos, il est utile de rappeler qu'en Allemagne la question avait également apparu, mais la loi allemande du 8 janvier 1963 dit tout court au § 3 :

"Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 15 Werkstage

Als Werkstage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind."

Il faut noter encore que les conventions collectives allemandes n'ont pas porté de dérogation à cette règle et qu'il y ait de pratique courante qu'une semaine de congé compte pour six "Werkstage", même si l'horaire prévoyait un nombre moindre de jours de travail. En France, les instructions ministérielles s'expriment comme suit : Lorsque l'entreprise considérée ne travaille que cinq jours par semaine, du lundi au vendredi inclus, par exemple, le samedi doit néanmoins être considéré comme jour ouvrable pour la fixation de l'amplitude du congé (J.O. D.P.A.N. No 119, 21.11.56).

Les dispositions de l'alinéa final de l'article 4 et des deux derniers alinéas de l'article 5, passées sous licence dans l'exposé des motifs, auraient une incidence à la fois financière et économique excessive. On peut estimer que les deux dispositions comporteraient au moins $350\ 000 ((46\ 000 \times 6) + (46\ 000 \times 1,75))$ jours de congé supplémentaires par an. Abstraction faite du coût, la perte de production à compenser exigerait l'embauchage de 1.350-1.400 travailleurs supplémentaires. Ceux-ci s'ajouteraient encore aux 1.000 travailleurs introuvables, mais nécessaires, pour compenser la perte de production inhérente à l'augmentation de la durée du congé acceptée par la Chambre de Commerce.

Article 6

a) En considération du caractère spécial de l'engagement à l'essai, il se recommande que le droit au congé ne naîsse pas avant l'expiration du stage. Ce dernier peut, en effet, dans certains cas dépasser la durée de trois mois (cf article 5 de la loi du 20 avril 1962 portant règlement légal du louage de service des employés privés).

b) En ce qui concerne les absences assimilables à des journées de travail, la Chambre de Commerce demande l'inscription de certains maxima en rapport avec le nombre de journées de travail effectivement fournies au cours de l'année de congé. Ainsi le travailleur malade durant onze mois ne saurait pas prétendre à un congé pour le 12e mois. Les 90% prévus à l'article 4 de la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé des salariés, ayant fait leur preuve sans donner lieu à des cas de rigueur, la Chambre de Commerce propose de les inscrire in fine de l'article 6 sous la formule suivante :

"mais ce sans préjudice d'avoir effectué au moins 90% des journées de travail de la période servant au calcul du congé."

La Chambre de Commerce ne voit pas d'inconvénient, quoique pareille disposition n'existe pas à l'étranger, d'assimiler les jours de grève légale à des journées de travail, si le seuil de 90% est inscrit. Sans cette limitation, il se peut que dans un cas extrême un congé serait dû, alors qu'aucune prestation de travail n'aurait été fournie durant la période de référence.

Article 9

La disposition du 1er alinéa, en tant que disposition d'ordre public, est trop rigoureuse. Ceci vaut notamment pour les salariés qui ne veulent pas prendre leur congé durant la mauvaise saison à la fin de l'année.

Il est donné à considérer si le délai ne doit pas être prolongé de trois mois par l'ajouté "ou au cours du premier trimestre de l'année suivante".

Article 10, dernier alinéa

Comme dans de nombreuses entreprises existent des régimes de jours libres de repos ou SR, ces derniers sont imputés sur la durée du congé collectif d'une durée supérieure à celle du congé individuel. Cette solution qui est conforme aux dispositions légales et conventionnelles, pourrait éventuellement être rappelée par le bout de phrase suivant :

"Mais ce sans préjudice d'une autre solution dans le cadre de la réglementation de la durée de travail."

Article 14

1) La Chambre de Commerce estime que pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne mensuelle de la rémunération des douze mois précédents doit servir de base au calcul de congé au lieu de la rémunération prévue de l'année en cours.

2) Les modalités du salaire dû pour le congé varient trop pour trouver leur solution dans le texte d'un seul article. On rencontrera mieux la réalité en supprimant l'alinéa final et en le remplaçant par le texte suivant :

"Pour le calcul de l'indemnité les dispositions particulières des conventions collectives de travail sont applicables le cas échéant".

Il apparaît d'ailleurs superflu de s'en remettre à un règlement ministériel pour la fixation des modalités de calcul, alors que l'objet de ce règlement est précisé d'avance par le législateur lui-même.

Article 16

La Chambre de Commerce ne voit pas de justification pour l'abolition de toute période d'attente, au moins lorsqu'il s'agit d'un congé extraordinaire en cas de mariage du salarié ou en cas de déménagement. En effet, le texte prévu obligerait l'employeur d'accorder dès le deuxième jour d'occupation un congé extraordinaire à un salarié nouvellement engagé qui par un acte de volonté personnelle déciderait de se marier. Aussi doit-elle insister pour le maintien d'une période d'attente de trois mois au moins, prévue par la loi du 20 avril 1962.

De plus, il faut insister sur le fait que le terme de "déménagement" est une notion peu précise et qu'il a déjà donné lieu à des difficultés d'application. Celles-ci deviendront bien plus nombreuses à l'avenir, lorsque les employeurs des ouvriers, notamment des saisonniers, tomberont sous le coup de cette disposition. On ne sait pas, en effet, si un simple changement de logis est visé ou non. Le bon sens dit de répondre négativement à cette question, puisque le transport de quelques valises ne justifie pas un congé de deux jours. Pour mettre un terme à toute discussion, il serait indiqué de dire dans le texte de la loi "déménagement, changement de logis excepté".

A ce propos se pose encore le problème du cumul simultané de plusieurs congés extraordinaires. D'un côté, il s'agit notamment d'un mariage avec déménagement concomitant, où l'employeur serait, suivant l'interprétation donnée, obligé de payer six ou huit jours ouvrables. D'un autre côté, il s'agit de l'accouchement d'un mort-né ou d'un enfant décédé peu de temps après sa naissance, pour lequel cas on serait obligé, suivant l'interprétation donnée, de payer deux, trois ou cinq jours.

Comme les congés extraordinaires prévus dépassent en durée ceux qui sont prévus à l'étranger pour les mêmes circonstances, l'on est tenté de proposer le non-cumul de deux congés extraordinaires, seul le plus long serait à payer. Notamment pour le petit employeur, le coût d'un

cas isolé peut être très sensible. Il en est ainsi sans doute pour les entrepreneurs de construction dont l'activité se concentre sur les mois de l'année dans la bonne saison.

Article 17

Pour tenir compte des méthodes modernes de travail dans les bureaux, il faut insérer après les mots "ce livre" les termes "ou ce fichier".

Article 20

La Chambre de Commerce estime qu'une uniformisation des congés annuels à un niveau aussi élevé que celui proposé par les auteurs du projet n'est pas réalisable à bref délai.

Il faut rappeler que les congés constituent une partie importante des conditions de travail. Or, autant qu'il serait utopique de vouloir imposer à tous les salariés des conditions de travail identiques, les particularités de l'exercice des différentes professions s'opposant à une harmonisation intégrale, autant il s'avère utopique de vouloir égaliser à un niveau supérieur les congés de tous les salariés. Leurs horaires de travail fondamentalement différents et les conditions techniques de leurs postes de travail ne permettent pas d'égaliser sans créer des iniquités.

L'exemple le plus manifeste est celui des enseignants. Personne ne songe à prendre comme base d'harmonisation les conditions de travail et de congé des professeurs et des instituteurs pour des fonctionnaires administratifs, des juges, des militaires, etc. Or, il y a encore plus de différences entre les conditions de travail des salariés du secteur privé. Au-delà d'un minimum de base en matière de congé, il sera impossible de trouver des dénominateurs communs pour les salariés du secteur privé. Autant vaudrait imposer d'office les mêmes conditions de rémunération à tout le secteur privé.

La situation des autres pays de la CEE prouve le bien-fondé de cette assertion.

Faut-il rappeler d'ailleurs que la loi du 27 juillet 1950 en matière d'harmonisation était devenue rapidement un échec du point de vue social et qu'elle était dès sa promulgation l'objet de contestations multiples, notamment de la part des employés.

Dans ces conditions, la Chambre de Commerce propose le maintien de la loi du 20 avril 1962, alors qu'il ne sera pas possible de lui substituer intégralement une meilleure législation en faveur des employés privés.

Article 22

La mise en vigueur d'une législation aussi incisive avec effet au premier jour du mois qui suivra celui au cours duquel elle sera publiée, méconnaît non seulement l'incidence économique mais aussi la complexité administrative du problème. Il s'agit de tout un problème de soudure entre le régime nouveau et le régime légal actuel où l'année de congé était particulière à chaque salarié et ne coïncidait pas avec l'année de calendrier. Car quel sera le congé encore dû au travailleur qui a déjà bénéficié au cours de l'année de calendrier de son congé établi suivant la législation antérieure ?

La Chambre de Commerce rappelle à ce propos les difficultés rencontrées en 1940 par l'occupant, lorsqu'il substituait au régime luxembourgeois de congé promérité au cours d'une année de service individuelle, le régime du congé promérité au cours d'une année de calendrier. Et en dépit des instructions pour une fois logiques des autorités occupantes, des contestations naissaient pour trahier jusqu'en 1950.

Des dispositions transitoires s'imposent et il faut prévoir une période de préparation administrative et d'établissement de décomptes des droits redus encore pour des fractions d'années de service révolues avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Il serait dans la logique des principes de la nouvelle législation que celle-ci entrât en vigueur le 1er janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle elle sera publiée.

Cette proposition n'a pas son origine dans des velléités de reculer sa mise en vigueur, mais dans la constatation qu'une loi d'une portée pareille n'est pratiquement pas applicable endéans la quinzaine.

D'ailleurs, la loi du 27 juillet 1950 a mis plus d'un an avant d'avoir pu être appliquée au terme de multiples décomptes et arriérés, et celle du 20 avril 1962 fait encore en ce moment l'objet de négociations quant à l'interprétation relative à l'application de certains principes essentiels. Comme le champ d'application de cette nouvelle loi sera encore plus vaste et qu'il ne s'agit pas seulement de procéder par des règles de trois, une saine circonspection s'impose à ce propos.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

A. Considerations générales

Le projet de loi soumis aux délibérations du Conseil d'Etat a pour objet de réunir dans un texte unique les dispositions disparates existant actuellement en matière de congé et de créer un droit au congé uniforme pour tous les salariés.

Il tend à mieux réaliser les conceptions admises en matière de droit du travail, selon lesquelles le droit au congé doit être organisé principalement dans un but de protection de la santé du travailleur et de la conservation de sa capacité de travail.

En partant de ces principes, le projet de loi cherche à assurer à tous les salariés le bénéfice d'un même régime légal sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la catégorie d'entreprise dans laquelle le salarié est occupé, ni de la qualité d'employé ou d'ouvrier.

La distinction faite par la loi actuelle entre les entreprises occupant plus de vingt salariés et celles occupant un nombre inférieur ainsi que celle admise entre les différentes catégories de travailleurs, selon leur caractère d'employé ou d'ouvrier, ne se justifient plus en présence des buts poursuivis par le législateur, et c'est à bon droit que le présent projet de loi entend mettre fin à ces discriminations.

Une autre innovation importante consiste en ce que le congé ne sera plus échelonné selon l'ancienneté de service du salarié dans la même entreprise, mais que dorénavant il sera tenu compte de l'âge du travailleur pour déterminer la durée de son congé. Le même système a été consacré dans la République Fédérale Allemande par le "Bundesurlaubsgesetz" du 8 janvier 1963.

En faveur de l'application du critère de l'âge du salarié, l'exposé des motifs fait valoir des considérations d'ordre médico-social, parce qu'en raison des besoins physiologiques de l'organisme humain il se recommande d'accorder un congé prolongé aux travailleurs plus âgés ainsi qu'aux très jeunes salariés.

La Chambre de travail relève en outre que la fixation du congé selon le seul critère de l'âge constitue une sage innovation en vue des mouvements migratoires à attendre dans les pays de la Communauté économique européenne, le Luxembourg ayant grandement besoin de main-d'œuvre étrangère qu'il ne pourra attirer qu'en lui accordant les meilleures conditions de travail.

Par contre la Chambre de commerce objecte que les travailleurs attachés depuis des années à une entreprise ne comprendraient que difficilement que des salariés nouvellement engagés, mais plus âgés qu'eux, eussent droit à un congé plus long que celui qui leur serait accordé. Par ailleurs la fixation d'une durée plus élevée du congé pour les salariés plus âgés réduirait considérablement leurs chances de réemploi.

Le Conseil d'Etat ne méconnaît pas l'importance des arguments avancés de part et d'autre.

Cependant la législation actuelle prend déjà en considération, dans une certaine mesure, le critère de l'âge du salarié pour fixer la durée du congé.

Ainsi l'article 3 de la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé prévoit que, pour le calcul du congé, il faut tenir compte, sous certaines modalités, du temps passé par le travailleur dans une entreprise similaire.

D'autre part, l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés dispose que les employés privés auront en tout cas droit au congé maximum de vingt-quatre jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils auront accompli l'âge de trente-huit ans, abstraction faite du nombre des années de service passées auprès du même employeur.

D'après les renseignements fournis par l'avis de la Chambre de commerce, la grande majorité de nos ouvriers font leur carrière auprès du même patron, de sorte que l'incidence de la réforme projetée sera plutôt réduite. Par ailleurs il ne semble guère équitable que, pour les salariés devant changer de patron pour des raisons indépendantes de leur volonté, la durée du congé soit réduite au minimum légal, bien qu'ils aient travaillé auprès de la même entreprise pendant un nombre d'années donnant droit à un congé plus étendu.

Sur la base de ces considérations le Conseil d'Etat se prononce en faveur de l'introduction du critère de l'âge du salarié pour la détermination de la durée du congé.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit une augmentation de la durée légale du congé fixée par la réglementation actuellement en vigueur.

D'après le projet la durée minimum du congé sera de dix-huit jours ouvrables, tandis que le maximum sera de vingt-quatre jours ouvrables pour le salarié qui aura atteint l'âge de trente-huit ans.

En faveur de cette majoration l'exposé des motifs invoque la circonstance que la mécanisation des entreprises et le rythme accéléré de la production exigent une concentration mentale bien plus considérable des travailleurs et qu'une fatigue physiologique accentuée en est la conséquence, de sorte que la durée actuelle du congé n'est plus suffisante pour régénérer leur capacité de travail.

Tant la Chambre de commerce que la Chambre des métiers font observer que l'augmentation de la durée du congé entraînera nécessairement des charges nouvelles pour les entreprises et accélérera dès lors la hausse des prix, alors que cependant le premier objectif de la politique conjoncturelle luxembourgeoise devrait consister à l'heure actuelle à freiner ce mouvement ascensionnel.

Elles objectent en outre que la mesure projetée nécessitera l'embauchage d'un nombre considérable d'ouvriers qualifiés, et cela surtout dans le secteur artisanal, de sorte qu'elle accentuera encore la tension existant actuellement sur le marché du travail.

La Chambre de commerce relève encore que, dans d'importants secteurs de notre économie, les conventions collectives, couvrant la période du 1er janvier 1965 au 31 décembre 1966, prévoient déjà une augmentation des congés annuels pour les porter de douze à quinze jours au minimum et de vingt à vingt-quatre jours au maximum après trente années de service. De l'avis de la Chambre de commerce des dérogations imposées par le législateur qui s'écarteraient trop des mesures librement convenues par les parties, ne seraient guère de nature à favoriser la conclusion de nouvelles conventions collectives.

Dans ces conditions la Chambre de commerce propose de procéder par étapes et d'étaler la mise en vigueur des nouvelles dispositions sur l'étendue de plusieurs années.

En raison de la tendance à l'augmentation de la durée du congé constatée dans les autres pays de la Communauté économique européenne, le Conseil d'Etat n'entend pas se prononcer contre la mesure projetée, bien que la durée du congé annuel envisagée par le projet de loi soit supérieure à celle du congé légal existant dans les autres pays du Marché commun. Il se rallie cependant à la proposition de la Chambre de commerce de répartir l'augmentation projetée du congé sur la durée de plusieurs années, de sorte que les répercussions de cette mesure sur le coût de la vie deviennent moins sensibles et que l'accentuation de la tension sur le marché du travail soit moins prononcée.

Le projet de loi entend introduire l'année de calendrier comme année de congé. Du point de vue pratique ce changement entraînera des avantages certains, car en fixant le même point de départ pour le calcul du congé de tous les salariés, il permet aux entreprises de prévoir, dès le début de l'année, la répartition du travail pendant la période des congés.

Enfin le Conseil d'Etat voudrait relever que l'extension du congé légal posera le problème de l'organisation des loisirs, notamment pour les jeunes salariés.

B. Commentaire des articles

Art. 1er et 2. —

Tandis que l'article 1er affirme le droit de tous les salariés à un congé annuel payé, l'article 2, dans son dernier alinéa, apporte une restriction importante au champ d'application du présent projet de loi, en écartant le personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, le personnel des services domestiques ainsi que les travailleurs à domicile. Il est prévu, en effet, qu'en raison des conditions particulières de travail de ces catégories de salariés, un règlement d'administration publique réglera le droit au congé de ces travailleurs.

Par contre les salariés occupés dans l'horticulture et la sylviculture, qui avaient été exclus du droit à un congé annuel par les lois antérieures du 6 décembre 1926 et du 27 juillet 1950, tomberont sous l'application du présent projet de loi.

La Chambre de travail signale que déjà par la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé des salariés il était prévu qu'un règlement d'administration publique réglerait le droit au congé des salariés exclus du bénéfice de cette loi, mais que cette disposition est restée lettre morte.

La même Chambre exprime la crainte que le règlement d'administration publique annoncé par le présent projet ne soit à son tour pas publié dans un bref délai et, en vue de garantir d'ores et déjà le droit au congé annuel à tous les salariés, elle demande que ce droit soit inscrit dans la loi pour tous les travailleurs sans aucune discrimination.

Le Conseil d'Etat ne méconnaît pas qu'en raison de la situation spéciale des travailleurs énumérés à l'article 2, alinéa 2 du présent projet de loi, les modalités selon lesquelles le droit au congé sera accordé à ces salariés exigeront une réglementation particulière. Néanmoins il est d'avis qu'en attendant la promulgation de ce règlement, il y a lieu de garantir à ces salariés, par une disposition transitoire, un minimum de congé qui pourrait être fixé à douze jours ouvrables par an. D'autre part, il suggère d'inscrire dans la loi même la durée minimum de congé qui devra être accordée à ces salariés par le règlement à prendre.

Il propose donc de modifier l'article 2, alinéa 2 comme suit :

"Un règlement d'administration publique réglera le droit au congé du personnel occupé dans l'agriculture et la sylviculture, du personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile, sans que la durée du congé de ces catégories de travailleurs puisse être fixée en-dessous de douze jours ouvrables par an."

La disposition transitoire garantissant d'ores et déjà à ces salariés un minimum de congé de douze jours figurera à l'article 22 du projet.

Art. 3. — Pas d'observation.

Art. 4. —

Il a déjà été exposé aux considérations générales du présent avis, que le Conseil d'Etat accepte les durées de congé proposées, mais que, par une disposition transitoire, formant l'article 23 du présent projet, il suggère de répartir les augmentations projetées sur la durée de plusieurs années.

La Chambre de travail et la Chambre des employés privés observent que la formule employée par l'alinéa 2 de cet article est moins favorable pour le salarié que celle figurant à l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés. Elle fait retarder, en effet, d'une année le bénéfice qui sera accordé à l'employé lorsqu'il aura atteint l'âge de respectivement trente ou trente-huit ans.

A défaut de tout commentaire à l'exposé des motifs à cet égard, le Conseil d'Etat admet que c'est par mégarde que cette nouvelle formule a été introduite dans le projet. Il propose dès lors de reproduire l'ancienne rédaction et de donner à l'article 4, alinéa 2 la teneur suivante :

"Elle sera de vingt et un jours ouvrables à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle le salarié aura atteint l'âge de trente ans et de vingt-quatre jours ouvrables à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle le salarié aura atteint l'âge de trente-huit ans."

Par contre le Conseil est d'accord à laisser subsister la teneur de l'alinéa 3, cette règle, plus favorable pour les adolescents, se justifiant dans l'intérêt de la santé des jeunes travailleurs.

Quant à l'alinéa 4, qui garantit aux travailleurs handicapés un congé minimum de vingt-quatre jours ouvrables, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés voudraient voir remplacer ce texte par la disposition de l'article 10 alinéa 6 de la loi précitée du 20 avril 1962 qui fait bénéficier les travailleurs handicapés d'un congé supplémentaire de six jours ouvrables, à condition qu'ils exercent une activité salariée conforme à leur capacité de travail.

Le Conseil d'Etat donne sa préférence au texte gouvernemental qui accorde uniformément le droit à un congé annuel de vingt-quatre jours ouvrables à tous les travailleurs handicapés sans distinguer suivant qu'ils exercent une activité conforme à leur capacité de travail ou non. Il ne verrait cependant pas d'inconvénients majeurs à maintenir la formule de l'article 10, alinéa 6 de la loi du 20 avril 1962, sous condition toutefois que le texte soit repris dans son intégralité.

L'alinéa 5 entend accorder aux ouvriers des mines et minières un congé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

La Chambre de commerce se prononce contre cette mesure, au motif que les conditions de travail dans les exploitations minières ont complètement changé dans les derniers temps et qu'il n'existe plus de motifs valables pour faire bénéficier cette catégorie de travailleurs d'un congé supplémentaire par rapport aux ouvriers des autres entreprises. Elle relève encore que, depuis

la signature du nouveau contrat collectif, ces ouvriers bénéficient de l'horaire de travail le plus réduit de tout le pays.

Par ailleurs elle signale que la situation des exploitations minières luxembourgeoises est des plus critiques et qu'il n'est pas opportun d'alourdir davantage les conditions de travail de cette branche.

D'après les renseignements dont dispose le Conseil d'Etat le travail des mineurs a été considérablement allégé par suite de la mécanisation des exploitations minières tant à ciel ouvert que dans les galeries. Tel est surtout le cas pour les travaux les plus pénibles et les plus difficiles. Le chargement et le concassage des minerais se fait aujourd'hui mécaniquement, le forage est mécanisé intégralement, le boisage a été remplacé presque partout par le boulonnage, le roulage à bras d'hommes a été supprimé dans presque toutes les exploitations.

Aujourd'hui il n'existe pas mal d'autres entreprises où certains postes de travail demandent aux ouvriers des efforts corporels plus grands que ceux exigés des mineurs et où par surcroit les conditions de travail sont plus pénibles que dans les mines. De plus ces ouvriers ne jouissent pas encore des réductions de travail dont bénéficient les mineurs.

D'autre part nos entreprises minières traversent actuellement une crise très grave. Toute une série de minières ont été fermées dans les dernières années et deux sièges d'exploitation vont encore être arrêtés prochainement. L'effectif du personnel est tombé de 2.300 à 1.600 personnes environ depuis deux ou trois ans. Chaque augmentation du prix de revient agraverait les difficultés d'écoulement et favoriserait l'importation des minerais étrangers.

Pour ces considérations le Conseil d'Etat, à son tour, ne peut être d'accord avec la mesure proposée et se voit obligé de demander la suppression de l'alinéa 5 de l'article 4.

Si malgré les considérations émises ci-dessus, la Chambre des députés ne devait pas accepter cette façon de voir, le Conseil d'Etat suggère de limiter la faveur d'un congé supplémentaire aux seuls ouvriers producteurs du fond des mines de fer.

Dans ce cas le texte serait à libeller comme suit :

"Les ouvriers producteurs du fond des mines de fer ont droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an."

L'alinéa final de l'article 4 a pour objet de faire bénéficier les ouvriers de la disposition de l'article 10 alinéa 8 de la loi du 20 avril 1962, en vertu de laquelle les employés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, ont droit à un congé supplémentaire de six jours.

D'après la Chambre de commerce cette extension n'est guère justifiée. En effet, pour la majorité des employés privés le samedi après-midi est libre et ceux qui travaillent l'après-midi de samedi ou le dimanche ont, en général, un horaire de travail hebdomadaire plus long, de sorte qu'ils peuvent faire valoir légitimement le droit à un congé supplémentaire.

Pour les ouvriers la situation est tout autre. Une grande partie d'entre eux et notamment ceux occupés dans les entreprises à feu continu travaillent par postes alternatifs de huit heures, de sorte que leur horaire de travail se répartit tout autrement et que la durée totale du travail par eux fourni n'est guère supérieure à celle des autres ouvriers. Par ailleurs, la majorité d'entre eux jouissent de jours de repos supplémentaires, accordés au titre de la semaine réduite (S.R.), de sorte que dans ces secteurs les problèmes de l'organisation du travail et du repos sont intimement liés.

Le Conseil d'Etat admet la pertinence des arguments avancés par la Chambre de commerce et se prononce à son tour contre la mesure projetée. Il demande donc la suppression de l'article 4, alinéa 6. Par voie de conséquence il y a lieu de maintenir l'alinéa 8 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 accordant l'avantage visé aux employés privés.

Art. 5. —

D'après l'alinéa 1er de cet article tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux, sont à considérer comme jours ouvrables mis en compte pour le calcul du congé.

Les alinéas 2 et 3 apportent une dérogation importante à cette règle, dérogation figurant d'ores et déjà en faveur des employés privés aux alinéas 2, 3 et 4 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés. Le législateur veut, à l'heure actuelle, étendre le bénéfice de cette disposition à tous les salariés et mettre en compte, d'une façon générale, le samedi comme demi-jour ouvrable pour le calcul du congé.

La Chambre de commerce se prononce contre cette modification qui entraînerait une prolongation du congé annuel des intéressés et nécessiterait l'embauchage de travailleurs supplémentaires. Les répercussions financières et économiques de cette mesure, qui ne se retrouve dans aucune législation de nos pays voisins, sont considérées par la Chambre de commerce comme excessives.

Elle signale encore que, dans l'industrie sidérurgique, l'application du système envisagé conduirait à des difficultés d'ordre technique parce que, dans cette branche, on procède par jours entiers de repos, de sorte que, dans la pratique, il ne serait guère possible d'accorder des demi-journées de congé.

La Chambre de travail et la Chambre des employés privés, par contre, relèvent que la tendance est nettement orientée vers une prochaine réduction de la durée de travail hebdomadaire et, qu'en vue de tenir compte de cette évolution, il y aurait lieu d'adopter une formule plus souple permettant de calculer le congé sur la base des heures de travail effectivement fournies pendant une semaine.

Le Conseil d'Etat, tout en reconnaissant le poids des objections avancées par la Chambre de commerce, estime qu'il serait néanmoins difficile, dans une loi ayant pour objet d'uniformiser les congés annuels des salariés du secteur privé, de refuser à une partie de travailleurs la faveur de mettre en compte le samedi comme demi-jour ouvrable seulement, tout en accordant ce même avantage à une autre catégorie de salariés. Par ailleurs, il est d'avis que le problème d'imputer une demi-journée de congé dans les entreprises à feu continu pourrait trouver sa solution, à la satisfaction des deux parties, dans le cadre des conventions collectives. Ainsi par exemple il pourrait être fait usage de la faculté qui sera inscrite à l'article 9, sur la proposition du Conseil d'Etat, de reporter la demi-journée de congé sur le premier trimestre de l'année suivante.

En définitive, le Conseil d'Etat n'entend pas s'opposer à la mesure dont s'agit. Il se prononce cependant contre la proposition de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés d'aller plus loin et de tenir compte des heures de travail effectivement fournies par chaque salarié. Cette mesure aurait en effet pour conséquence que les salariés, ayant la semaine de travail la plus courte, jouiraient du congé le plus étendu. Pareil résultat serait certainement contraire aux buts poursuivis par le présent projet de loi et ne saurait en aucun cas être admis. Il serait paradoxal qu'une réduction de la durée hebdomadaire du travail puisse entraîner automatiquement un allongement du congé légal.

Par ailleurs le Conseil d'Etat donne à considérer s'il ne serait pas préférable d'éviter les calculs compliqués prévus par les dispositions de l'article 5 et d'exprimer par un chiffre unique la durée totale du congé auquel un salarié aura droit. Cette façon de procéder, donnant plus de clarté sur la durée effective du congé, simplifierait certainement les calculs et faciliterait les comparaisons sur le plan international.

Art. 6. —

La Chambre des employés privés se prononce contre le délai de carence de trois mois pendant lequel le salarié doit avoir travaillé auprès du même employeur avant d'avoir droit à un congé. Elle propose d'accorder au travailleur qui quitte les services de son patron avant la fin des trois mois, un congé proportionnel à la période qu'il a passée au service de l'employeur.

En vue d'écartier des abus, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il y a lieu de maintenir le délai de trois mois, qui est à considérer comme un délai minimum avant l'expiration duquel le salarié n'aura pas droit au congé.

La Chambre de commerce voudrait voir inscrire dans la loi, pour les absences assimilables à des journées de travail certains maxima en rapport avec le nombre des journées de travail effectivement fournies au cours de l'année. A cet effet elle propose de reprendre les dispositions de l'article 4 de la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé des salariés, selon lequel le salarié, pour avoir droit au congé, doit avoir effectué au moins quatre-vingt-dix pour-cent des journées de travail de la période servant au calcul du congé.

Cette disposition a déjà été reprise sous une façon modifiée par l'article 6 alinéa 2 du présent projet de loi, en vertu duquel le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences *injustifiées* dépassent dix pour-cent du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

Les instructions ministérielles du 29 décembre 1950 concernant l'exécution de la loi du 27 juillet 1950 (Mémorial 1951, page 37) contiennent cependant une autre prescription, d'après laquelle les absences pour cause de maladie ou d'accident ne comptent comme journées de travail pour la période servant au calcul du congé que pour autant qu'elles ne dépassent pas six mois.

Le Conseil d'Etat propose de maintenir cette restriction et de rédiger l'article 6, alinéa 3 comme suit :

"Constituent cependant des absences justifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectif pour autant qu'elles ne dépassent pas dans leur ensemble une durée de six mois :".

Art. 7. — Pas d'observation.

Art. 8. —

La Chambre des employés privés soulève des objections contre la teneur de cet article permettant de fractionner le congé en plus de deux tranches, non seulement pour des convenances personnelles du salarié, mais également pour des raisons de service. De l'avis du Conseil d'Etat ces appréhensions ne sont pas fondées, des abus n'étant pas à redouter à cet égard, alors surtout que la loi garantit au salarié au moins une période de congé de douze jours continus.

Art. 9. —

En vue de donner plus de souplesse aux dispositions concernant la période pendant laquelle le congé doit être pris, le Conseil d'Etat se rallie à la proposition de la Chambre de commerce de compléter cet article par une disposition permettant de prendre encore le congé pendant le premier trimestre de l'année suivante.

Art. 10. —

La Chambre de commerce signale que, dans un certain nombre d'entreprises, où existe le régime des jours libres de repos, il est d'usage d'imputer ces jours sur le congé collectif d'une durée supérieure à celle du congé individuel.

En vue de consacrer cette pratique et d'éviter une interprétation trop restrictive de la formule employée par le dernier alinéa de l'article 10, le Conseil d'Etat suggère de compléter cet alinéa par la disposition suivante :

"sans préjudice des dispositions dérogatoires réglementant dans le cadre des conventions collectives la réduction de la durée de travail."

Art. 11. —

Pour tenir compte des appréhensions de la Chambre des employés privés, le Conseil d'Etat propose de prévoir à l'alinéa 3 de cet article que le certificat médical devra être adressé et non pas présenté à l'employeur dans les trois jours. Dès lors le reçu postal ou même le cachet postal pourront faire preuve de la date de l'expédition.

La Chambre de travail attire encore l'attention sur le fait que le projet ne mentionne pas le droit des ouvriers à des dispenses de service pour remplir des mandats de la Chambre de travail, des délégations ouvrières, d'assesseur au conseil de prud'hommes et au conseil arbitral.

Ces dispenses, prévues en faveur des employés privés par l'article 10, alinéas 14 et 15 de la loi du 20 avril 1962, sont, de l'avis du Conseil d'Etat, à étendre à tous les salariés. Dès lors le Conseil d'Etat propose de reprendre ces dispositions, sous une forme générale, à l'article 11 du présent projet et d'abroger l'article 10 alinéas 14 et 15 de la loi du 20 avril 1962.

Art. 12. —

Contrairement à la façon de voir de la Chambre des employés privés, le Conseil d'Etat estime que le terme "indemnité" employé par l'alinéa 3 de cet article est adéquat pour désigner la somme à laquelle aura droit le salarié quittant son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû.

Le Conseil d'Etat suggère cependant de remplacer l'expression "l'indemnité afférente" par celle "l'indemnité correspondant".

Art. 13. — Pas d'observation.

Art. 14. —

L'alinéa 2 de cet article prévoit que, pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la rémunération de l'année en cours servira de base au calcul de l'indemnité de congé.

Cette formule, critiquée par la Chambre de commerce, a été reprise des instructions ministérielles du 29 décembre 1950 concernant l'exécution de la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel payé des salariés (Mémorial 1951, page 37). Cependant, d'après la loi de 1950, le congé est calculé sur l'année effective pendant laquelle le salarié était au service de l'employeur, tandis que, d'après la nouvelle loi, le congé sera fixé pour l'année de calendrier.

Pour tenir compte de cette innovation, le Conseil d'Etat propose de prévoir que, pour les salariés dont s'agit, l'indemnité de congé sera calculée sur la base de la rémunération moyenne des douze mois précédents.

D'accord avec la Chambre de commerce, le Conseil d'Etat opine que les modalités de calcul de l'indemnité due pour le congé devraient, de préférence, faire l'objet de conventions collectives de travail. A défaut de pareils arrangements, il y a lieu de prévoir cependant qu'elles pourront être réglementées par le Gouvernement.

En conséquence le Conseil voudrait voir compléter l'article 14, alinéa 4 par la disposition suivante :

"Les modalités ... non réglementées par des conventions collectives pourront ..."

*Art. 15. — Pas d'observation.**Art. 16. —*

A propos de cet article concernant les congés extraordinaires, la Chambre de commerce critique le terme de "déménagement", qui serait imprécis et pourrait donner lieu à des difficultés d'application. Elle soulève notamment la question de savoir si un simple changement de logis est visé ou non.

De l'avis du Conseil d'Etat il faut donner à la notion de "déménagement" une interprétation raisonnable : le déménagement suppose un transport de meubles et ne s'applique guère à un changement de logis d'un salarié habitant en garni.

La Chambre de commerce signale encore le problème du cumul de plusieurs congés extraordinaires. Ainsi, en cas de mariage avec déménagement concomitant, il s'agit, de l'avis du Conseil d'Etat, de deux opérations distinctes, de sorte que le salarié aura droit aux deux congés extraordinaires qui s'y rattachent. Par contre, le cas d'accouchement d'un mort-né est à assimiler plutôt à un décès, l'officier de l'état civil dressant en l'occurrence un acte sur les registres de décès.

Il se dégage de ces exemples qu'il n'est pas possible d'établir, pour les cas de cumul, une règle générale, mais qu'il faut trouver une solution pour chaque cas d'espèce.

La Chambre des employés privés, à son tour, voudrait voir élargir la liste des congés extraordinaires en y ajoutant le cas de l'adoption d'un enfant.

Le Conseil d'Etat se prononce contre cette suggestion, la procédure de l'adoption, qui se déroule en différentes phases, ne pouvant être assimilée à l'hypothèse d'un accouchement. A quel moment se placerait d'ailleurs ce congé extraordinaire : au moment où le salarié a recueilli l'enfant à son foyer, à celui où il a demandé l'adoption ou à celui où le tribunal l'a prononcée ?

Art. 17. —

Conformément aux suggestions de la Chambre de commerce, le Conseil d'Etat propose de compléter cet article en ce sens qu'il pourra être tenu livre du congé soit dans un registre soit sur un fichier.

La Chambre des employés privés voudrait voir compléter cet article en accordant le droit d'exiger la présentation de ce registre ou fichier non seulement à l'Inspection du travail et des mines, mais également à la délégation de l'entreprise.

De l'avis du Conseil d'Etat il n'appartient pas à la délégation de procéder à des vérifications à l'intérieur de l'entreprise, mais en cas de contestation elle doit s'adresser à l'Inspection du travail et des mines, investie d'un droit de contrôle officiel.

Art. 18. — Pas d'observation.

Art. 19. —

Cet article permet de déroger par conventions collectives aux dispositions de la présente loi, pourvu que ces dérogations soient plus favorables aux salariés que les dispositions légales.

Tous les salariés n'étant cependant pas soumis à des conventions collectives, le Conseil d'Etat estime que ce texte est trop restrictif et qu'il y a lieu de permettre également des dérogations dans le même sens par des conventions individuelles.

A cet effet il faudra supprimer aux alinéas 1 et 2 les termes "par conventions collectives".

Art. 20. —

Comme il a été déjà exposé plus haut, il y a lieu de maintenir les alinéas 8, 11 et 12 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réglementation légale du louage de service des employés privés. Contrairement à l'avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des employés privés, les autres dispositions de cet article sont à abroger, les dispositions sur le congé dans les différentes professions devant être harmonisées dans la mesure du possible par la présente loi.

Art. 21. —

Cet article, relatif aux sanctions pénales, rend punissables non seulement les infractions, mais également les tentatives d'infraction aux dispositions de la présente loi et de ses règlements d'exécution.

De l'avis du Conseil d'Etat il ne se recommande guère en l'occurrence de sanctionner pénalement les tentatives d'infraction, la preuve de la matérialité de pareils délits donnant lieu à trop de difficultés. D'ailleurs l'article 31 de la loi du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de service des employés privés s'est également contenté d'ériger en délit les infractions à certaines dispositions de cette loi, sans faire mention des tentatives.

Le Conseil d'Etat suggère d'en faire de même dans la présente loi et de supprimer les termes "tentatives d'infraction".

D'un autre côté, il est nécessaire d'ajouter à cet article une disposition permettant aux cours et tribunaux l'application de circonstances atténuantes.

Art. 22 nouveau. —

Cet article fera l'objet des dispositions transitoires garantissant d'ores et déjà aux salariés mentionnés à l'article 2, alinéa 2 un congé minimum de douze jours.

Art. 23 nouveau. —

Cet article contiendra des dispositions transitoires ayant pour objet d'étendre l'augmentation projetée du congé sur la durée de plusieurs années, tout en prenant soin que les dispositions en cours plus favorables pour les salariés que celles du régime transitoire continuent à s'appliquer pendant cette période.

Il a déjà été relevé aux considérations générales que cette façon de procéder présentera un double avantage. D'une part, elle atténuerait les répercussions des nouvelles mesures sur les frais de production et sur le coût de la vie. D'autre part, elle rendrait moins sensibles les effets de la nouvelle loi sur les conventions collectives en cours. Ces conventions sont le résultat de concessions librement faites de part et d'autre. Dès lors il n'est guère opportun de troubler leur équilibre par des dérogations trop importantes imposées par le législateur.

La disposition transitoire dont s'agit pourrait être conçue comme suit :

"*Art. 23. — Par dérogation aux dispositions de l'article 4 alinéas 1 et 2, la durée du congé annuel sera :*

a) à partir du 1er janvier 1966, de quinze jours ouvrables au moins, de dix-huit jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente ans, et de vingt et un jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente-huit ans ;

b) à partir du 1er janvier 1967, de seize jours ouvrables au moins, de dix-neuf jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente ans, et de vingt-deux jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente-huit ans ;

c) à partir du 1er janvier 1968, de dix-sept jours ouvrables au moins, de vingt jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente ans, et de vingt-trois jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente-huit ans.

Dans la mesure où les dispositions abrogées selon l'article 20 sont plus favorables aux salariés que les dispositions transitoires du présent article, elles continueront de s'appliquer pour les années 1966, 1967 et 1968."

Art. 24 (art. 22 ancien). —

Cet article fixe l'entrée en vigueur de la nouvelle loi au premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial. Pour des considérations d'ordre théorique il serait préférable de fixer l'entrée en vigueur de cette loi au 1er janvier qui suivra sa publication. Puisqu'il est à prévoir cependant que ce projet de loi pourra être voté dès le début de l'année 1966, les inconvénients d'une entrée en vigueur immédiate seront moins importants. Si, toutefois, la nouvelle loi ne pourrait être votée dans les premiers mois de l'année prochaine, il serait nécessaire d'en reculer l'entrée en vigueur au 1er janvier 1967. Dans ce cas la disposition transitoire de l'article 23 sub a) devrait être supprimée.

Suit le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Texte proposé par le Gouvernement**Projet de loi portant réglementation uniforme
du congé annuel payé des salariés
du secteur privé.**

Art. 1er. — Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation.

Art. 2. — Sont visés par les dispositions de la présente loi tous les ouvriers et employés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.

Un règlement d'administration publique réglera le droit au congé du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, du personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile /.

Art. 3. — L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. 4. — La durée du congé sera d'au moins dix-huit jours ouvrables par année.

/ (Elle sera de vingt-et-un jours ouvrables à partir de l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de trente ans et de vingt-quatre jours ouvrables à partir de l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de trente-huit ans.)

Les adolescents ont droit à vingt-quatre jours de congé jusqu'à l'année qui suit celle pendant laquelle ils atteignent l'âge de dix-huit ans.

Les personnes auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à la loi du 28 avril 1959 portant création de l'office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés, ont droit chaque année à un congé payé de vingt-quatre jours ouvrables au moins.

(Le personnel ouvrier des mines et minières a droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.)

Texte proposé par le Conseil d'Etat

/ sans que la durée du congé de ces catégories de travailleurs puisse être fixée au-dessous de douze jours ouvrables par an

/ Elle sera de vingt et un jours ouvrables à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle le salarié aura atteint l'âge de trente ans et de vingt-quatre jours ouvrables à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle le salarié aura atteint l'âge de trente-huit ans.

à supprimer

Les salariés dont le service ne permet pas le repos interrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement d'administration publique déterminera les modalités d'exécution du présent alinéa.)

Art. 5. — Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Pour le seul congé de récréation le samedi est mis en compte comme demi jour ouvrable autant de fois que le nombre total des jours de congés est divisible par six, toute fraction étant négligée. Ce mode de calcul est applicable dans tous les cas peu importe que les heures de travail soient réparties sur cinq, cinq et demi ou six jours.

Dans les entreprises où la demi-journée de repos hebdomadaire ne coïncide pas avec l'après-midi du samedi, les

dispositions des deux alinéas qui précèdent sont à appliquer de telle manière que la semaine de congé soit mise en compte à raison de cinq jours et demi ouvrables.

Art. 6. — Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassent / (10%) du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

/ (Ne constituent cependant pas des absences injustifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectif :)

/ dix pour-cent

/ Constituent cependant des absences justifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectif pour autant qu'elles ne dépassent pas dans leur ensemble une durée de six mois :

- a) les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- b) les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur ;
- c) les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté du salarié, et qui ont mis ce dernier dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable, à l'exception des absences résultant d'une peine d'emprisonnement ;
- d) les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives de travail ;
- e) les jours de grève légale.

Art. 7. — Le congé de la première année est dû à raison / (de 1/12ème) par mois de travail entier.

/ d'un douzième

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Art. 8. — Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continu.

Art. 9. — Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier /.

/ ou au cours du premier trimestre de l'année suivante

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.

Art. 10. — Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Dans tous les cas, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations ouvrières et d'employés s'il en existe. Elle doit être noti-

fiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Si, en cas de congé collectif, le salarié n'a pas droit au congé en vertu des dispositions de l'article 6, premier alinéa de la présente loi, ou si la durée du congé auquel il a droit est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal /.

Art. 11. — Les absences prévues à l'article 6 de la présente loi ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit.

De même si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical, ne sont pas considérées comme jours de congé.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical devra être / (présenté) à l'employeur dans les trois jours ; s'il se trouve à l'étranger l'employeur devra être informé aussi rapidement que possible.

La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

/

/ sans préjudice des dispositions dérogatoires réglementant dans le cadre des conventions collectives la réduction de la durée de travail

/ adressé

/ Les dispenses éventuelles de service dont devra jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins d'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la chambre des employés privés ou de la chambre de travail, de celle de membre de la délégation d'employés ou d'ouvriers et de celle d'assesseur au tribunal arbitral en matière de louage de service des employés privés ou du conseil de prud'hommes, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.

Pour le cas où le temps à consacrer à l'accomplissement de ces droits, devoirs ou mandats, autres que celui de délégué employé ou ouvrier, paraîtrait excessif, le tribunal arbitral ou, selon le cas, le conseil de prud'hommes, décidera, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction de la rémunération du salarié, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.

/ un douzième

Art. 12. — Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié à droit à / (1/12ème) de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de congédiement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité / (afférente) au congé non encore pris lui sera versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de congédiement.

/ correspondant

Art. 13. — Si après la résiliation de la part soit de l'employeur soit du salarié, le contrat de travail est conclu de nouveau endéans les trois mois qui suivent la résiliation, cette interruption n'est pas à considérer comme cessation du contrat de travail entraînant pour le salarié la perte du droit au congé légal.

Un changement dans la personne de l'employeur ne portera en aucun cas atteinte aux droits du salarié au congé qui lui est légalement acquis.

Art. 14. — Pour chaque jour de congé le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédent immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

/ moyenne de la rémunération des douze mois précédents

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la / (rémunération de l'année en cours) servira de base au calcul de l'indemnité de congé.

Pour le calcul de l'indemnité il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.

/ non réglementées par des conventions collectives,

Les modalités de calcul de l'indemnité telle qu'elle a été précisée aux alinéas qui précédent, / pourront être fixées par règlement ministériel.

Art. 15. — Pendant la durée du congé le salarié ne pourra exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'article précédent.

Art. 16. — Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire, fixé à

- un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ;
 - deux jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement ;
 - trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré ;
 - six jours pour le mariage du salarié ;
- le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans qu'il doive observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article 6 de la présente loi.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par la présente disposition n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit ; ils ne pourront pas être reportés sur le congé ordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Art. 17. — L'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Les agents de l'inspection du travail et des mines ont le droit d'exiger la présentation / (de ce livre) pour le contrôler.

/ du registre ou fichier

Art. 18. — Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatrice sauf l'accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail conformément aux dispositions de l'article 12, alinéa 3 de la présente loi.

Art. 19. — Il est permis de déroger aux dispositions de la présente loi (par conventions collectives). Les réglementations dérogatoires ne peuvent être moins favorables aux salariés que les dispositions légales.

à supprimer

Toute stipulation (d'une convention collective) contraire aux dispositions de l'alinéa précédent est nulle de plein droit.

à supprimer

Art. 20. — Sont abrogés :

- la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel des salariés ;
- les alinéas / (1 à 13 ainsi que la première phrase de l'alinéa 14) de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réglementation légale du louage de service des employés privés ;
- l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant introduction du congé payé des compagnons travaillant dans les entreprises artisanales.

/ 1 à 7, 9 et 10, 13 à 15

Art. 21. — Les infractions (et les tentatives d'infraction) aux dispositions ainsi qu'aux règlements d'exécution de la présente loi sont punies d'une amende de / (501 à 10.000) francs et d'un emprisonnement de / (8 jours à 1 mois) ou d'une de ces peines seulement.

à supprimer

/ cinq cent un à dix mille

/ huit jours à un mois

Les dispositions du livre Ier du code pénal / sont applicables.

/ ainsi que la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 16 mai 1904 sur le même sujet,

/ Dispositions transitoires

/ Art. 22. — En attendant la publication du règlement d'administration publique prévu à l'article 2, alinéa 2 la durée minima du congé annuel du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, du personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile sera d'au moins douze jours ouvrables par an.

/ Art. 23. — Par dérogation aux dispositions de l'article 4, alinéas 1 et 2, la durée du congé annuel sera :

/

/

/

- a) à partir du 1er janvier 1966, de quinze jours ouvrables au moins, de dix-huit jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente ans, et de vingt et un jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente-huit ans ;
- b) à partir du 1er janvier 1967, de seize jours ouvrables au moins, de dix-neuf jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente ans, et de vingt-deux jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente-huit ans ;
- c) à partir du 1er janvier 1968, de dix-sept jours ouvrables au moins, de vingt jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente ans, et de vingt-trois jours ouvrables pour les salariés qui auront atteint au cours de cette année l'âge de trente-huit ans.

Dans la mesure où les dispositions abrogées selon l'article 20 sont plus favorables aux salariés que les dispositions transitoires du présent article, elles continueront de s'appliquer pour les années 1966, 1967 et 1968.

/ (Art. 22. —) La présente loi sortira ses effets le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

/ Art. 24. —

Ainsi délibéré en séance plénière le 17 décembre 1965.

Le Secrétaire ff.,

Fernand GEORGES.

*pr le Président empêché,
Le Vice-Président,*

Maurice SEVENIG.

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

NOUS JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc. ;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de la Sécurité sociale et des Mines et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

ARRETONS :

Notre Ministre du Travail, de la Sécurité sociale et des Mines est autorisé à déposer en Notre nom, à la Chambre des Députés, le projet de loi portant uniformisation des congés annuels payés des salariés du secteur privé.

Palais de Luxembourg, le 7 janvier 1966.

*Le Ministre du Travail,
de la Sécurité sociale et des Mines,*

Antoine KRIER.

JEAN.

AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

La Commission des Affaires sociales se compose de : M. KRIEPS, président ; MM. BER-CHEM, CHLECQ, GRANDGENET, HENGEL, HILDGEN, LUCIUS, SCHOCKMEL, SPAUTZ, membres ; M. GALLION, rapporteur.

A l'heure actuelle, pas moins de trois textes législatifs différents règlent le congé payé des salariés.

L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 accorde un congé payé uniforme de 12 jours ouvrables aux compagnons occupés dans les entreprises artisanales.

La loi du 27 juillet 1950 porte réglementation du congé payé annuel des salariés de l'Etat, des exploitations des chemins de fer, des communes, des établissements publics ou d'utilité publique, des entreprises et établissements industriels et commerciaux occupant normalement plus de 20 salariés, ainsi que des minières, ardoisières et entreprises similaires, quel que soit le nombre des salariés y occupés.

La durée du congé pour ces salariés est de 8 jours ouvrables au minimum pendant les 3 premières années de service, après 6 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, pour augmenter ensuite à 12 jours ouvrables pour les 4e et 5e années et atteindre le maximum de congé annuel payé prévu par la loi, soit 18 jours ouvrables, l'année suivante. Encore faut-il préciser que si dans les entreprises et établissements industriels et commerciaux, qui normalement n'occupent pas plus de 20 salariés, la durée minimum de congé annuel payé est bien de 8 jours ouvrables également, après 6 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, la durée maximum n'y peut atteindre que 12 jours ouvrables au plus et ceci dès la 4e année de service.

Enfin, reste à citer l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 qui reconnaît aux employés le droit à un congé annuel payé variant, suivant le nombre d'années de service, de 15 à 24 jours ouvrables.

L'objet principal du présent projet de loi est de rassembler en un texte unique toutes ces dispositions disparates et de garantir enfin un *congé annuel payé uniforme à tous les salariés*. Aucune discrimination d'aucune nature ne doit être perpétuée dans la nouvelle réglementation. L'introduction du critère de l'âge du salarié pour la détermination du congé, l'abrogation de la distinction faite par la loi actuelle entre les entreprises occupant plus de vingt salariés et celles occupant un nombre inférieur, ainsi que de celle admise entre les différentes catégories de travailleurs, selon leur caractère d'employé ou d'ouvrier, répondent à ce désir évident d'uniformisation du législateur.

D'autre part convient-il de souligner aussi que si ce projet de loi a été conçu avant tout dans un but de protection de la santé des travailleurs, il n'en profitera pas moins aux entreprises qui ont tout intérêt à occuper des travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail.

Le rythme de la vie moderne, les nouvelles méthodes et conditions de travail exigent de la part des salariés des efforts psychiques et physiologiques considérables. Il en résulte pour eux une fatigue toujours grandissante qui diminue leur rendement et qui réclame impérieusement un congé annuel prolongé leur permettant de régénérer leur capacité de travail et de se libérer de la tension nerveuse accumulée au cours de l'année.

Tout bien considéré, la Commission des affaires sociales estime par conséquent que la nouvelle réglementation sur les congés annuels payés présente un intérêt général certain et souhaite sa mise en vigueur immédiate.

ANALYSE DES ARTICLES

Article 2, alinéa 2 :

La Commission des affaires sociales se rallie à l'avis du Conseil d'Etat pour ce qui est des travailleurs énumérés à l'alinéa 2 de l'article 2 du présent projet de loi.

Si déjà les conditions de travail spécifiques de ces travailleurs exigent une réglementation distincte, il y a au moins lieu de leur garantir, jusqu'à la promulgation du règlement particulier envisagé, un minimum de congé légal annuel. La Commission demande par conséquent d'ajouter à l'alinéa 2 de l'article 2 le texte proposé par le Conseil d'Etat. De même, elle se prononce

en faveur de l'adoption de l'article 22 nouveau élaboré par le Conseil d'Etat. Cet article fait l'objet des dispositions transitoires garantissant d'ores et déjà aux salariés mentionnés à l'article 2, alinéa 2, un congé minimum de 12 jours.

Article 4, alinéa 2 :

La Commission opte pour le texte présenté par le Conseil d'Etat.

Article 4, alinéa 5 :

La Commission se prononce contre la suppression demandée par le Conseil d'Etat du congé supplémentaire pour le personnel des mines et minières.

S'il est vrai que les conditions de travail dans les minières ont évolué dans un sens positif, il ne reste pas moins vrai non plus que le travail des mineurs est toujours encore dangereux, fort insalubre et surtout nuisible à la santé. Le congé supplémentaire accordé aux mineurs se justifie donc, comme le précise d'ailleurs l'exposé des motifs, par des raisons médicales.

Article 4, alinéa 6 :

La Commission des affaires sociales se prononce pour le maintien de l'alinéa final de l'article 4. Cet alinéa reprend en effet les dispositions de l'alinéa 8 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés, alinéa 8 qui visait surtout le cas des employés techniques occupés par postes alternatifs dans l'industrie lourde et moyenne.

Dans un but d'harmonisation évident, le texte gouvernemental vise à faire bénéficier des avantages de l'article 10 de la loi de 1962 également les ouvriers travaillant par postes alternatifs et qui ne profitent souvent, par suite de leurs horaires de travail spécifiques, que d'un repos ininterrompu par semaine variant de 24 à 32 heures au maximum.

Article 6 :

La Commission est d'accord avec la nouvelle rédaction de l'alinéa 2.

Par contre, elle se prononce contre la restriction apportée à l'alinéa 3 par le texte du Conseil d'Etat et pour le maintien du texte gouvernemental, beaucoup plus large.

Article 7 :

La Commission se rallie au changement rédactionnel du Conseil d'Etat.

Article 9 :

La Commission rejette le complément au texte proposé par le Conseil d'Etat. A son avis, le congé doit être pris, en principe, dans l'année même à laquelle il se rapporte.

Article 10 :

Ici aussi, la Commission ne croit pas nécessaire le complément présenté par le Conseil d'Etat et se prononce pour le texte gouvernemental.

Article 11, alinéa 3 :

La Commission approuve le changement rédactionnel du Conseil d'Etat. Elle tient toutefois à souligner que parfois, malgré toute la bonne volonté du salarié, il lui sera difficile de prouver que le certificat médical a été adressé à l'employeur dans le délai de trois jours.

Prenons, par exemple, le cas du congé de Noël 1966. Les guichets des bureaux de poste, et ceci vaut surtout pour les petites localités, fermeront le vendredi au soir pour ne rouvrir que le mercredi matin. Un certificat posté le vendredi au soir risque par conséquent de n'être obligatoire que le mercredi matin. Il convient de tenir compte de ces circonstances lors de l'interprétation de l'alinéa 3 de l'article 11 du présent projet de loi, étant donné qu'il a été omis de préciser dans le texte qu'il s'agit forcément de trois jours ouvrables.

Article 11, alinéas 5 et 6 nouveaux :

Ici encore, la Commission se prononce pour le texte complété par le Conseil d'Etat qui tient compte des appréhensions des chambres salariales.

Article 12 :

La Commission est d'accord avec les changements présentés par le Conseil d'Etat.

Article 14 :

La Commission adopte les dispositions complémentaires proposées par le Conseil d'Etat.

Article 17 :

Le texte du Conseil d'Etat est adopté par la Commission.

Article 19 :

La Commission se prononce pour le maintien du texte gouvernemental.

Article 20 :

La Commission propose de retenir le texte gouvernemental pour l'alinéa 2.

Elle attire cependant l'attention sur le fait que dans ce cas, des dispositions identiques pour les employés privés figureront dans deux lois différentes, à savoir d'une part aux alinéas 14, dernière phrase, et 15 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 sur le louage de service des employés privés, alinéas qui sont maintenus par l'article 20 du texte gouvernemental du présent projet et, d'autre part, aux alinéas 5 et 6 nouveaux de l'article 11 de la loi sous avis.

Article 21 :

La Commission se rallie au texte gouvernemental pour le premier alinéa. Elle préfère en effet conserver la possibilité de réprimer non seulement les infractions mais aussi les tentatives d'infraction. Elle est cependant d'accord avec les changements rédactionnels proposés par le Conseil d'Etat et adopte également le complément au texte de l'alinéa 2 présenté par celui-ci.

Article 22 nouveau :

Comme il a déjà été exposé aux commentaires de l'article 2, alinéa 2 du présent projet, la Commission des affaires sociales se prononce pour l'adoption des dispositions transitoires faisant l'objet de l'article 22 nouveau.

Article 23 nouveau :

La Commission ne peut en aucun cas se rallier à la proposition de la Chambre de commerce, reprise par le Conseil d'Etat, et qui suggère d'étaler la mise en vigueur des nouvelles dispositions sur plusieurs années.

Elle n'est pas d'avis que l'augmentation de la durée du congé légal accélère nécessairement la hausse des prix. Toute augmentation des prix de revient ne doit pas forcément provoquer une augmentation correspondante des prix de vente. Dans bien des cas, l'entreprise elle-même doit pouvoir faire face à l'éventuelle augmentation des charges. De même, la Commission ne croit pas qu'il soit toujours inévitable de procéder à un embauchage supplémentaire pour faire face à l'augmentation de la durée de congé. Dans la plupart des cas, une modernisation et une rationalisation des entreprises, une meilleure organisation du travail suffisent pour compenser les effets de cette augmentation.

De toute manière il ne peut être question, à l'avis de la Commission des affaires sociales, de retarder l'application d'une mesure sociale présentant un intérêt général certain pour maintenir en vie certaines entreprises marginales condamnées de toute façon à la disparition parce qu'incapables de s'adapter aux conditions économiques nouvelles.

La Commission des affaires sociales se prononce donc contre la proposition du Conseil d'Etat d'étaler l'augmentation projetée du congé sur plusieurs années et rejette l'article 23 nouveau élaboré par celui-ci.

Article 22 ancien :

L'ancien article 22 devient l'article 23 nouveau.

La Commission des affaires sociales est d'avis qu'en vertu du principe de l'application immédiate de la loi nouvelle, aucune difficulté ne devrait se présenter lors de l'application du pré-

sent projet. La loi pourra s'appliquer pleinement à tous ceux qui au moment de sa publication au Mémorial n'auront pas encore pris leur congé ; ces personnes auront droit au congé légal en vigueur au moment où elles présenteront leur demande.

Tel est bien le cas des délais de prescription d'appel, etc. . . .

La Commission, tout en souhaitant que la loi règle elle-même la question de façon expresse et sans ambiguïté, est d'avis que le principe de l'application immédiate de la loi nouvelle aura pour effet de faire bénéficier tous les ouvriers de la présente réglementation, sans qu'il y ait lieu de calculer par douzièmes.

Les seuls à être lésés seraient ceux qui auraient pris leur congé sur base de l'ancienne législation.

Conclusions :

En élaborant son avis dans le délai le plus bref, la Commission des affaires sociales a voulu rendre possible la mise en vigueur de la nouvelle réglementation encore avant la période de congé de 1966.

Pour la même raison, la Commission a tenu à ne pas présenter d'amendements au texte sous avis.

Luxembourg, le 10 mars 1966.

Pour la Commission des affaires sociales :

Le Rapporteur,
Jean GALLION.

Le Président,
Robert KRIEPS.

AVIS COMPLÉMENTAIRE DU CONSEIL D'ÉTAT

Par sa lettre du 10 mars 1966, Monsieur le Ministre d'Etat a saisi le Conseil d'Etat de deux amendements au projet de loi sous rubrique.

Le premier de ces amendements a pour objet de donner à la nouvelle loi un effet rétroactif au premier janvier 1966. Cet amendement est basé sur la circonstance que désormais l'année de congé sera l'année de calendrier, de sorte que l'application de la nouvelle loi à partir d'une date autre que celle du premier janvier pourrait donner lieu à des difficultés dans la pratique. D'autre part les salariés, ayant déjà pris leur congé au début de l'année en cours, seraient privés d'une partie de leur congé pour l'année 1966.

Compte tenu de la circonstance qu'il est à prévoir que la nouvelle loi sera votée dans les premières semaines, le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à l'application rétroactive de cette loi à partir du premier janvier 1966. Pour les raisons exposées dans son avis du 17 décembre 1965, il maintient cependant sa proposition de répartir les augmentations projetées de congé sur la période de plusieurs années.

Le second amendement visant l'introduction d'un délai de trois jours ouvrables, dans lequel le salarié devra, en cas de maladie, adresser un certificat médical à l'employeur, est justifié en présence de la circonstance que les bureaux postaux sont habituellement fermés les jours fériés, de sorte que le salarié pourrait être dans l'impossibilité d'adresser le certificat en question à l'employeur dans un délai plus bref.

Ainsi délibéré en séance plénière le 18 mars 1966.

Le Secrétaire ff.,
Fernand GEORGES.

Le Président,
Félix WELTER.

(Voir loi du 22 avril 1966. *Mémorial*, p. 403.)