

N° 4828

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2000-2001

PROJET DE LOI

portant modification de la loi modifiée du 10 avril 1976
portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux

* * *

*(Dépôt: le 31.7.2001)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (17.7.2001)	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi	5
4) Commentaire des articles	5

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification en vue de l'interprétation de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2001

*Le Ministre du Travail
et de l'Emploi,*

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. Les antécédents et avatars de la loi dite PAN du 12 février 1999

Dans le cadre de l'accord tripartite dit „PAN“ de mai 1998, les partenaires sociaux avaient décidé de remplacer la disposition légale prévoyant dans le cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, la fixation – par voie d'arrêté ministériel – d'un jour de férié de rechange au lundi subséquent, par une nouvelle disposition prévoyant l'abrogation du système de jour férié de rechange et son remplacement par un jour de congé compensatoire à prendre par chaque salarié individuellement endéans les trois mois.

La revendication émanait de la Confédération du Commerce, dont les ressortissants éprouvaient un déficit concurrentiel du fait de devoir laisser chômer, contrairement à leurs concurrents des pays limitrophes, leurs établissements non seulement le dimanche mais encore le lundi subséquent.

Il s'agissait donc clairement d'une disposition permettant de pouvoir travailler normalement, le cas échéant, un à trois lundis supplémentaires pour faire face à la concurrence de la grande région. Il ne s'agissait aucunement de rendre moins onéreux pour l'employeur le travail qui doit être presté un jour férié pour des raisons inhérentes à l'entreprise.

Or, dans le cadre de la transposition légale de l'accord dit „PAN“, une erreur s'est glissée dans le texte. Contrairement à l'accord, le texte voté ne parle pas de „*jour de congé compensatoire à prendre individuellement par chaque salarié endéans les trois mois*“ mais de „*jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans les trois mois*“. Or, cette lecture est aberrante. Un jour férié est justement un jour que tout le monde, sauf exceptions légales chôme. Un jour férié ne peut jamais être pris individuellement. Un groupe de travail du Comité permanent de l'Emploi avait ainsi d'ores et déjà, dans sa séance du 14 juin 1999 décidé unanimement de rétablir le texte tel qu'envisagé par le comité de coordination tripartite. L'existence des travaux de ce groupe, entrepris et conclus avant la polémique sur la question du cumul des indemnités, démontre à suffisance de droit que la formulation de la loi repose sur une regrettable, mais simple erreur textuelle.

2. La controverse de l'interprétation de la nouvelle disposition légale quant au cumul des indemnités pour travail le jour férié et le dimanche

En relisant tant les textes relatifs à l'accord tripartite que les textes préparatoires de la loi du 12 février 1999, force est de constater que non seulement l'objectif de la loi fut de remplacer le „*jour férié de rechange*“ par un „*jour de congé compensatoire*“, mais qu'en plus il ne fut jamais discussion de modifier quoi que ce soit au régime des suppléments. D'ailleurs on ne parla à aucun moment des suppléments.

Or, la question se posa de savoir si l'abrogation du système du jour férié de rechange devait ou non entraîner pour ceux travaillant un jour férié tombant sur un dimanche le cumul des indemnités dues tant pour le travail à l'occasion d'un jour férié qu'à l'occasion d'un dimanche.

En effet, le but de la réforme fut de permettre l'ouverture des magasins le lundi suivant un jour férié tombant sur un dimanche. Or, il y a des gens qui doivent obligatoirement travailler les jours fériés. Sous le régime antérieur, les personnes travaillant le dimanche – jour férié initial et le lundi subséquent – jour férié de rechange avaient droit à des suppléments de 70% + 100%; sous le nouveau régime ils devraient dès lors avoir droit le jour férié tombant sur un dimanche au cumul de 170%, sans avoir droit à aucun supplément le lundi.

La polémique a pris naissance au cours du mois de juillet quant au jour férié de l'Assomption, quinze août, tombant sur un dimanche. Bien qu'à l'époque, le groupe de travail du comité permanent de l'emploi eût déjà décidé de la modification textuelle précitée, certains employeurs, notamment dans le secteur de l'industrie, prétendirent que la notion de jour férié et – comme corollaire – la majoration pour travail presté le jour férié serait déplacée sur le jour férié de rechange. Telle fut l'interprétation de la FEDIL à laquelle les autres organisations patronales se rallièrent.

Cette interprétation est cependant illogique. La FEDIL souligne certes que la loi du 12 février 1999 n'a pas modifié le nombre des 10 jours fériés légaux (y compris les jours de rechange). Or, son attitude aboutit au fait à la disparition d'un jour, un jour de rechange à prendre individuellement ne pouvant jamais revenir à un jour férié légal, lequel doit concerner l'ensemble du pays. Par ailleurs,

l'interprétation de la FEDIL aboutit à rémunérer le travail presté un jour férié tombant sur un dimanche avec une indemnité de 70% seulement mais à rémunérer le travail presté un jour férié tombant sur un jour ouvrable avec un supplément de 100%!

La situation a encore été compliquée du fait que certaines conventions collectives auraient pu être interprétées comme n'accordant que la plus élevée des deux indemnités. Cependant ces conventions n'ont pas pu prévoir la nouvelle situation légale, et auraient de toute façon été entachées d'illégalité sur ce point.

La polémique a été d'autant plus néfaste, qu'à aucun moment, ni le ministère ni le comité permanent de l'emploi n'en ont été saisis et que la polémique était débattue dès lors sur la place publique.

Dès lors, le nouveau gouvernement issu des élections du 13 juin 1999 a entendu mettre les choses au clair et a, en date du 9 août, pris position, sur base d'un argumentaire purement juridique.

3. L'interprétation juridiquement logique

Afin de saisir l'interprétation juridiquement logique, il y a lieu de rappeler le mécanisme de la loi tel que prévu avant la modification du 12 février 1999:

a) Travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un jour ouvrable

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux prévoit dans son

- I article 6 (1) que les salariés „ont droit pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable à une rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour“ (⇒ 100% du salaire)
- II article 7 (1) que „le travailleur rémunéré à l'heure occupé ce jour aura droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe 1) de l'article qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées, majorée de 100%“ (⇒ + 200% du salaire s'ajoutant aux 100% visés au point I.I.)
- III article 7 (2) que „le travailleur rémunéré au mois touchera pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de 100% sans préjudice de sa rémunération mensuelle normale“ (⇒ + 200% du salaire s'ajoutant aux 100% visés au point I.I.).

La rémunération totale pour le travail au cours d'un jour férié légal s'élève donc à 300%.

Le législateur ne prévoit pas de repos compensatoire pour un jour férié légal travaillé tombant sur un jour ouvrable.

Toutefois, un jour de repos compensatoire est prévu pour un jour férié légal travaillé tombant sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait pas travaillé, conformément aux stipulations de son contrat de travail (art. 6. (2)). Dans ce cas, la rémunération totale s'élève à 200% en plus du jour de repos compensatoire précité.

b) Travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un dimanche

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux dans la teneur lui conférée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, prévoit dans son article 3 (1) „Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé“.

Comme le confirme expressément le commentaire des articles, l'intention du législateur n'a évidemment pas été d'abolir le caractère du jour férié légal, ni les droits qui y sont attachés. Dès lors, même si le texte actuel peut prêter à confusion, de manière que le Comité permanent de l'emploi vient de décider de le clarifier très prochainement dans le sens voulu par le législateur, la rémunération du travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un dimanche sera calculée de la même façon que le travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un jour de semaine, à l'exception cependant

- I d'un jour de repos devant obligatoirement être pris et ne pouvant être remplacé par une compensation financière, ce qui entraîne une rémunération de 200% (heures effectivement prestées + majoration), à laquelle vient s'ajouter

II un supplément de 70% pour le travail dominical dû aux termes de l'article 6 (2) de la loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

La rémunération totale pour le travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un dimanche s'élève donc à 270% + 1 jour de congé compensatoire.

4. La nécessité d'une loi interprétative

La publication de cette prise de position n'a malheureusement pas mis fin à la polémique.

Il faut noter que la situation telle qu'elle s'est produite le 15 août va se reproduire le 26 décembre 1999, avant de ne se reproduire plus avant deux ans.

Il est clair, et le ministère l'a souligné dès le début, que son interprétation ne préjudicie pas à une éventuelle interprétation judiciaire divergente.

Or, rien n'est plus néfaste pour le climat social que de devoir régler des questions d'interprétation de principes juridiques par voie judiciaire.

En plus, cette polémique a entravé le dialogue social, pourtant nécessaire pour mettre en oeuvre dans la concertation entre partenaires les principes de la loi du 12 février 1999 et notamment ceux relatifs à l'aménagement du temps de travail.

Le gouvernement attendait cependant avant de prendre une initiative que les partenaires sociaux se mettent d'accord entre eux.

Une dernière tentative de concilier les parties au cours d'une réunion du Comité permanent de l'emploi en date du 8 décembre 1999 n'a malheureusement pas été couronnée de succès.

A défaut d'accord, le gouvernement doit donc prendre ses responsabilités en vue de clarifier les choses.

La seule voie constitutionnelle qui lui est ouverte à cet effet est celle d'une loi interprétative, prévue par l'article 48 de la Constitution.

Tel est justement l'objet du présent projet de loi, qui rétroagit donc au 1er mars 1999, date d'entrée en vigueur de la disposition légale en question.

Le principal souci du gouvernement est d'assurer une sécurité juridique aux salariés et aux entreprises, qui n'ont pas pu chômer l'un ou les deux jours fériés légaux tombant sur un dimanche au cours de l'année 1999.

Ainsi le présent projet a-t-il comme objectif premier de régler la situation telle qu'elle s'est présentée le 15 août 1999 et le 26 décembre 1999 et apporte ainsi une solution à un des points litigieux des discussions entre partenaires sociaux sur la mise en oeuvre du plan d'action en faveur de l'emploi.

Cette initiative législative ponctuelle entend donc faciliter la relance du dialogue social et ne préjudicie en aucune façon le contenu d'éventuels accords négociés pour l'avenir entre partenaires sociaux dans un cadre plus large.

La situation d'un jour férié légal tombant sur un dimanche va se présenter pour la prochaine fois le 23 juin 2002.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.— En vue de l'interprétation de l'article X de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée et complétée comme suit:

1. L'article 3 prend la teneur suivante:

„**Art. 3.** (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, les personnes visées à l'article 1er, paragraphe (1) de la présente loi ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum.“

2. L'article 7 est complété par un paragraphe (3) libellé comme suit:

„(3) Si l'un des jours fériés tombe sur un dimanche, le travailleur a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-avant et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe (2) de l'article 7 de la loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.“

Art. 2.— La présente loi entre en vigueur le 1er mars 1999.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1

Comme il a été expliqué dans le cadre de l'exposé des motifs, l'accord tripartite avait parlé de „*jour de congé compensatoire*“. C'est par mégarde que le législateur avait remplacé ces termes par ceux de „*jour férié de rechange*“. Un groupe de travail du Comité permanent de l'Emploi avait ainsi d'ores et déjà, dans sa séance du 14 juin 1999 décidé de rétablir le texte tel qu'envisagé par le comité de coordination tripartite. Cette lecture est de toute façon conforme aux dispositions de l'article 6 de la loi, lequel prévoit des situations semblables.

En vue d'enlever toute ambiguïté au texte et de montrer clairement que le jour férié et a fortiori la majoration de salaire ne sont plus déplacés, les termes de „remplacer par“ ont également été enlevés du texte, qui ouvre droit à chaque salarié à un jour de congé compensatoire à prendre dans les trois mois suivant le jour férié.

Cette formulation rejoint d'ailleurs celle actuellement prévue à l'article 6 de la loi pour le cas où le jour férié coïncide avec un jour de la semaine pendant lequel les salariés concernés n'auraient pas travaillé.

Or il était la volonté aussi bien de l'accord tripartite que du législateur de rendre ce régime également applicable au cas de figure où le jour férié tombe sur un dimanche.

Le deuxième point de l'article, qui a les caractéristiques d'une disposition législative d'interprétation, a pour objet de mettre fin à la divergence d'interprétation actuelle et de préciser que les indemnités prévues à l'article 7 de la loi de 1976 sont à cumuler avec celles de l'article 7 de la loi de 1988.

Article 2

Vu son caractère de loi interprétative, il est évident que la loi doit rétroagir au moment de l'entrée en vigueur du texte de base, auquel elle entend apporter des précisions, à savoir l'article X de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Par conséquent, la présente loi entre en vigueur le 1er mars 1999, date d'entrée en vigueur des modifications de la législation sur les jours fériés légaux.

