

N° 4591

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1999-2000

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du
congé annuel payé des salariés du secteur privé (modifiée le 26 juillet 1975,
le 14 mars 1988, le 22 novembre 1991 et le 12 février 1999)

* * *

(Dépôt, M. François Bausch: le 4.11.1999)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Texte de la proposition de loi	1
2) Commentaire de l'article	1
3) Exposé des motifs.....	2

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI**Article unique**

L'article 4 (loi du 26 juillet 1975) est modifié comme suit:

La durée du congé sera d'au moins *trente jours* ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental ou sensoriel auxquelles a été reconnue la qualité de travailleurs handicapés conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

*

*

COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

L'augmentation du congé légal à 30 jours ouvrables par année est un élément indissociable de l'application des nouvelles règles de flexibilité introduite par la loi relative au plan d'action national en faveur de l'emploi. Cette mesure, accordant aux salariés un repos récréatif supplémentaire, est une compensation minimale pour les inconvénients occasionnés par les périodes de travail nouvellement autorisées.

*

EXPOSE DES MOTIFS

La flexibilité du temps de travail est généralement présentée comme remède miracle en faveur de l'expansion économique, de la sauvegarde, respectivement, de la création d'emplois. D'après ses défenseurs cette réorganisation du cadre légal serait une adaptation indispensable du monde du travail, dont il s'agirait de réduire le coût et d'améliorer le rendement, aux besoins du marché de plus en plus marqué par la concurrence (marché unique, mondialisation). La tendance à la précarisation de l'emploi et du travail est une stratégie généralisée des entreprises visant à adapter au mieux les forces productives humaines à leurs besoins. Avec l'introduction de certains éléments de flexibilisation dans la loi relative à la mise en oeuvre du plan d'action national de l'emploi, le droit du travail luxembourgeois permet aux entreprises d'adapter sous certaines conditions les temps de travail aux nécessités de l'entreprise. Bien que le Luxembourg n'ait jusqu'à ce jour pas choisi la voie de la dérégulation complète du droit de travail, telle qu'elle est pratiquée surtout dans les économies anglo-saxonnes, les restructurations récentes entamées dans plusieurs secteurs de l'économie démontrent que l'ouverture faite dans le plan d'action national de l'emploi risque d'engendrer des aménagements des périodes de travail très défavorables pour les salariés et pour leur vie familiale et sociale. Il n'est pas acceptable que les efforts exigés par les salariés afin d'augmenter la plus-value économique de l'entreprise ne soient pas récompensés en contrepartie par des réductions substantielles du temps de travail. Un congé récréatif supplémentaire serait dans ce contexte un moyen susceptible d'indemniser les salariés pour les inconvénients subis par l'octroi d'horaires de travail plus irréguliers.

Dans une motion adoptée par une large majorité de la Chambre des Députés, le parlement s'est prononcé en faveur d'une loi-cadre prévoyant notamment *„une flexibilisation positive du temps de travail qui doit aller de pair avec une réduction du temps de travail“*. La Chambre des Députés, tout en voulant respecter les engagements pris de part et d'autre lors des négociations au sein de la Tripartite, avait estimé dans sa majorité que la flexibilisation du temps de travail, combinée avec une réduction du temps de travail, serait matière à négocier au niveau des conventions collectives ou des accords d'entreprises. L'absence d'une inscription dans la loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi d'une clause, obligeant les entreprises voulant profiter des périodes de références plus étendues, à une contrepartie sous forme de réductions de temps de travail fut ainsi expliquée.

La confédération syndicale indépendante du Luxembourg tire dans une lettre adressée le 6 octobre 1999 aux députés, un bilan accablant de la loi du 12 février 1999, concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi. D'après les affirmations de ce syndicat, cette loi, *„sensible être créatrice d'emploi mais qui est de plus en plus maltraitée pour les causes du patronat par l'introduction de formules de plus en plus flexibles de l'organisation du travail sans que pour autant les contreparties, telles que la réduction de la durée du travail et la création d'emplois durables, ne soient prises en compte. (...) Les problèmes liés à l'application de la loi naissent surtout de la tendance exagérée à la flexibilité à outrance et au dérèglement de la part des organisations patronales. Telle n'a pas été la philosophie des longues discussions au sein du Comité de Coordination Tripartite et de l'accord qui en est né le 18 avril 1999 (...)“*.

Dans cet ordre d'idées, et pour parer au mauvais climat existant dans les entreprises, le syndicat exige l'introduction légale d'une sixième semaine de congé annuel pour tout le secteur privé.

En tenant compte des motions adoptées par la Chambre des Députés lors du débat d'orientation du 17 novembre 1997, ainsi que de l'argumentation du rapport de la commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi“ relative au chapitre traitant l'organisation du travail, il y a lieu de noter que, jusqu'à l'heure actuelle, la notion de la „flexibilisation positive“ a été ignorée. Avec l'introduction légale d'une sixième semaine de congé le législateur entame un premier pas pour parer à cette omission.