

N° 7399

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI

portant modification:

1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail,
2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

* * *

(Dépôt: le 29.1.2019)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (25.1.2019).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	3
4) Commentaire des articles	4
5) Fiche financière	4
6) Textes coordonnés.....	5
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	11

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification :

1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail,
2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Palais de Luxembourg, le 25 janvier 2019

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi et
de l'Economie sociale et solidaire,*

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre deux éléments de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoient que le congé payé légal minimum sera augmenté de 25 jours actuellement à 26 jours par année et que la journée du 9 mai sera déclarée jour férié légal au Luxembourg.

Prenant en compte que la nouvelle économie nécessite d'autres formes d'organisation du travail qui ont un impact notamment sur le temps de travail et sachant que les salariés, dans ce nouvel environnement, ont des aspirations différentes en matière d'organisation et de temps de travail, les modifications proposées ont été décidées dans une approche visant notamment à permettre aux salariés de mieux concilier leur vie familiale privée et leur vie professionnelle.

Concernant le congé payé légal encore appelé congé payé de récréation, il est en principe fixé selon le désir du salarié dans l'année de calendrier de référence alors que la date du jour férié légal supplémentaire est fixée par le législateur.

Néanmoins les deux mesures sont largement susceptibles de soutenir les salariés dans leurs nouvelles aspirations.

Au point de vue du temps de travail ces mesures constituent clairement une réduction du temps de travail annuel normal mais, comparé à la moyenne européenne et surtout à celles constatées dans les pays voisins du Grand-Duché, le Luxembourg reste toujours en tête de liste.

En effet au Luxembourg le temps de travail annuel normal collectivement négocié est actuellement de 1804,7 heures en moyenne contre 1719,5 en Europe des 28, 1738,8 en Belgique, 1681,4 en Allemagne et 1616,2 en France (*Source : Developments in working time 2015-2016 (Eurofound)*).

Pour ce qui est du congé, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail impose aux Etats membres un minimum de 20 jours de congé légal par année.

La moyenne européenne est de 23 jours de congé payé légal par année de calendrier avec un maximum de 30 jours en France et en Espagne et un minimum de 20 jours en Italie et en Irlande notamment. En Allemagne le seuil est fixé à 24 jours et en Belgique il varie entre 20 et 24 en fonction de la répartition du temps de travail hebdomadaire sur 5 ou 6 jours.

Vu que la loi sous projet se limite à une augmentation du congé payé légal, il est évident qu'elle ne peut pas avoir comme conséquence une augmentation automatique des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables applicables à la date de son entrée en vigueur.

Elle pourra par contre avoir des implications directes en matière de comptes épargne temps. En effet, si le règlement introduisant un tel instrument prévoit que les jours de congé légal ne peuvent y être transférés, l'application de la nouvelle disposition légale réduira, le cas échéant, le nombre de jours de congé transférables.

Concernant le jour férié légal supplémentaire les parties à l'accord de coalition ont choisi la Journée de l'Europe.

La Journée de l'Europe commémore la déclaration de Robert Schuman du 9 mai 1950, qui est considérée comme texte fondateur de la construction européenne. Prononcée par Robert Schuman, ministre français des Affaires étrangères, cette déclaration, inspirée par Jean Monnet, propose la création d'une organisation européenne chargée de mettre en commun les productions françaises et allemandes de charbon et d'acier.

Le Traité établissant une Constitution pour l'Europe tel qu'il a été signé à Rome le 29 octobre 2004 prévoit dans son article I-8 relatif aux symboles de l'Union que la Journée de l'Europe est célébrée le 9 mai dans toute l'Union.

Nombreuses ont depuis lors été les revendications de faire de cette journée un jour férié dans toute l'Europe.

Ainsi cette revendication a par exemple été formulée par les Jeunes Européens à l'occasion du soixantenaire de la Déclaration Schuman et dans la session plénière du Parlement européen de décembre 2017 les eurodéputés ont fait un certain nombre de postulats visant à renforcer le lien entre les citoyens et l'Union, notamment en proposant de déclarer le 9 mai jour férié à l'échelle européenne.

Jusqu'à présent aucun Etat membre de l'Union européenne n'a cependant accepté de faire le pas, de sorte qu'en déclarant le 9 mai comme jour férié au Grand-Duché, le Gouvernement luxembourgeois

joue un véritable rôle précurseur, rôle que le Luxembourg a depuis toujours su jouer dans les questions européennes.

Au niveau européen, le nombre de jours fériés légaux est de 11,75 en moyenne et varie entre 8 et 17 dans l'Europe des 28. En Allemagne par exemple il est fixé au niveau des « Länder » et varie entre 9 à Berlin et 14 en Bavière. En France, le Code du travail prévoit 11 jours fériés légaux alors qu'en Belgique ce nombre est fixé à 11 jours par année de calendrier.

Vu qu'il est dans l'intention du Gouvernement de faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires du jour férié légal supplémentaire, les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs seront adaptées en conséquence.

Pour les fonctionnaires et employés de l'Etat cela est réalisé par le présent projet qui modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et pour le secteur communal il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

Ces modifications se limitent à l'ajout de la Journée de l'Europe à la liste respective des jours fériés légaux puisqu'en matière de congé légal payé ces dispositifs prévoient d'ores et déjà des durées qui dépassent celle qui sera nouvellement fixée par le Code du travail.

Finalement le projet fixe expressément l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions au 1^{er} janvier 2019 puisqu'il importe au Gouvernement d'éviter toute discussion sur une éventuelle application au prorata pour l'année 2019 par rapport à la date d'entrée en vigueur de la loi en projet alors que le but proposé est clairement d'appliquer les nouvelles dispositions dans leur intégralité dès l'année 2019.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 232-2 du Code du travail prend la teneur suivante:

« Art. L. 232-2. Sont jours fériés légaux : le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, la Journée de l'Europe, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël. »

2° A l'article L. 233-4 du même Code l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante:

« Art. L. 233-4. La durée du congé est d'au moins vingt-six jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié. »

Art. II. A l'article 28-1, alinéa 1^{er}, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat le point 1 prend la teneur suivante :

« 1° les jours fériés légaux suivants :

- a) le Nouvel An ;
- b) le lundi de Pâques ;
- c) le premier mai ;
- d) la Journée de l'Europe ;
- e) l'Ascension ;
- f) le lundi de Pentecôte ;
- g) le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin ;
- h) l'Assomption ;
- i) la Toussaint ;
- j) le premier et le deuxième jour de Noël ; »

Art. III. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article I^{er}

Le point 1^o de l'article premier du projet de loi modifie l'article L. 232-2 du Code du travail pour compléter la liste des dix jours fériés légaux par un jour supplémentaire à savoir la Journée de l'Europe qui est célébrée en date du 9 mai. Ainsi le présent projet dotera le Luxembourg de onze jours fériés légaux par année de calendrier.

Le point 2^o relève le congé payé de récréation auquel ont droit tous les salariés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle en application des articles L. 233-1 et L. 233-2 du Code du travail de vingt-cinq à vingt-six jours en modifiant le premier alinéa de l'article L. 233-4. L'année de congé est l'année de calendrier.

Ad article II

L'article II complète la liste des jours fériés légaux prévus au point 1 du premier alinéa de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat par un nouveau point d). L'augmentation des jours fériés légaux de 10 actuellement à 11 à partir de l'année 2019 s'applique ainsi de manière égale aux salariés de droit privé et aux fonctionnaires et aux employés de l'Etat.

Ad article III

L'article III prévoit que les dispositions de la loi en projet entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019. L'intention des parties à l'accord de coalition étant de faire profiter les travailleurs du Grand-Duché de l'augmentation du nombre de jours de congé légal et de l'ajout d'un jour férié légal supplémentaire dès l'année 2019, il est proposé de prévoir cette entrée en vigueur rétroactive afin d'éviter toute discussion au sujet d'une éventuelle application proratisée en fonction de la date d'entrée en vigueur de la loi, notamment en ce qui concerne le jour de congé légal supplémentaire.

*

FICHE FINANCIERE

L'introduction d'un jour de congé payé de récréation supplémentaire n'aura pas d'impact sur le budget de l'Etat, alors que ni la fonction publique ni la fonction communale ne sont concernées étant donné que les travailleurs en question bénéficient d'ores et déjà de jours de congé dépassant le seuil légal.

En ce qui concerne l'introduction d'un jour férié légal supplémentaire, cela va nécessairement avoir comme conséquence une réduction des heures de travail prestées par an par l'ensemble des fonctionnaires, employés et salariés (anciennement « ouvriers ») de l'Etat sans pour autant engendrer des recrutements supplémentaires pour compenser cette perte.

Le seul élément qui aura des répercussions financières à charge du budget de l'Etat est celui qui résultera le cas échéant des suppléments à accorder aux fonctionnaires, employés et salariés (anciennement « ouvriers ») de l'Etat qui devront travailler pendant ce jour férié légal supplémentaire.

A l'heure actuelle il est néanmoins très difficile de prévoir l'envergure de ces suppléments alors que ces données ne sont pas centralisées.

*

TEXTES COORDONNES

Chapitre II.– Jours fériés légaux

Section 1. – Champ d'application

Art. L. 232-1. (1) Le présent chapitre s'applique à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

(2) Un règlement grand-ducal règle la situation des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Section 2. – Jours fériés légaux

Art. L. 232-2. Sont jours fériés légaux: le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1er mai, **la Journée de l'Europe**, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Art. L. 232-3. (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L.232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans 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 remboursé par une compensation financière.

Art. L. 232-4. Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 232-5. (1) Un ou plusieurs des jours énumérés à l'article L.232-2 peuvent être remplacés par un nombre correspondant de jours de fête d'ordre local ou professionnel.

(2) Les substitutions ne peuvent avoir pour effet d'entraîner annuellement l'obligation de payer un nombre de jours différent de celui résultant de l'application de l'article L.232-2.

Section 3. – Salaire

Art. L. 232-6. (1) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

(2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

Art. L. 232-7. (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(3) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2 tombe un dimanche, le salarié occupé ce jour a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-dessus et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe (2) de l'article L.231-7.

(4) (*Loi du 23 juillet 2016*) «Les salariés engagés par les cultes liés à l'État par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution sont exclus du bénéfice du présent article.»

Art. L. 232-8. L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier les heures prestées les jours fériés légaux ainsi que les rétributions payées aux salariés de ce chef. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part du personnel d'inspection et du personnel de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 232-9. Ne peut prétendre au bénéfice du salaire afférent à un jour férié:

1. le salarié qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain de ce jour férié;
2. le salarié qui, même pour des motifs d'absence valables, s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période de vingt-cinq jours ouvrables précédant ce jour férié.

Section 4. – Autorisation ministérielle

Art. L. 232-10. (...) (*abrogé par la loi du 13 mai 2008*)

Section 5. – Dispositions finales

Art. L. 232-11. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions des sections 1 à 3.

Art. L. 232-12. L'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution des articles L.232-1 à L.232-9 et de l'article L.232-11.

Art. L. 232-13. L'employeur qui a fait ou laissé travailler les personnes visées par le présent chapitre contrairement aux dispositions des articles L.232-2, L.232-3, L.232-4, L.232-6, L.232-7 et L.232-8 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 50.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. L. 232-14. Les infractions à l'article L.232-10 sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Ces infractions se prescrivent par le terme de trois ans.

Chapitre III.– Congé annuel payé des salariés

Art. L. 233-1. Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation. Les jours de congé payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 233-2. Sont visés par les dispositions du présent chapitre tous les salariés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.

Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat, règle le droit au congé du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier et du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture.

Art. L. 233-3. L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. L. 233-4. La durée du congé est d'au moins ~~vingt-cinq~~ **vingt-six** 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 de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de salarié handicapé conformément au livre V, titre VI relatif à l'emploi de personnes handicapées. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés engagés.

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

Art. L. 233-5. Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq jours ouvrables, le jour de repos n'est pas mis en compte pour le congé de récréation.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq et demi ou six jours ouvrables, la semaine de congé doit dans tous les cas être mise en compte à raison de cinq jours ouvrables.

Art. L. 233-6. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, sauf en cas d'application de l'article L.233-12, alinéa 1.

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassant dix pour cent 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:

1. les absences pour cause de maladie ou d'accident;
2. les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur;
3. 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;
4. les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives du travail;
5. les jours de grève légale.

Art. L. 233-7. Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième 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 demie sont considérées comme jours entiers.

(Loi du 8 avril 2018)

«Art. L. 233-8.

Le congé peut 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier.»

Art. L. 233-9. 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. L. 233-10. Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

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 congé annuel, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations du personnel, 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 L.233-4, alinéa 1, 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. L. 233-11. Les absences prévues à l'article L.233-6 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 doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

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

Les dispenses éventuelles de service dont doit jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la Chambre des salariés ou de la Chambre de travail, de celle de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur au tribunal du travail, 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 ou salarié, paraît excessif, le tribunal du travail décide, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction du salaire du salarié, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.

Art. L. 233-12. Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

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 correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Art. L. 233-13. Si après la résiliation de la part soit de l'employeur soit du salarié, le contrat de travail est conclu de nouveau dans 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 porte en aucun cas atteinte aux droits du salarié au congé qui lui est légalement acquis.

Art. L. 233-14. 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. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période

de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert 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 précèdent, non réglementées par des conventions collectives, peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 233-15. Pendant la durée du congé, le salarié ne peut exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'article L.233-14.

Art. L. 233-16. Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

(Loi du 15 décembre 2017)

- «1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;»

(Loi du 3 août 2010)

5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;»

(Loi du 15 décembre 2017)

- «6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;

7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.»

(Loi du 15 décembre 2017)

- «8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur.»

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(Loi du 3 août 2010)

«Au sens du présent article on entend par:

«partenaire»: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.»

(Loi du 15 décembre 2017)

«« enfant » : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.»

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L.233-6.

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

(Loi du 15 décembre 2017)

«À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.» Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé

ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

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

(Loi du 15 décembre 2017)

«Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.»

Art. L. 233-17. 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 du registre ou fichier pour le contrôler.

Art. L. 233-18. Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf 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 L.233-12, alinéa 3.

Art. L. 233-19. Il est permis de déroger aux dispositions du présent chapitre 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. L. 233-20. Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

TEXTE COORDONNE DE L'ARTICLE 28-1
de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général
des fonctionnaires de l'état

«Section I. – Jours fériés

Art. 28-1. Sont jours fériés pour le fonctionnaire:

1° les jours fériés légaux suivants:

- a) le Nouvel An;
- b) le lundi de Pâques;
- c) le premier mai;
- d) la Journée de l'Europe ;**
- d) e) l'Ascension;
- e) f) le lundi de Pentecôte;
- f) g) le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin;
- g) h) l'Assomption;
- h) i) la Toussaint;
- i) j) le premier et le deuxième jour de Noël;

2° une demi-journée du mardi de la Pentecôte;

3° l'après-midi du 24 décembre.

Le fonctionnaire qui ne bénéficie pas des demi-journées de congé prévues aux points 2° et 3° parce qu'il assure la permanence du service, a droit à un congé de compensation.

Les jours fériés sont considérés comme temps de travail. »

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification 1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail, 2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter, Premier Conseiller de Gouvernement
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Augmenter le congé annuel payé à 26 jours et déclarer comme jour férié légal la Journée de l'Europe
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	
Ministère de la Fonction publique pour le volet jour férié légal	
Date :	21.12.2018

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle/lesquelles :

Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :
- Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
Remarques/Observations : Code du travail
Loi organique du statut du fonctionnaire de l'Etat
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

1 N.a. : non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
– principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
– positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
– neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi : S'applique à tous les travailleurs sans distinction de sexe.
– négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

