



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 8152

Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail

Date de dépôt : 09-02-2023

Date de l'avis du Conseil d'État : 28-02-2023

Auteur(s) : Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
09-02-2023	Déposé	8152/00	<u>5</u>
22-02-2023	Avis de la Chambre des Métiers (21.2.2023)	8152/01	<u>14</u>
28-02-2023	Avis du Conseil d'État (28.2.2023)	8152/02	<u>17</u>
16-03-2023	Avis de la Chambre des Salariés (16.3.2023)	8152/03	<u>20</u>
21-03-2023	Avis de la Chambre de Commerce (6.3.2023)	8152/04	<u>23</u>
27-04-2023	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Madame Francine Closener	8152/05	<u>28</u>
13-06-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°51 Une demande de dispense du second vote a été introduite	8152	<u>33</u>
13-06-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°51 Une demande de dispense du second vote a été introduite	8152	<u>36</u>
20-06-2023	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (20-06-2023) Evacué par dispense du second vote (20-06-2023)	8152/06	<u>38</u>
27-04-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (22) de la reunion du 27 avril 2023	22	<u>41</u>
06-04-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (20) de la reunion du 6 avril 2023	20	<u>56</u>
30-06-2023	Publié au Mémorial A n°343 en page 1	8152	<u>64</u>

Résumé

N° 8152

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail

Résumé

Le présent projet de loi vise à insérer un point 11 à l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, afin d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'interdiction du travail dominical, prévue à l'article L. 231-1 du Code du travail, en permettant aux musées de faire travailler leurs salariés les jours de dimanche de minuit à minuit à raison de 8 heures de manière permanente. Par ailleurs, les salariés travaillant le dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par le Chapitre premier du Titre III du Livre II du Code du travail.

Actuellement, le travail dominical dans les institutions muséales est admis en considérant que ces entités tombent sous la définition d'« entreprise de spectacle public » au sens de l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 5, mais cette solution est jugée insatisfaisante, car juridiquement incertaine et pas claire.

8152/00

N° 8152

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 9.2.2023

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de 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 de l'article L. 231-6 du Code du travail.

Château de Berg, le 2 février 2023

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

Georges ENGEL

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS ET COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

En principe, l'article L. 231-1 du Code du travail interdit aux employeurs de faire travailler les salariés les jours de dimanche de minuit à minuit. Il y a toutefois certaines catégories de salariés, respectivement certains secteurs d'activité, pour lesquels le Code du travail prévoit des exceptions à cette interdiction.

Alors bien que le Code du travail prévoit déjà de nombreuses exceptions à l'interdiction du travail dominical, ce n'est pas le cas en ce qui concerne les musées. Ainsi, l'article L. 231-6 du Code du travail prévoit effectivement dans ses points 1 à 10 différents secteurs bénéficiant de plein droit d'une dérogation à l'article L. 231-1. Cependant, force est de constater que les institutions muséales ne tombent pas sous le champ d'application de cet article. Actuellement le travail dominical dans les institutions muséales est admis en considérant que ces entités tombent sous la définition d'« entreprise de spectacle public » au sens de l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 5, mais cette solution est insatisfaisante, car juridiquement incertaine et pas claire.

Le musée en tant qu'acteur statique de pure contemplation n'existe pratiquement plus de nos jours. En effet, de nombreux musées s'orientent autour de concepts, nouveaux et intégrés, de transmission du savoir et d'éducation permettant aux visiteurs de découvrir le patrimoine luxembourgeois de façon authentique et vivante. Les programmes d'activités et d'ateliers, qui s'organisent essentiellement autour de la transmission de la mémoire ou du savoir-faire national aux générations futures, de la protection et de la promotion du patrimoine d'intérêt national ou de la valorisation d'un lieu de mémoire d'intérêt national, permettent la participation de la population à la vie culturelle en tant que spectateur ou en tant que participant actif.

En pratique, les musées ont des heures d'ouverture régulières pendant tous les dimanches de l'année pour la satisfaction des besoins de leur public qui se déplace majoritairement à ces lieux les fins de semaine. Il s'ajoute que la fermeture dominicale de ces institutions est de nature à compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du nombre de visiteurs dominical qu'il est impossible de reporter sur les autres jours de la semaine.

Il est dès lors important d'introduire une exception supplémentaire à l'interdiction du travail du dimanche qui se limite précisément et exclusivement aux musées, tout en soulignant que, selon la définition du Conseil international des musées, référence internationale au sein du monde muséal, le musée est « *une institution permanente, à but non lucratif et au service de la société, qui se consacre à la recherche, la collecte, la conservation, l'interprétation et l'exposition du patrimoine matériel et immatériel. Ouvert au public, accessible et inclusif, il encourage la diversité et la durabilité. Les musées opèrent et communiquent de manière éthique et professionnelle, avec la participation de diverses communautés. Ils offrent à leurs publics des expériences variées d'éducation, de divertissement, de réflexion et de partage de connaissance* »¹

Il s'ensuit que les musées jouent un rôle essentiel dans notre société. Par leurs missions et leurs actes, ils s'adressent au public le plus large pour conserver et préserver les richesses de notre patrimoine collectif, et pour le transmettre et l'exposer à la vue de tous.

Le conventionnement et le subventionnement étatique des structures muséales et culturelles accentuent l'intérêt général poursuivi par celles-ci.

Les institutions muséales agissent au service de la population et garantissent par leurs activités un accès privilégié à la culture. L'accès à la culture est un droit humain fondamental cité à l'article 27 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948. La proposition de révision du chapitre II de la Constitution prévoit d'ailleurs d'ériger l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel au rang d'objectif à valeur constitutionnelle.²

Afin de clarifier la question du travail dominical dans les institutions muséales et pour plus de sécurité juridique, le présent projet de loi propose d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'article L. 231-1 pour que les musées puissent faire travailler leurs salariés les dimanches à raison de 8 heures de manière permanente. Il est évident que les salariés travaillant le

¹ Définition du terme musée tel qu'adoptée par l'assemblée générale extraordinaire du Conseil international des musées (ICOM) en date du 24 août 2022

² Doc. parl. n°7755, Proposition de révision du chapitre II de la Constitution, article 31*sexies*

dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par le Chapitre premier du Titre III du Livre II du Code du travail.

*

TEXTE DU PROJET

Article unique. A l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, il est ajouté un point 11 de la teneur suivante :

« 11. aux musées. »

*

FICHE FINANCIERE

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

*

TEXTE COORDONNE

« **Art. L. 231-6.**

(1) L'interdiction visée à l'article L. 231-1 ne s'applique pas :

1. aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servis des consommations ;
2. aux pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;
3. aux entreprises foraines ;
4. aux entreprises de l'agriculture et de la viticulture ;
5. aux entreprises de spectacles publics ;
6. aux entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice ;
7. aux entreprises de transport ;
8. aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des maladies, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux dispensaires, maisons pour enfants, sanatoriums, maisons de repos, maisons de retraite, colonies de vacances, orphelinats et internats ;
9. aux entreprises dans lesquelles le travail en raison de sa nature ne souffre ni interruption, ni retard ;
10. au personnel des services domestiques ;

11. aux musées.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat détermine les entreprises visées au point 9 et spécifie la nature des travaux dont l'exécution est autorisée le dimanche.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut compléter la liste des entreprises prévues au présent paragraphe.

(2) Pour les entreprises dans lesquelles le travail est organisé par équipes successives en cycle continu et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du point 9 du paragraphe (1) ci-dessus, un accord d'entreprise distinct de la convention collective de travail peut déroger, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, à l'interdiction visée à l'article L. 231-1, dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de l'accroissement ou de la consolidation du nombre des emplois existants.

L'accord d'entreprise doit être conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national ayant qualité légale pour représenter le personnel compris dans son champ d'application pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation du personnel. Il sort les mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant.

L'accord d'entreprise ne prend effet qu'après avoir obtenu l'homologation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, et il cesse de sortir ses effets en cas de décision de révocation de

l'homologation prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis du ministre ayant l'Economie dans ses attributions.

Lorsque l'une au moins des organisations syndicales visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe refuse son consentement à la conclusion de l'accord d'entreprise, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder la dérogation visée à l'alinéa 1 après consultation préalable du personnel concerné de l'établissement. Il en est de même lorsque l'ensemble des organisations syndicales visées à l'alinéa 2 refusent la conclusion de l'accord. Le personnel de l'établissement s'exprime par bulletin secret à l'urne sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

En cas d'ouverture d'une entreprise nouvelle, celle-ci peut être autorisée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sous les conditions, selon les modalités et pour la durée qu'il détermine, à déroger à l'interdiction visée à l'article L. 231-1 dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de la création d'emplois nouveaux.

(3) Dans les entreprises travaillant en cycle continu, l'équipe occupée pendant la nuit du samedi au dimanche ne peut être astreinte au travail que jusqu'à six heures du dimanche matin. Les effectifs de ces équipes jouissent à partir de ladite heure d'un repos ininterrompu jusqu'à six heures du lundi matin. »

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail.
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter / Tom Meyer
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Pour clarifier la question du travail dominical dans les institutions muséales, le projet de loi propose d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'interdiction de travailler les dimanches pour que les musées puissent faire travailler leurs salariés les dimanches à raison de 8 heures de manière permanente. Il est évident que les salariés travaillant le dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par le Code du travail.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Ministère de la Culture.
Date :	22/12/2022

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 :
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 inter-administratif (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.
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 ?

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)

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 :
- 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
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

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

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

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8152/01

N° 8152¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(21.2.2023)

Par sa lettre du 25 janvier 2023, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers quant au projet de loi repris sous rubrique.

Le projet susmentionné vise à introduire dans le Code du Travail au niveau de l'article L. 231-6 une dérogation supplémentaire à l'interdiction de travailler les dimanches pour que les salariés des musées puissent travailler à raison de 8 heures les dimanches, et ce de manière régulière et permanente.

La Chambre des Métiers avise favorablement cette disposition.

L'interdiction du travail dominical a été introduite en droit luxembourgeois par la loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers¹. L'interdiction de travailler les dimanches de minuit à minuit comprend de nombreuses exceptions et plusieurs dispositions protectrices des salariés y ont été ajoutées, dispositions qui persistent de nos jours et que le législateur étoffe depuis lors. Les dispositions modifiées de la loi de 1913 se retrouvent aux articles L.231-1 et suivants du Code du travail ; et l'exception du travail dominical dans les institutions muséales, y est ajoutée *expressis verbis* par le projet de loi sous rubrique.

D'un point de vue historique l'interdiction du travail dominical n'est pas la consécration d'une maxime religieuse mais une réaction à l'industrialisation et l'un des premiers acquis sociaux face aux entreprises industrielles. L'artisanat et les modèles de travail artisanaux n'étaient pas dans le point de mire, ni à l'époque, ni par la suite. Ainsi, lors d'une réforme de l'interdiction du travail dominical lancée en 1979, la Chambre des Métiers s'est exprimée dans son avis² sur le projet de loi y relatif comme suit : « *La Chambre des Métiers aimerait préciser qu'elle n'est pas concernée directement par les nouvelles dispositions qui s'appliquent plus particulièrement aux entreprises industrielles faisant recours au mode d'organisation du travail par équipes successives en régime continu. Il s'agit essentiellement des articles 6 et 7 de la loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et des ouvriers. Aucune disposition ne tend à résoudre le problème de la variabilité du temps de travail en fonction des fluctuations d'activité.* »

L'Artisanat demande donc depuis longue date de résoudre le problème de la variabilité du temps de travail en fonction des fluctuations d'activité, c'est à dire de flexibiliser le temps de travail pour utiliser une expression contemporaine.

A l'heure actuelle et à l'approche des échéances électorales législatives de 2023, la Chambre des Métiers vient de publier un catalogue³ rassemblant 30 propositions concrètes en faveur d'une politique

1 Mémorial A n° 58 de 1913

2 Avis de la Chambre des Métiers du 3 avril 1987 relatif au projet de loi n°3070 modifiant 1) la loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers ; 2) l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés

3 «30 Propositions pour l'avenir de l'Artisanat, des artisans et de la société luxembourgeoise» p.34 ; publié par la Chambre des Métiers le 10.01.2023, voir le site internet : www.cdm.lu

future visant à renforcer l'attractivité du secteur de l'Artisanat et à doter le pays de bases solides pour maintenir et développer ses avantages compétitifs.

La 19e proposition de ce catalogue suggère de mettre en œuvre une organisation plus flexible du temps de travail, davantage adaptée aux besoins actuels des entreprises.

La Chambre des Métiers y note que *les besoins en termes de flexibilisation des employeurs et des salariés ont évolué. Les premiers visent une organisation du (temps de) travail flexible et agile – vu les pressions externes subies par les clients, fournisseurs et autres partenaires – tandis que les derniers ont pour objectif la conciliation optimisée entre vie professionnelle et vie privée. Tout cela devrait nécessairement engendrer à terme une révision des modalités de l'organisation du travail dans le cadre d'un dialogue employeur-salariés interne, afin que les PME puissent gagner en résilience et en capacité d'adaptation.*

Dans un environnement de travail en constante mutation, il s'agit d'accepter la nouvelle réalité que l'emploi doit nécessairement devenir plus flexible que ce soit au niveau de ses formes, de son encadrement contractuel ou par rapport à l'organisation proprement dite du temps de travail. Ces différentes facettes d'une flexibilisation de l'emploi doivent nécessairement être pris en considération lorsqu'il s'agit de développer le Luxembourg en tant que marché de l'emploi attractif, compétitif et véritablement transfrontalier.

Pour préparer un environnement de travail résolument moderne en ligne avec les attentes du futur, il est tout aussi indispensable de créer de nouvelles formes de travail qui associent les garanties d'une protection sociale (dans le chef du « salarié ») aux avantages de flexibilité du travail (dans une optique « employeur »).

La Chambre des Métiers énonce 10 pistes à suivre pour la mise en œuvre de cette 19e proposition et elle mentionne justement l'abolition de la restriction des 4 heures du travail dominical, à l'instar de ce que prévoit le Gouvernement pour les institutions muséales.

La Chambre des Métiers n'a aucune observation particulière à formuler relativement au projet de loi lui soumis pour avis.

Luxembourg, le 21 février 2023

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS

8152/02

N° 8152²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(28.2.2023)

Par dépêche du 2 février 2023, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs et un commentaire de l'article unique regroupés, une fiche d'évaluation d'impact, une fiche financière ainsi que le texte coordonné de l'article L. 231-6 du Code du travail que le projet de loi tend à modifier.

L'avis de la Chambre des métiers a été communiqué au Conseil d'État en date du 21 février 2023.

Les avis des autres chambres professionnelles, demandés selon la lettre de saisine, ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous examen vise à insérer un point 11 à l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, afin d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'interdiction du travail dominical, prévue à l'article L. 231-1 du Code du travail, en permettant aux musées de faire travailler leurs salariés les jours de dimanche de minuit à minuit.

*

EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 19 votants, le 28 février 2023.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8152/03

N° 8152³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.3.2023)

Par lettre du 25 janvier 2023, Monsieur Georges ENGEL, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le projet de loi a pour objet de modifier l'article L.231-6 du Code du travail en ajoutant un point 11 nouveau de la teneur suivante : « 11. aux musées ».

2. Il a pour but d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'interdiction de travailler les jours de dimanche posée par l'article L.231-1. Les institutions muséales pourraient ainsi faire travailler leurs salariés les dimanches à raison de 8 heures de manière permanente. Il est évident que les salariés travaillant le dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par la loi.

3. Selon l'exposé des motifs du projet, la fermeture dominicale des institutions muséales est de nature à en compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du nombre de visiteurs qu'il est dès lors impossible de reporter sur les autres jours de la semaine. Pourtant, les musées jouent un rôle essentiel dans notre société car ils agissent au service de la population et garantissent par leurs activités un accès privilégié à la culture.

4. Dans la pratique, les musées ont des heures d'ouverture régulières pendant tous les dimanches de l'année afin de satisfaire les besoins de son public qui se déplace majoritairement à ces lieux les fins de semaine. En effet, le travail dominical dans les institutions muséales est actuellement admis en considérant que ces entités tombent sous la définition d'« entreprise de spectacle public »¹. Pourtant, cette solution est insuffisante car elle est juridiquement incertaine et ambiguë.

5. Il appert que le Gouvernement a estimé qu'il était nécessaire de rajouter une base légale permettant « aux musées » de bénéficier d'une dérogation exclusive à l'interdiction du travail dominical afin qu'ils puissent expressément demeurer ouverts les dimanches.

6. En ce qui concerne, le champ d'application de la disposition qui va être nouvellement introduite dans le Code du travail, il faut entendre par musée « *une institution permanente, à but non lucratif et au service de la société, qui se consacre à la recherche, la collecte, la conservation, l'interprétation et l'exposition du patrimoine matériel et immatériel. Ouvert au public, accessible et inclusif, il encourage la diversité et la durabilité. Les musées opèrent et communiquent de manière éthique et professionnelle, avec la participation de diverses communautés. Ils offrent à leurs publics des expériences variées d'éducation, de divertissement, de réflexion et de partage de connaissance.* »

¹ Au sens de l'article L.231-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 5 du Code du travail.

7. Partant, cet ajout apportera davantage de sécurité juridique et aussi une clarification du cadre législatif étant donné que le secteur d'activité des musées sera inséré *expressis verbis* au niveau du Code.

8. La CSL marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 16 mars 2023

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

8152/04

N° 8152⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(6.3.2023)

Le projet de loi sous avis a pour objet d'opérer une modification de l'article L. 231-6 du Code du travail qui a trait au travail le dimanche afin d'y inscrire l'ouverture dominicale des musées de légaliser la pratique.

En bref

- La Chambre de Commerce peut approuver le projet de loi sous avis, qui a le mérite de sécuriser juridiquement la pratique de l'ouverture des musées le dimanche tout en souhaitant ouvrir le débat sur la pertinence de maintenir l'interdiction générale du travail dominical.
- Ainsi, la Chambre de Commerce s'exprime en faveur d'une autorisation de principe du travail le dimanche, qui profiterait notamment aux entreprises du secteur du commerce et de l'industrie.

Afin de clarifier juridiquement la question du travail dominical dans les musées, le Projet sous avis propose d'introduire, dans le Code du travail, une dérogation supplémentaire à l'interdiction du travail dominical¹ en complétant la liste des exceptions afin d'y inscrire expressément l'ouverture dominicale des musées.

La question du travail le dimanche est réglée par l'article L. 231-1 du Code du travail qui pose une **interdiction de principe pour les employeurs de faire travailler les salariés les jours de dimanche de minuit à minuit**.

Il existe toutefois des exceptions à l'interdiction du travail dominical (qui, comme le souligne l'exposé des motifs sont nombreuses) pour certaines catégories de salariés, respectivement certains secteurs d'activité.

L'article L. 231-6, paragraphe 1 du Code du travail prévoit effectivement que « [1] interdiction visées à l'article L. 231-1 ne s'applique pas :

1. aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations ;
2. aux pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;
3. aux entreprises foraines ;
4. aux entreprises de l'agriculture et de la viticulture ;
5. aux entreprises de spectacles publics² ;
6. aux entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice ;
7. aux entreprises de transport ;

1 L'interdiction est prévue à l'article L. 231-1 du Code du travail

2 Texte souligné par la Chambre de Commerce

8. aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux dispensaires, maisons pour enfants, sanatoriums, maisons de repos, maisons de retraite, colonies de vacances, orphelinats et internats ;
9. aux entreprises dans lesquelles le travail en raison de sa nature ne souffre ni interruption, ni retard ;
10. au personnel des services domestiques.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat détermine les entreprises visées au point 9 et spécifie la nature des travaux dont l'exécution est autorisée le dimanche.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut compléter la liste des entreprises prévues au présent paragraphe. »

Suivant les explications fournies par les auteurs dans l'exposé des motifs, « [A]ctuellement le travail dominical dans les institutions muséales est admis en considérant que ces entités tombent sous la définition d'« entreprise de spectacle public » au sens de l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 5, mais cette solution est insatisfaisante, car juridiquement incertaine et pas claire. »³

Afin de clarifier la question du travail dominical dans les musées, le Projet sous avis propose d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'interdiction du travail dominical⁴ en complétant la liste des exceptions (prévues sous l'article L. 231-6 du Code du travail) afin d'y inscrire expressément l'ouverture dominicale des musées.

Un point 11° nouveau est ainsi ajouté au paragraphe 1 ci-dessus, intitulé :

« 11. aux musées ».

La Chambre de Commerce comprend que l'intention des auteurs est de sécuriser juridiquement la pratique de l'ouverture des musées le dimanche en visant expressément cette catégorie et, en ce sens, peut approuver le projet de loi sous avis. Elle considère néanmoins cette modification du Code du travail comme insuffisante, voire renforçant la discrimination de certains secteurs, et plaide pour que le paradigme sur lequel s'est construit la législation en matière de travail dominical soit inversé.

Ainsi, au lieu de maintenir principe de l'interdiction du travail le dimanche et de continuer d'élargir la liste des exceptions à 11 secteurs, **il s'agirait d'autoriser le travail le dimanche par principe, sans pour autant remettre en cause la législation par ailleurs applicable en matière de durée du travail (durées de travail journalière et hebdomadaire maximales) et de rémunération (majoration des heures travaillées le dimanche).**

La Chambre de Commerce donne à considérer la situation actuelle du travail dominical dans le secteur du commerce de détail. Même si, en vertu de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, les commerces peuvent ouvrir leurs portes tous les dimanches de 6 heures à 13 heures sauf dérogation⁵ (donc sur une amplitude de 7 heures), le Code du travail prévoit pour sa part que le travail dominical est limité à 4 heures.

Or, les ouvertures dominicales sont importantes car :

- elles contribuent à augmenter le chiffre d'affaires des commerces sur la semaine : en effet, il ne s'agit pas d'un simple report ou glissement des dépenses de la semaine sur celles du dimanche (à l'instar des arguments apportés par les auteurs du projet de loi sous avis en ce qui concerne les musées) ;
- elles permettent d'attirer une clientèle « touristique » non-locale (qui peut par ailleurs profiter des restaurants et bars notamment) ;
- enfin, elles répondent aux nouvelles habitudes d'achat des consommateurs.

Autoriser le travail le dimanche à raison de 8 heures (au lieu de 4 heures) aurait aussi comme avantage de résoudre les problèmes de planification du temps de travail (les salariés étant peu enclins à se déplacer pour venir travailler pour 4 heures seulement notamment).

S'agissant par ailleurs du travail dominical dans le secteur de l'industrie, la Chambre de Commerce tient à souligner que les dérogations qui auraient dû être accordées ne l'ont jamais été faute d'adoption

³ Texte souligné par la Chambre de Commerce

⁴ L'interdiction est prévue à l'article L. 231-1 du Code du travail.

⁵ L'ouverture peut s'étendre de 6 heures à 18 heures uniquement pour les boucheries, boulangeries, pâtisseries, traiteurs et salons de consommation, magasins de journaux, souvenirs et de tabac)

des règlements grand-ducaux pourtant prévus sous l'article L. 231-6, paragraphe 1 du Code du travail alinéas 2 et 3, ce qui est regrettable.

La proposition d'opérer un changement de paradigme illustre les attentes des entreprises en termes de flexibilisation dans l'organisation du travail, exprimée dans le cadre des 30 propositions phrases⁶ de la Chambre de Commerce afin d'alimenter le débat dans le contexte des élections législatives de 2023.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, tout en souhaitant ouvrir le débat sur la pertinence de maintenir l'interdiction générale du travail dominical.

⁶ Voir à cet égard : <https://www.cc.lu/dossiers-thematiques/elections-2023>

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8152/05

N° 8152⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(27.4.2023)

La commission se compose de : M. Dan Kersch, Président ; Mme Francine Closener, Rapportrice ; Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Carlo Weber, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 9 février 2023.

L'avis de la Chambre des Métiers date du 21 février 2023.

Le Conseil d'État a émis son avis le 28 février 2023.

L'avis de la Chambre de Commerce date du 6 mars 2023 et celui de la Chambre des Salariés du 16 mars 2023.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi lors de sa réunion du 6 avril 2023. Elle y a examiné les avis du Conseil d'État ainsi que des chambres professionnelles et elle y a désigné Madame Francine Closener comme Rapportrice du présent projet de loi.

La commission a examiné et adopté le présent rapport lors de sa réunion du 27 avril 2023.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à insérer un point 11 à l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, afin d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'interdiction du travail dominical, prévue à l'article L. 231-1 du Code du travail, en permettant aux musées de faire travailler leurs salariés les jours de dimanche de minuit à minuit à raison de 8 heures de manière permanente. Par ailleurs, les salariés travaillant le dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par le Chapitre premier du Titre III du Livre II du Code du travail.

L'interdiction du travail dominical remonte à 1913 (loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers). Pourtant, il existe de nombreuses exceptions dans le Code du travail concernant l'interdiction de travailler les dimanches de minuit à minuit. Ainsi, l'article L. 231-6 du Code du travail prévoit effectivement dans ses points 1 à 10 différents secteurs bénéficiant de plein droit d'une dérogation à l'article L. 231-1. Cependant, force est de constater que les institutions

muséales ne tombent pas sous le champ d'application de cet article. Actuellement, le travail dominical dans les institutions muséales est admis en considérant que ces entités tombent sous la définition d'« entreprise de spectacle public » au sens de l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 5, mais cette solution est jugée insatisfaisante, car juridiquement incertaine et pas claire.

En pratique, les musées ont des heures d'ouverture régulières pendant tous les dimanches de l'année pour la satisfaction des besoins de leur public qui se déplace majoritairement à ces lieux les fins de semaine. Il s'ajoute que la fermeture dominicale de ces institutions est de nature à en compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du nombre de visiteurs dominicaux qu'il est impossible de reporter sur les autres jours de la semaine.

Il est dès lors important d'introduire une exception supplémentaire à l'interdiction du travail du dimanche qui se limite précisément et exclusivement aux musées.

Les musées jouent un rôle essentiel dans notre société. Par leurs missions et leurs activités, ils conservent et préservent la richesse de notre patrimoine collectif, et s'adressent au public pour le transmettre et l'exposer à la vue de tous.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 28 février 2023, le Conseil d'Etat marque son accord au projet de loi.

Avis de la Chambre des Métiers

Dans son avis du 21 février 2023, la Chambre des Métiers donne son accord au projet de loi. Elle évoque en outre plusieurs propositions qui permettraient, selon elle, de mettre en œuvre une organisation plus flexible du temps de travail, davantage adaptée aux besoins actuels des entreprises.

Avis de la Chambre de Commerce

Dans son avis du 6 mars 2023, la Chambre de Commerce marque son accord au projet de loi. Cependant, la Chambre de Commerce estime qu'il serait plus opportun d'autoriser le travail du dimanche dans tous les secteurs d'activité au lieu de maintenir le principe actuel de l'interdiction du travail dominical et de continuer d'élargir la liste des exceptions. Toutefois, selon la Chambre professionnelle, la législation en matière de durée du travail (durées de travail journalière et hebdomadaire maximales) et de rémunération (majoration des heures travaillées le dimanche) ne devrait pas être remise en cause.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 16 mars 2023, la Chambre des Salariés marque son accord au projet de loi.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article unique

En principe, l'article L. 231-1 du Code du travail interdit aux employeurs de faire travailler les salariés les jours de dimanche de minuit à minuit. Il y a toutefois certaines catégories de salariés, respectivement certains secteurs d'activité, pour lesquels le Code du travail prévoit des exceptions à cette interdiction.

Alors bien que le Code du travail prévoit déjà de nombreuses exceptions à l'interdiction du travail dominical, ce n'est pas le cas en ce qui concerne les musées. Ainsi, l'article L. 231-6 du Code du travail prévoit effectivement dans ses points 1 à 10 différents secteurs bénéficiant de plein droit d'une dérogation à l'article L. 231-1.

Afin de clarifier la question du travail dominical dans les institutions muséales et pour plus de sécurité juridique, l'article unique du présent projet de loi propose d'introduire dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'article L. 231-1 pour que les musées puissent faire travailler leurs salariés les dimanches à raison de 8 heures de manière permanente. Il est évident que les salariés travaillant le dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par le chapitre premier du titre III du livre II du Code du travail.

Dans son avis du 28 février 2023, le Conseil d'État n'a pas d'observations à faire à l'égard du présent projet de loi.

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 8152 dans la teneur qui suit :

*

PROJET DE LOI portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail

Article unique. A l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, il est ajouté un point 11 de la teneur suivante :

« 11. aux musées. »

Luxembourg, le 27 avril 2023

Le Président,
Dan KERSCH

La Rapportrice,
Francine CLOSENER

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8152

Date: 13/06/2023 19:33:24

Scrutin: 10

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8152 - Code du travail

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8152

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	48	0	0	48
Procurations:	12	0	0	12
Total:	60	0	0	60

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

DP

Arendt Guy	Oui	Bauler André	Oui
Baum Gilles	Oui	Beissel Simone	Oui
Colabianchi Frank	Oui	Etgen Fernand	Oui
Graas Gusty	Oui	Hahn Max	Oui
Hartmann Carole	Oui	Knaff Pim	Oui (Bauler André)
Lamberty Claude	Oui	Polfer Lydie	Oui (Hahn Max)

LSAP

Asselborn-Bintz Simone	Oui	Biancalana Dan	Oui (Asselborn-Bintz Simone)
Burton Tess	Oui	Closener Francine	Oui
Cruchten Yves	Oui	Di Bartolomeo Mars	Oui
Hemmen Cécile	Oui	Kersch Dan	Oui
Mutsch Lydia	Oui (Cruchten Yves)	Weber Carlo	Oui

déi gréng

Ahmedova Semiray	Oui	Benoy François	Oui (Lorsché Josée)
Bernard Djuna	Oui	Empain Stéphanie	Oui (Hansen Marc)
Gary Chantal	Oui	Hansen Marc	Oui
Lorsché Josée	Oui	Margue Charles	Oui
Thill Jessie	Oui		

CSV

Adehm Diane	Oui	Arendt épouse Kemp Nancy	Oui
Eicher Emile	Oui	Eischen Félix	Oui (Mosar Laurent)
Galles Paul	Oui	Gloden Léon	Oui (Halsdorf Jean-Marie)
Halsdorf Jean-Marie	Oui	Hansen Martine	Oui
Hengel Max	Oui	Kaes Aly	Oui
Lies Marc	Oui	Margue Elisabeth	Oui
Mischo Georges	Oui (Arendt épouse Kemp Nancy)	Modert Octavie	Oui
Mosar Laurent	Oui	Roth Gilles	Oui
Schaaf Jean-Paul	Oui	Spautz Marc	Oui
Wilmes Serge	Oui (Modert Octavie)	Wiseler Claude	Oui
Wolter Michel	Oui (Wiseler Claude)		

ADR

Engelen Jeff	Oui	Kartheiser Fernand	Oui
Keup Fred	Oui	Reding Roy	Oui (Engelen Jeff)

Date: 13/06/2023 19:33:24

Scrutin: 10

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8152 - Code du travail

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8152

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	48	0	0	48
Procurations:	12	0	0	12
Total:	60	0	0	60

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

DÉI LÉNK

Cecchetti Myriam	Oui	Oberweis Nathalie	Oui
------------------	-----	-------------------	-----

Piraten

Clement Sven	Oui	Goergen Marc	Oui
--------------	-----	--------------	-----

Le Président:

Le Secrétaire Général:

8152



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

N° 8152

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

*

Article unique. A l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, il est ajouté un point 11 de la teneur suivante :

« 11. aux musées. »

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 13 juin 2023

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Fernand Etgen

8152/06

N° 8152⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(20.6.2023)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 13 juin 2023 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

**portant modification de l'article L. 231-6
du Code du travail**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 13 juin 2023 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 28 février 2023 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 19 votants, le 20 juin 2023.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 27 avril 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 24 avril 2023**
2. **8152** **Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail (travail dominical dans les musées)**
- Rapporteur : Madame Francine Closener
- Examen et approbation d'un projet de rapport
3. **Présentation par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire d'une étude du LISER relative à la réduction du temps de travail**
4. **Divers**

*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nicole Kerschen, Mme Ludivine Martin, Mme Uyen Nguyen, du LISER

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur de la rapportrice

M. Joé Spier, Mme Nadine Gautier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles, M. Marc Hansen, M. Gilles Roth

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 24 avril 2023

Le projet de procès-verbal sous rubrique n'a pas été examiné et il est reporté à la prochaine réunion.

2. 8152 Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail (travail dominical dans les musées)

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, remercie les députés, membres de la commission, d'avoir accepté que la réunion ait lieu à 9 heures au lieu de 10.30 heures. Le fait d'avancer le commencement de la réunion a permis de répondre aux contraintes de temps que rencontre Monsieur le Ministre du Travail.

Madame la Rapportrice pour le projet de loi 8152, Francine Closener, constate qu'il s'agit d'un projet dont la taille n'est pas très importante. Elle rappelle que la commission en a déjà discuté lors d'une réunion précédente et estime que le projet de rapport, distribué en amont de la présente réunion, ne devrait pas soulever de questions. Tel est bien le cas.

Les membres de la commission approuvent à l'unanimité le projet de rapport leur soumis au vote. Le modèle de base est retenu pour la discussion du projet en séance plénière.

3. Présentation par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire d'une étude du LISER relative à la réduction du temps de travail

Monsieur le Président Dan Kersch signale que la présentation de l'étude sur la réduction du temps du travail aux membres de la présente commission parlementaire répond, entre autres, à la demande de Monsieur le Député Marc Spautz.

Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, rappelle qu'un débat et une question élargie relatifs aux temps de travail ont précédé l'étude effectuée par le LISER¹ en coopération avec l'Université du Luxembourg. A cette occasion, Monsieur le Ministre avait annoncé qu'une étude allait porter sur la réduction du temps de travail et devrait en montrer les avantages et les inconvénients. Il importe à Monsieur le Ministre que cette étude puisse contribuer à objectiver un débat qui, sinon, serait mené de façon trop émotionnelle. Monsieur le Ministre veut discuter sur la base de faits dont l'étude a dressé un état des lieux.

Monsieur le Ministre souligne que le LISER est indépendant et que lui-même n'a pas influencé les travaux de cet institut, ni en ce qui concerne les résultats de l'étude, ni en ce qui concerne son approche. Dès que l'étude fut terminée, elle a été présentée aux partenaires sociaux, mardi le 25 avril 2023, dans le

¹ Luxembourg Institute of Socio-Economic Research

cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE). Elle fut ensuite présentée à la presse. Monsieur le Ministre admet qu'il aurait été envisageable de d'abord présenter cette étude à la présente commission parlementaire. Il rappelle toutefois que d'autres études, comme notamment une analyse sur les connaissances et une analyse de l'OCDE ayant mené au plan national « skills » furent également présentées d'abord au public et par après à la Chambre. L'orateur constate que cette démarche n'a jamais donné lieu à des critiques. Dans le présent cas, la démarche fut donc la même.

Monsieur le Ministre répète que l'étude du LISER sur la réduction du temps de travail ne contient pas de positionnements de nature politique, mais qu'elle est exclusivement fondée sur un relevé de faits provenant du Luxembourg et d'autres pays.

Monsieur le Ministre du Travail rappelle qu'à la suite des débats évoqués, il subsistait un certain nombre de questions auxquelles il fallait trouver des réponses. Sont visées la carence de la main d'œuvre, le stress et le burnout qui vont croissant, les structures d'accueil en faveur du personnel des entreprises, l'impact sur le bénévolat. De quelle sorte une réduction du temps de travail pourrait impacter ces différentes considérations ?

De manière sous-jacente, l'étude devrait apporter des éléments de réponse à la question de savoir comment le Luxembourg peut arriver à maintenir son marché de travail suffisamment attractif, alors que le temps de travail à l'étranger est moins élevé et que le niveau des salaires à l'étranger tend à rejoindre les niveaux salariaux luxembourgeois.

Monsieur le Ministre du Travail rappelle que son homologue allemand a déjà annoncé un relèvement du salaire social minimum allemand en 2024 qui se situera dès lors bientôt au même niveau que celui pratiqué au Luxembourg.

Une des principales questions est donc d'estimer l'impact d'une réduction du temps de travail sur l'attractivité du Grand-Duché pour continuer à vouloir rejoindre notre pays pour y travailler.

Monsieur le Ministre signale qu'il a eu deux options : la première étant de ne rien entreprendre face à ces évolutions, et la seconde étant d'agir en se penchant sur les éléments qui permettent de trouver des réponses aux questions soulevées. Le Ministre signale qu'il a opté pour la seconde solution. Monsieur le Ministre indique encore que l'étude montre que rien n'est entièrement noir ou blanc, mais qu'il existe de nombreuses facettes intermédiaires et des nuances qu'il faut considérer.

Une collaboratrice du LISER se charge de la présentation de l'étude, dont un résumé sous forme d'une présentation *power point* est partagé séance tenante.

L'étude tend à répondre à deux objectifs :

1. Quels sont les enjeux et les risques d'une réduction de la durée légale hebdomadaire du temps de travail ? A ce sujet les chercheurs ont procédé à une revue de la littérature disponible, donc en dehors d'expériences non encore documentées.
2. Quels sont les enseignements pour le Luxembourg ? Le contexte luxembourgeois a été pris en compte, notamment la législation sur la durée du temps de travail, la digitalisation, la pénurie de main d'œuvre,

la croissance économique, la structure de l'économie et celle des entreprises.

Quant à la réduction du temps de travail, il y a trois finalités :

1. L'amélioration du bien-être des travailleurs : conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, les aspects liés à la santé des salariés, l'égalité de genre...etc. (cet ensemble de finalités a été poursuivi par le Portugal, qui a mis en place une réduction du temps de travail entre 1996 et 1998).
2. Le partage de l'emploi, la baisse du chômage (il s'agit d'un objectif poursuivi par la France, lorsqu'elle est passée aux 35 heures/semaine)
3. La croissance de la productivité et de la compétitivité.

L'ensemble de ces finalités devrait influencer sur l'attractivité du Luxembourg comme lieu de travail.

Monsieur le Président Dan Kersch interjette une question. Il demande pour quelle raison l'étude s'est basée sur des chiffres datant de l'année 2016.

La collaboratrice du LISER précise à cet égard que les derniers chiffres collectés auprès des entreprises datent de l'année 2020, donc de l'année de la pandémie et du confinement et ne sont dès lors pas fort utiles à la présente analyse. Il a dès lors fallu se reporter à des chiffres de 2016 du Statec, sachant que le relevé de ce genre de données se fait tous les quatre ans et que les prochains chiffres disponibles ne le seront qu'en l'an 2024.

La collaboratrice du LISER poursuit sa présentation en passant à une comparaison du temps de travail légal et effectif au Luxembourg et dans les pays frontaliers

En ce qui concerne le nombre d'heures de travail hebdomadaire, il faut retenir que le Luxembourg arrive en moyenne à 42,7 heures, l'Allemagne à 41,5 heures, la Belgique à 40,6 heures et la France à 40 heures.

A noter également que la législation ne s'oppose pas à des réductions du temps de travail par le biais des conventions collectives de travail.

Concernant l'impact d'une réduction du temps de travail sur le bien-être, on peut dire qu'en théorie, la conciliation entre vie privée et professionnelle s'en trouve améliorée, l'emploi des femmes progresse, l'écart des rémunérations entre les genres diminue et il y aura une meilleure répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes. Le stress diminue, ainsi que l'épuisement professionnel. A salaire mensuel égal, le taux de salaire horaire augmente, les loisirs deviennent plus faciles d'accès et en conséquence il y aura une augmentation de la consommation. En voilà pour les aspects favorables.

Concernant les effets défavorables, en théorie, on estime qu'il y a un risque d'intensification de la charge de travail, une augmentation de l'imprévisibilité, une perte de contrôle des horaires, l'apparition d'horaires atypiques. La progression dans les carrières est ralentie dû à un manque de reconnaissance. Les revenus peuvent donc s'en ressentir et il y aura un effet contraire sur les loisirs et la consommation, en comparaison aux aspects théoriques favorables évoqués ci-devant.

Toutefois, ces préceptes théoriques ne sont pas tous vérifiés en pratique.

Il faut constater que les effets d'une réduction du temps de travail sur le bien-être et la santé sont plutôt positifs, quitte à ce qu'il y ait des différences observables selon les pays qui ont réduit le temps de travail.

A constater également qu'il n'y a pas de lien positif systématique entre la réduction du temps de travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

La collaboratrice du LISER met en exergue les éléments suivants, dont il convient de tenir compte :

L'effet d'une réduction du temps de travail à partir de 40 heures par semaine est nul s'il y a une augmentation des heures supplémentaires qui s'opère en conséquence.

Il convient également d'éviter un débordement de la charge de travail – le droit à la déconnexion devient important dans ce contexte. Il faut éviter l'apparition d'horaires atypiques.

Un autre important élément est le besoin de créer réellement de nouveaux emplois. Or, cette exigence pourrait se heurter au Grand-Duché à la pénurie des compétences.

Ce qui est essentiel, c'est que le taux salarial mensuel puisse être maintenu et qu'il n'y aura pas l'effet d'une diminution salariale sur la durée, sinon la réduction du temps de travail engendrera tous les aspects négatifs liés à une diminution du pouvoir d'achat et des revenus disponibles à la consommation.

Finalement, il est important qu'il y ait un dialogue social constructif et que les délégations du personnel soient impliquées dans le processus.

En ce qui concerne la relation entre réduction du temps du travail et productivité et emploi, la théorie fait penser à ce qui suit :

Il y aura un partage du travail plus prononcé, qui se fera notamment en faveur des femmes. La productivité va s'accroître du fait d'une meilleure santé des salariés, d'une amélioration de leur bien-être et d'une concentration améliorée. Il sera plus facile aux entreprises de retenir leur personnel car la conciliation entre vie privée et professionnelle deviendra plus aisée et la satisfaction au travail augmente. Les aspects défavorables aperçus par la théorie sont les suivants : le coût de la main d'œuvre va s'accroître et la compétitivité se réduire en conséquence. Il y aura un recours prononcé aux heures supplémentaires et il y aura le risque d'externalisations des fonctions de l'entreprise.

La pratique observée par les chercheurs du LISER ne permet pas d'arriver à une conclusion tranchée. En effet, il n'y a pas de consensus sur les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi. La réduction du temps de travail en France, en 1982, qui est passée de 40 à 39 heures, est jugée négative. Celle de 1998, lorsque la France est passée des 39 heures à 35 heures est jugée positive ou nulle. Pour le Portugal, les appréciations varient entre positive, nulle ou ambiguë, alors que le pays est passé en 1996 des 44 heures aux 40 heures de travail par semaine. En Allemagne, il y a des réductions de travail selon les secteurs, venues entre 1984 et 1987. Elles sont jugées négatives.

Les études s'accordent dans le constat que les effets des réductions du temps de travail sur l'emploi sont de court terme et qu'il n'y a pas d'effet clair et net sur le long terme. Les conditions de réussite sont mises en évidence.

En ce qui concerne les risques et conditions de réussite dans le contexte luxembourgeois, il est à retenir pour une baisse du temps effectif de travail qu'il y a un risque de surcharge de travail et de recours massif aux heures supplémentaires, tel que ce fut observable en France et au Portugal. Les raisons en sont les suivantes : les tâches des salariés dans les entreprises ne sont pas facilement divisibles et à réallouer. Quant aux nouvelles embauches, un coût supplémentaire lié à la bureaucratie et à la formation naîtra surtout dans les petites entreprises. Ensuite, il faut tenir compte de la pénurie de main d'œuvre.

Au Luxembourg, la pénurie touche tous les secteurs et le risque de recours aux heures supplémentaires est très prononcé. Les auteurs de l'étude du LISER soulignent l'importance des mesures d'accompagnement, notamment la formation et la législation relative aux heures supplémentaires.

Concernant les compensations pour les entreprises, il faut constater qu'à salaires constants, la réduction du temps de travail engendre une augmentation des coûts de l'entreprise, une diminution de ses bénéfices et une baisse de compétitivité. Il y a un risque de hausse des prix de vente, d'heures supplémentaires, de digitalisation accrue des processus ainsi que de délocalisation de productions et de tâches. Une perte d'emploi risque d'en être la conséquence. Un exemple à cet égard est la France, avec l'introduction des 35 heures qui avait mené à une baisse des cotisations sociales. Des aides incitatives furent nécessaires pour la création d'emplois. Un autre exemple est celui de l'Allemagne où les négociations collectives et une flexibilité accrue furent déterminantes.

Les chercheurs du LISER concluent qu'il est important de tenir compte du calendrier si l'on veut réduire le temps de travail : il faut que cela se fasse dans un contexte d'économie saine, qu'il y ait une croissance soutenue et des finances publiques saines. A noter plus particulièrement : les différences de productivité et de compétitivité selon les secteurs.

Quant aux dispositifs de flexibilité et de réorganisation, il y a lieu de constater qu'en France, les 35 heures ont mené à des annualisations des périodes de travail, à un libre choix d'horaires hebdomadaires, à des horaires de travail individualisés et à des multitâches. 50% des salariés français en étaient affectés.

Il n'y a pas d'uniformité dans tous les secteurs et entreprises. La mise en place de la réduction du temps de travail est plus facile pour les grands lieux de travail bureaucratisés et routiniers – elle est moins facile pour les petites entreprises avec travailleurs hautement spécialisés qui, eux, sont difficilement remplaçables.

Quant au Luxembourg, il faut noter que 76% des entreprises ont moins de 5 salariés !

La transformation digitale, c'est-à-dire la robotisation, l'automatisation, le recours massif aux outils digitaux, a comme conséquence une diminution de l'emploi et des embauches, notamment en cas de pénurie de main d'œuvre. Il

Il y a également un effet contraire, à savoir une augmentation des emplois et embauches lorsque la digitalisation entraîne une amélioration de la productivité et de l'efficacité et donc également une amélioration de la compétitivité des entreprises. Il s'ensuit qu'il faut constater des effets différenciés sur l'emploi. La digitalisation n'est pas uniforme dans tous les secteurs et toutes les professions.

Concernant l'aspect de l'attractivité du Luxembourg comme lieu de travail si l'on venait à réduire le temps de travail, il faut constater que le concept d'attractivité est une notion à multiples facettes et offre un large éventail de facteurs à considérer. Partant, il est fort difficile de mesurer cet aspect.

Est-ce qu'une réduction du temps de travail serait favorable pour l'attractivité du Luxembourg ? Il y a du pour et du contre. Il convient de considérer les effets pour les entreprises et les effets pour les salariés. L'effet au final est différent suivant le choix politique qui porte sur les différents facteurs constitutifs.

Le LISER rend encore attentif au fait que les grands pays voisins du Luxembourg n'étudient pas la question de l'attractivité de leur économie pour les travailleurs, étant donné que ces grandes économies ne dépendent pas dans l'extrême mesure de l'apport de main d'œuvre étrangère comme c'est le cas pour le Grand-Duché de Luxembourg.

Finalement, l'étude du LISER porte sur les effets de la réduction du temps de travail selon les groupes sociodémographiques et les caractéristiques des entreprises. Un constat : les effets sont différenciés.

Concernant les aspects de la conciliation de la vie privée et professionnelle, de la santé, du bien-être et les loisirs, le cas des 35 heures en France montre que la réduction du temps de travail fut plus bénéfique aux femmes, notamment aux mères de jeunes enfants. Elle fut également plus bénéfique aux travailleurs âgés. Elle fut moins bénéfique aux salariés en emploi précaire et faiblement rémunérés, dès lors qu'ils ont peu de contrôle sur les horaires de travail.

Quant aux salaires, la réduction du temps de travail fut plus bénéfique aux hommes.

Au niveau de l'emploi, les hommes furent plus impactés par la perte d'emploi.

Quant aux entreprises, il s'agit de différencier selon les secteurs et la taille des entreprises.

En guise de **conclusion**, la collaboratrice du LISER constate que, hormis un effet favorable certain sur la santé et le bien-être ressenti des salariés, les effets d'une réduction du temps de travail sont mitigés.

Si l'on veut se prononcer sur l'attractivité du pays en relation avec une réduction du temps de travail, il convient de tenir compte de tous les éléments constitutifs et de toutes les facettes évoquées dans le contexte de cette question.

A retenir : pour réduire le temps de travail il est souhaitable que cela se fasse dans un environnement économique sain et que l'on dispose d'une situation saine des finances publiques. Les exemples de la France et du Portugal notamment en sont révélateurs.

Quant aux salariés et aux entreprises, force est de constater qu'ils ne constituent pas des ensembles homogènes et que selon les situations particulières parmi les salariés et parmi les entreprises, les effets d'une réduction du temps de travail sont à nuancer et peuvent s'avérer contraires dans un cas par rapport à un autre.

L'oratrice regrette encore un certain manque de données pour mieux affiner l'analyse.

Échange de vues

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, constate qu'il faudrait disposer d'études supplémentaires. L'orateur conclut encore qu'à la suite de la présentation qui vient d'être faite, il est devenu tout à fait clair que l'étude du LISER n'a pas été une étude répondant à une demande préconçue. De fait, l'étude du LISER met en évidence les multiples aspects d'une réduction du temps de travail, en l'occurrence en comparaison avec les expériences faites à l'étranger.

Quant au reproche politique qui est apparu au cours des jours précédant la présente réunion, à savoir que l'étude table sur des chiffres de l'année 2016, les explications nécessaires et pertinentes viennent d'être données par les responsables de l'étude.

Madame la Députée Djuna Bernard demande si les chercheurs ont analysé la relation entre réduction du temps de travail et la mobilité des travailleurs. Elle demande encore si les chercheurs ont considéré l'impact sur l'assurance pension s'il y a une réduction du temps de travail.

A l'adresse du Ministre du Travail, Madame la Députée souligne l'importance d'un bon dialogue social qui fonctionne de manière sereine, condition *sine qua non* pour avancer dans la discussion.

Madame la Députée Myriam Cecchetti pense qu'il aurait été possible de présenter en premier lieu à la commission parlementaire l'étude du LISER avant d'en informer le grand public.

L'oratrice estime qu'il serait intéressant de disposer d'informations plus différenciées sur l'impact d'une réduction du temps de travail suivant la taille, grande, moyenne et petite, des entreprises qui en seraient concernées. Il faudrait analyser secteur d'activité par secteur d'activité.

Par ailleurs, Madame la Députée pense également qu'un dialogue social est à mener avec toutes les parties concernées.

A l'adresse des chercheurs du LISER, Madame la Députée donne à considérer qu'elle ne partage pas leur appréciation suivant laquelle une réduction du temps de travail risque d'être neutralisée par une augmentation subséquente du nombre d'heures supplémentaires prestées. L'oratrice signale que déjà aujourd'hui, les salariés prestent un nombre élevé d'heures supplémentaires qui viennent donc s'ajouter aux 40 heures de travail hebdomadaire normalement prévus par la loi. Si l'on arrivait à diminuer fortement le temps de travail normal, même en ajoutant des heures supplémentaires, l'on devrait aboutir, selon Madame la Députée, au total à une réduction effective du temps de travail hebdomadaire.

L'oratrice demande encore pour quelle raison l'exemple de l'Islande ne fut pas considéré, alors que ce pays a réduit le temps de travail.

Quant à la question de la pénurie de la main d'œuvre, l'oratrice évoque d'autres aspects qui risquent d'y contribuer, à savoir le confort procuré par les réductions du temps de travail déjà effectives à l'étranger, l'augmentation des salaires perceptible dans les pays voisins, la peine éprouvée par les salariés frontaliers qui doivent endurer le trafic et les bouchons pour se rendre à leur poste de travail au Luxembourg, sans parler des loyers prohibitifs pour ceux des frontaliers qui choisiraient de louer un pied-à-terre au Luxembourg.

Monsieur le Député Marc Spautz estime qu'il aurait mieux valu que l'étude du LISER soit d'abord présentée à la Chambre des Députés avant de ne l'exposer au grand public. L'orateur est d'avis que le sujet fut très médiatisé et aurait mérité que l'on suive une autre démarche, même si tel ne fut pas le cas pour les autres études évoquées par Monsieur le Ministre, notamment au sujet des études relatives aux connaissances.

Concernant la question du choix de la base statistique, donc les chiffres de 2016, Monsieur le Député ne s'en offusque pas et il accepte les explications pertinentes qui viennent d'être livrées à ce sujet.

Monsieur le Député demande encore que les membres de la commission puissent recevoir les slides de la présentation, telle qu'ils furent soumis lors de la présente réunion.

Monsieur le Député Marc Spautz donne à considérer qu'il est insuffisant de réfléchir sur une réduction du temps de travail. Mieux vaudrait discuter d'une réduction du temps de disponibilité des salariés qui, pour assumer leur tâche quotidienne, doivent se rendre sur le lieu de travail et en revenir en soirée. Il s'agit d'amplitudes qui, parfois, sont de l'ordre de 12 heures par jour.

Concernant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'orateur constate que son parti porte à ce sujet une réflexion fondée sur les différents secteurs d'activité. Monsieur le Député regrette que l'étude ne soit à ce sujet pas aussi détaillée.

Monsieur le Député attire encore l'attention aux changements de mentalité nés lors de la pandémie. Le fait d'une avancée de la digitalisation et du télétravail, tout comme l'expérience des mois passés à domicile, ont fait naître un nouveau désir de pouvoir disposer différemment de son temps de travail.

Monsieur le Député soulève encore la question de savoir quelles sont véritablement les attentes des salariés. Veulent-ils bénéficier d'une réduction journalière du temps de travail ou d'une réduction sur l'année, ce qui renvoie alors aux congés.

Finalement, il convient de considérer de quelle manière l'on veut induire une réduction du temps de travail. Par le moyen d'une initiative législative ou par le moyen des conventions collectives de travail ?

Madame la Députée Carole Hartmann estime que les précisions concernant la base des données chiffrées sur lesquelles est fondée l'étude, sont importantes.

L'oratrice se réfère ensuite à une interview accordée le 25 avril 2023 par Monsieur Michel Reckinger, président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), à RTL. Le président de l'UEL y avait affirmé que le Luxembourg, qui en 2016 travaillait encore 1701 heures par an, en serait venu à 1520 heures de travail annuel à la suite des réductions du temps de travail dues à l'ajout d'un jour férié légal et d'un jour de congé annuel supplémentaire.

Concernant les trois finalités poursuivies par une réduction du temps de travail, tels que présentées dans l'étude du LISER, Madame la Députée demande à Monsieur le Ministre du Travail si ces objectifs pourraient être atteints par d'autres moyens qu'une diminution du temps de travail.

Quant au financement d'une réduction du temps de travail, l'oratrice demande des précisions de la part de Monsieur le Ministre sur d'éventuelles compensations qu'il a évoquées.

La collaboratrice du LISER précise qu'il y a une mise en perspective relative au développement durable qui est intégrée à la présente étude. Il est à supposer que les frontaliers qui doivent se déplacer vers leur lieu de travail au Grand-Duché bénéficient le plus d'une réduction du temps de travail, mais on manque de données à ce sujet, si bien que l'aspect de la mobilité n'est pas inclus dans l'étude.

L'étude évoque une corrélation entre réduction du temps de travail et réduction des émissions carboniques, fondé sur une étude de l'OCDE.

Quant à l'exemple de l'Irlande, il n'est pas inclus dans l'étude car l'évaluation de la réduction du temps de travail qui existe depuis 2019 dans ce pays est en train de se faire, mais les données y relatives ne sont pas encore disponibles.

L'inadéquation des compétences est un sujet primordial pour le Luxembourg. A cet effet, l'oratrice renvoie à des travaux y relatifs effectués par l'OCDE.

L'étude du LISER vise exclusivement l'aspect d'une réduction hebdomadaire du temps de travail et non pas une réduction sur l'année. L'impact du télétravail est exposé dans le rapport.

L'exemple de la France montre en effet que l'on y a privilégié une réduction du temps de travail sur l'année et non pas une réduction du temps de travail hebdomadaire. L'oratrice estime qu'il serait intéressant de décrire en détail l'exemple français de l'introduction de la réduction du temps de travail pour montrer les options parmi une batterie de choix à la disposition des acteurs concernés. Quant à la réduction du temps de travail étendue sur l'année, l'oratrice regrette qu'il n'existe pas suffisamment d'études.

Procéder par une modification de la législation n'est pas du domaine de compétence du LISER, c'est le choix, le cas échéant, du gouvernement, estime l'oratrice.

Quant aux questions relatives au financement, il est à retenir qu'il faut disposer d'une bonne situation économique et de finances publiques saines si on veut réduire le temps de travail.

Monsieur le Ministre Georges Engel pense par rapport à une remarque faite par Monsieur le Député Marc Spautz que les sujets d'autres études ne furent pas

moins importants que celui de la réduction du temps de travail. Par ailleurs, l'orateur souligne qu'il est venu présenter l'étude sur la réduction du temps de travail rapidement à la commission parlementaire et que deux jours de décalage entre une présentation au public et une discussion au sein de la Chambre ne nuisent pas au débat politique.

La présentation faite au cours de la présente réunion par les responsables du LISER sera envoyée aux députés.

Quant au nombre d'heures travaillées au Luxembourg qui a été avancé par le président de l'UEL, Monsieur le Ministre ignore quelle peut bien être la source de ces chiffres. Le fait d'avoir introduit une 26^{ième} journée de congé et un jour férié supplémentaire vaut pour 16 heures de travail en moins sur une année, ce qui ne permet certainement pas d'arriver au nombre de 1530 heures avancé par Monsieur Reckinger, estime l'orateur. Il en conclut que le Luxembourg reste un des pays où l'on travaille le plus.

Par rapport à la question de Madame la Députée Carole Hartmann relative à d'autres moyens qu'une réduction du temps de travail pour arriver à répondre aux objectifs poursuivis dans le cadre de la présente étude, Monsieur le Ministre entrevoit plusieurs possibilités. Il évoque à cet égard le niveau des salaires qui joue pour la question de l'attractivité du Luxembourg comme lieu de travail et qui a son influence sur la compétitivité des salariés. L'impact de salaires élevés sur l'ensemble de l'économie constitue un élément à scruter davantage. Une autre possibilité est le développement des conventions collectives de travail qui peuvent contribuer à rendre les emplois au Luxembourg plus attractifs. Une augmentation de la flexibilité des temps de travail est un autre élément, mais il convient d'être sur ses gardes et de considérer de quel côté et de quelle manière une flexibilité accrue serait envisagée.

Concernant le financement d'éventuelles mesures de compensation au moment de l'introduction d'une réduction du temps de travail, il est encore beaucoup trop tôt d'entrer dans les détails, explique Monsieur le Ministre. Une période transitoire devrait être alors déterminée. L'orateur pense qu'il conviendrait, le cas échéant, d'offrir un soutien à des entreprises qui, du fait d'une réduction du temps de travail, éprouveraient des difficultés. Tel pourrait probablement être le cas pour des entreprises qui offrent des services aux clients sans pouvoir recourir au télétravail, estime l'orateur. Monsieur le Ministre signale que le télétravail constitue aussi un élément à considérer dans le cadre de la présente discussion, notamment en ce qui concerne l'attractivité du Luxembourg comme lieu de travail.

Monsieur le Président Dan Kersch constate qu'il ne comprend pas non plus d'où le président de l'UEL sortait ses chiffres relatifs au nombre d'heures annuelles travaillées au Luxembourg. L'orateur ajoute certaines informations relatives aux chiffres du temps de travail annuel selon les différents pays en se basant sur une étude d'Eurofound², basée sur l'année 2020 et actualisée en mai 2022. Cette étude lui permet de confirmer les dires de Monsieur le Ministre, que le Luxembourg se situe largement au-dessus de la moyenne des temps de travail annuels. En effet, la Belgique en est à 1746 heures, le Luxembourg à 1791 heures, l'Allemagne à 1574 heures et la France à 1610 heures de travail par an.

² Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Monsieur le Président demande encore si une étude au sujet de la loi de 2016³ sur le POT (Plan d'organisation du travail) est en train d'être réalisée.

Monsieur le Ministre du Travail donne à considérer qu'au sujet d'études sur le temps du travail, il convient de comparer ce qui est comparable. A titre d'exemple, il cite une étude qui conclut pour la Suisse, que l'on n'y travaille même pas 30 heures par semaine, ce qui s'explique que les temps de travail partiels sont inclus dans l'étude.

Concernant l'étude sur les POT, elle est en effet en train d'être élaborée. Elle sera ensuite analysée par le ministère. Monsieur le Ministre signale que la démarche est particulière en ce sens que la loi de 2016 contient l'obligation de faire une évaluation des effets de cette législation. Le travail terminé, le bilan des effets des dispositions légales de ladite loi sera présenté à la Chambre, signale Monsieur le Ministre.

Monsieur le Député Charles Margue relève une remarque faite lors de la présentation par les collaborateurs du LISER, suivant laquelle les bas salaires seraient ceux qui seraient comparativement le plus défavorisés en cas d'introduction d'une réduction du temps de travail. Il en demande des précisions.

Monsieur le Président Dan Kersch se montre étonné par cette affirmation du LISER.

La collaboratrice du LISER précise à cet égard que la réduction du temps de travail ne profite pas dans la même mesure à des personnes vulnérables qui souvent, ne sont pas en mesure de maîtriser leur temps de travail et qui, des fois, ont besoin d'un second emploi pour arrondir leurs fins de mois.

Madame la Députée Carole Hartmann demande quels sont les critères si l'on vise à compenser l'effet de la réduction du temps de travail pour des entreprises qui offrent des services aux clients.

L'oratrice constate que si Monsieur le Ministre est en train d'évaluer une adaptation du cadre légal à la suite de l'étude sur les effets des POT, il faudrait y associer la Chambre des Députés. Madame la Députée demande quelles sont les répercussions d'une réduction du temps de travail sur les dispositions contenues dans le Code du travail et elle demande si une flexibilisation des temps de travail constitue une piste à suivre.

Monsieur le Député Marc Spautz estime, au même titre que Madame Carole Hartmann, qu'il faille joindre la Chambre des Députés à l'analyse des implications issues de l'évaluation de la loi relative aux POT.

Quant à une discussion généralisée sur les temps de travail, Monsieur le Député soulève la question de savoir s'il y a lieu de la mener à la suite de l'étude qui vient d'être présentée ou s'il sera plus opportun de la mener après les élections. En tout état de cause, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale est à joindre à une telle discussion, estime l'orateur.

³ Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

Monsieur le Président Dan Kersch signale que dès lors qu'il y a une demande pour des discussions à mener au sein de la présente commission, il est évident qu'une réunion sera organisée en conséquence. Monsieur le Ministre du Travail est également disponible à cet égard.

Monsieur le Ministre du Travail explique que l'étude relative aux POT était prévue pour l'année 2020, mais en raison de la pandémie, les résultats en auraient été biaisés. A présent, on dispose de résultats pertinents. Monsieur le Ministre explique qu'il éprouve le besoin de regarder de près ce qui est à présent sur la table afin d'être en mesure de répondre concrètement ce qu'il entend en tirer comme enseignements. Il ne veut pas tenir la Chambre à l'écart, mais se forger lui-même déjà une idée. Monsieur le Ministre entend venir vers la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale au cours du mois prochain, pour se pencher ensemble sur les enseignements à tirer de l'évaluation en question.

Concernant les éventuelles compensations lors de l'introduction d'une diminution du temps de travail, l'orateur est d'avis que très probablement les entreprises concernées en tout premier lieu sont celles qui rendent des services aux clients. L'orateur souligne qu'en principe il conviendra, le cas échéant, de leur offrir un appui.

Concernant la flexibilisation du temps de travail, l'orateur répète que cette thématique peut s'entendre de différentes façons, parfois diamétralement opposées.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail prévue par l'accord de coalition 2018-2023, le fait d'avoir introduit un jour de congé et un jour férié supplémentaires répond à cette exigence, explique Monsieur le Ministre du Travail. Il précise que le gouvernement n'entend à ce stade pas aller plus loin. Pour continuer dans la voie de la réduction du temps de travail, l'étude qui vient d'être présentée doit en constituer la base.

Monsieur le Président Dan Kersch précise que la loi de 2016 sur les plans d'organisation du travail prévoyait une évaluation au bout de cinq années. L'orateur précise encore qu'un bilan intermédiaire est évoqué par le texte de loi et non pas une étude. L'accord de coalition prévoyait de faire une étude en 2020, ce qui, en raison de la pandémie, ne faisait aucun sens. Le bilan intermédiaire prévu par le texte de loi pourrait amener le CPTe à se pencher sur les POT, voire à ne pas prolonger le système, le cas échéant.

Monsieur le Président félicite en tout état de cause Monsieur le Ministre du Travail pour avoir commandité une étude qui sera sous peu présentée à la présente commission parlementaire.

4. Divers

Il n'y a aucun élément évoqué sous le point « divers ».

Luxembourg, le 27 avril 2023

Procès-verbal approuvé et certifié exact



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 06 avril 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 23 et 27 mars 2023**
2. **7890** **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**
 - Désignation d'un Rapporteur
 - Examen et approbation d'une série d'amendements
3. **8152** **Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail**
 - Désignation d'un Rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'État (28.02.2023) et des chambres professionnelles
4. **Divers**

*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joé Spier, Mme Sarah Brock, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Marc Hansen, M. Pim Knaff, M. Carlo Weber

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 23 et 27 mars 2023

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. 7890 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle les étapes encourues par le projet de loi 7890 relatif au droit à la déconnexion au cours de son instruction parlementaire. Ce projet de loi est fondé sur un accord qui existe entre les partenaires sociaux. Le Conseil d'État avait émis trois oppositions formelles dans son avis du 28 juin 2022. Le Ministre du Travail avait depuis lors un échange avec les représentants du Conseil d'État afin de clarifier en quoi consiste le projet de loi et de se situer par rapport aux oppositions formelles en question. Monsieur le Président demande à Monsieur le Ministre quelles en étaient les suites.

Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, rappelle certains moments clés liés à l'évolution du dossier. Le Conseil Economique et Social (CES) avait élaboré un avis relatif au télétravail au Grand-Duché de Luxembourg, qui n'incluait pas la thématique du droit à la déconnexion. Le sujet étant d'importance et rassemblant des revendications de part et d'autre, un projet de loi fut élaboré, à savoir le projet de loi 7890, sous examen.

Le Conseil d'État a en effet émis deux observations formelles à l'égard du projet de loi ainsi qu'une observation qui ne constitue pas une opposition formelle.

Le ministère, de concert avec les partenaires sociaux, a saisi ensuite à travers Monsieur le Premier ministre le Conseil d'État d'une lettre relative auxdites oppositions formelles.

Les parties ont eu une entrevue au ministère du Travail. Le ministère a ensuite eu une entrevue avec le Conseil d'État, en date du 9 février 2023, afin de clarifier l'approche retenue par le présent projet de loi.

A présent, le ministère du Travail suggère certains amendements, pour ainsi répondre aux observations et oppositions formelles exprimées par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État fait remarquer dans son avis du 28 juin 2022 que l'article L. 312-9, que le projet de loi entend introduire au Code du travail, ne contient pas de prescriptions minimales alors qu'il s'agit d'une matière réservée à la loi.

Un premier amendement devra insérer un alinéa 2 supplémentaire à l'article L. 312-9, précisant qu'en tout état de cause, les dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail sont à respecter.

De cette manière est définie une disposition minimale à respecter, qui, dès lors, devient sanctionnable en cas de non-respect.

De fait, on se reporte sur le droit du travail qui définit les temps de travail. La garantie minimale est en effet le droit commun relatif aux temps de travail. Le droit du travail équivaut donc aux prescriptions minimales demandées par le Conseil d'État.

L'orateur rappelle que d'autres pays ont choisi de procéder de la même sorte. Il s'agit de l'Espagne, de la France et de la Belgique.

De plus, d'autres situations sont réglées de manière analogue, comme par exemple celle du harcèlement moral. Il existe bel et bien au Code du travail une obligation pour l'employeur de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Nonobstant de cette disposition, une loi sur le harcèlement moral¹ vient compléter et renforcer cette disposition de caractère plus générale.

Quant à la démarche retenue dans le cadre du présent projet de loi, elle est similaire à celle décrite ci-avant.

Monsieur le Président Dan Kersch estime que l'amendement suggéré est certes une réponse adéquate à l'opposition formelle soulevée par le Conseil d'État. L'orateur donne toutefois à considérer que si l'on avait opté dès le départ pour ce genre de formulation dans le texte du projet de loi, il est à parier que la Haute Corporation aurait fait remarquer que ces indications soient superfétatoires. L'orateur affirme ne pas comprendre les raisons ayant amené le Conseil d'État à formuler son opposition formelle.

Monsieur le Député Marc Spautz rejoint l'orateur précédant dans la critique qu'il vient de formuler. Monsieur le Député affirme parfois désespérer des positionnements du Conseil d'État. Il lui semble qu'à chaque fois que fonctionne le dialogue social, le Conseil d'État en arrive à formuler des oppositions formelles relatives aux positions arrêtées par les partenaires sociaux. Monsieur le Député rappelle la position de la Haute Corporation relative à la définition du harcèlement moral, dans le cadre du projet de loi y relatif. Les partenaires sociaux étaient satisfaits et contents de la définition initialement retenue dans ce projet de loi, or, le Conseil d'État avait soulevé que la définition initiale, différente d'une définition applicable pour le secteur public, allait risquer de conduire à des traitements inégaux. Monsieur le Député affirme qu'il a du mal à suivre ce genre de raisonnement de la part du Conseil d'État.

Monsieur le Président de la commission constate que les membres de la commission acceptent l'amendement premier, tel qu'il vient d'être exposé.

Ensuite, l'orateur en arrive aux articles 3 et 4 du projet de loi et constate que l'on reprendra des propositions de texte faites par le Conseil d'État. Il y a également un accord des membres de la commission à ce sujet.

Monsieur le Ministre du Travail procède ensuite à la présentation du deuxième amendement suggéré. Il y va de la faculté du directeur de l'Inspection du travail

¹ Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (doc. parl. 7864)

et des mines de sanctionner par des amendes administratives le manquement aux dispositions du projet de loi sous examen.

En effet, le Conseil d'État fait remarquer à cet égard que, tel que le texte initial de la loi en projet est formulé, il y a une violation du principe constitutionnel de la légalité des peines. Le Conseil d'État émet donc une opposition formelle à cet égard.

Il est suggéré d'y apporter une réponse en précisant dans le texte de la loi en projet que « si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime », c'est-à-dire un régime relatif au droit à la déconnexion, l'employeur est passible d'une amende administrative.

Monsieur le Ministre indique que le Conseil d'État parle de plusieurs critères à définir par rapport auxquels les sanctions devraient pouvoir être prises. L'orateur pense que le Conseil d'État n'a pas bien compris l'objectif de cette partie du dispositif, qui ne vise que l'obligation de la mise en place dudit régime.

Une collaboratrice du ministère précise que le Conseil d'État critique que le texte initial relatif aux sanctions administratives reste très vague par rapport aux éléments sanctionnables. L'amendement suggéré à cet égard précise mieux qu'auparavant que l'on vise la seule obligation exigée de la part de l'employeur qui consiste à mettre en place un dispositif. Si celui-ci manque à cette obligation, il y aura une sanction administrative qui sera prononcée.

Monsieur le Ministre lit ensuite à haute voix le texte de l'amendement 2 en question.

Madame la Députée Carole Hartmann pose une question de nature législative et demande s'il n'aurait été plus facile de se référer par le moyen d'un renvoi aux dispositions sanctionnables au lieu d'opter pour une formulation en toutes lettres, laquelle apparaît assez compliquée à comprendre.

La collaboratrice du ministère souligne qu'il a fallu clarifier sans ambiguïté qu'une seule obligation soit visée. Certes, il aurait été possible de faire un renvoi, mais une formulation qui reprend l'idée que l'employeur est sanctionnable « s'il ne met pas en place le régime demandé » a l'avantage d'être bien plus explicite et permet de mieux répondre aux interrogations du Conseil d'État.

Monsieur le Président s'assure que les membres de la commission sont d'accord avec l'amendement suggéré.

Quant à l'article 5, il n'y a pas d'opposition formelle, mais une réserve de la part du Conseil d'État quant à la dispense à accorder relative au second vote constitutionnel.

La Haute Corporation demande à cet égard des explications supplémentaires pouvant justifier qu'une mise en vigueur endéans une année après la publication de la présente loi est prévue d'une part, et qu'une mise en vigueur au bout de trois années est prévue d'autre part lorsqu'on est en présence d'une convention collective de travail.

Monsieur le Ministre explique que l'on fournit les explications nécessaires. Il souligne que la loi s'adresse à tous les salariés, si bien qu'il n'est pas possible de heurter le principe de l'égalité devant la loi. Monsieur le Ministre rappelle qu'il existe de nombreuses dispositions en matière de droit du travail (comme par exemple la période de référence, le compte épargne-temps...) qui connaissent une approche particulière pour les situations régies par une convention collective de travail. En l'espèce, il convient de considérer qu'une convention collective de travail est applicable pour une durée minimale de six mois et une durée maximale de trois ans. Ce qui implique qu'il convient d'accorder aux parties concernées un temps suffisant pour négocier le dispositif de déconnexion visé par le présent projet de loi. Il convient en effet de considérer les différentes modalités et formalités à respecter suivant qu'une entreprise dispose ou non d'une convention collective de travail.

Madame la collaboratrice du ministère précise que les négociations des conventions collectives de travail sont très encadrées. Ainsi, il convient de respecter des exigences formelles, comme notamment les exigences de temps, l'implication des syndicats, certaines matières qui doivent impérativement être évoquées lors de telles négociations, l'information et la consultation des partenaires sociaux... Les négociations se font plus rapidement si on peut se limiter au seul espace de l'entreprise prise isolément. En bref, la distinction retenue pour la mise en vigueur de la loi suivant qu'une entreprise dispose ou non d'une convention collective de travail, relève d'une disparité objective.

Monsieur le Président de la commission fait remarquer que le Conseil d'État devrait théoriquement considérer que des conventions collectives de travail ne soient pas acceptables dans la mesure où elles consacrent des situations améliorées de certains travailleurs par rapport à d'autres, qui ne bénéficient d'aucune convention collective de travail. La convention collective fait en effet naître des droits supplémentaires par rapport au droit commun. Monsieur le Président estime que si le Conseil d'État n'est pas en mesure de suivre le raisonnement qui lui sera soumis, il faudra songer à passer à un deuxième vote constitutionnel pour faire adopter le présent projet de loi.

Monsieur le Ministre enchaîne en soulignant qu'il y a en effet urgence de poursuivre rapidement les travaux relatifs au projet de loi sous examen.

Monsieur le Président souligne qu'une lettre d'amendements parlementaires sera rapidement envoyée au Conseil d'État.

Monsieur le Ministre demande que l'argumentation proposée relative à l'article 5 soit intégrée tel quel dans la lettre d'amendements à soumettre au Conseil d'État

3. 8152 Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail

Monsieur le Président Dan Kersch relève que le Conseil d'État a émis en date du 28 février 2023 un avis au sujet du projet de loi 8152.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, résume l'objet de ce projet de loi. Il vise à donner une assise juridique solide aux musées en matière de travail dominical. En effet, le Code du travail retient le principe de l'interdiction du travail dominical, mais assortit ce principe d'un grand nombre d'exceptions. Or, pour les musées, une exception spécifique et explicite n'est pas encore prévue. Le présent projet de loi tend à remédier à cet état des choses en introduisant à

l'article L. 231-6 du Code du travail une onzième exception à l'interdiction du travail dominical, exception qui cite nommément les musées. Il est à considérer que jusqu'à présent, les musées ont pu invoquer le point 5 de l'article prémentionné, qui consacre une exception au travail dominical pour les « entreprises de spectacles publics ». Il est évident qu'une telle base juridique ne saurait être considérée comme satisfaisante.

Monsieur le Ministre décrit ensuite les manières dont fonctionnent aujourd'hui les musées modernes. Il s'agit de lieux interactifs qui drainent vers eux une population à des moments où d'habitude l'on ne travaille pas.

Monsieur le Ministre constate en surplus qu'il existe d'autres endroits et situations qui demandent à être réglementés en ce qui concerne le travail dominical, notamment dans les domaines touristique et des sports.

A ce sujet, l'orateur renvoie vers un groupe de travail qui se réunira le 10 mai 2023 et qui s'attache à trouver des définitions qui permettent d'englober des situations supplémentaires dont une réglementation spécifique fait encore défaut. L'orateur cite en exemple la situation du parc merveilleux de Bettembourg. Il y va, en l'occurrence, d'une définition décrivant de manière adéquate l'activité visée.

Il est à constater que les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'État, relatifs au présent projet de loi, sont disponibles. En gros, les avis sont favorables à la loi en projet. Monsieur le Ministre relève que la Chambre des Métiers a indiqué que d'autres domaines devaient encore être réglementés quant à la possibilité de travailler les dimanches. Cette chambre suggère de supprimer l'interdiction du travail dominical. Monsieur le Ministre souligne que tel n'est pas l'approche du gouvernement.

L'avis du Conseil d'État est favorable au présent projet de loi.

Monsieur le Député Marc Spautz pense que le fait de réglementer explicitement la situation des musées tendra à éveiller un appétit pour le travail dominical dans d'autres domaines.

Monsieur le Ministre répète que ses services se penchent eux-mêmes sur la question et cherchent à trouver des solutions, notamment dans le domaine touristique, où l'on travaille déjà aujourd'hui les dimanches. L'orateur estime que le point 5 de l'article L. 231-6 du Code du travail peut servir comme base juridique dans certains cas, mais ne donne pas satisfaction dans tous les cas. Le groupe de travail qui devra se réunir le 10 mai 2023 sera un groupe interministériel. Il devrait avancer rapidement dans ses travaux afin de produire encore des résultats avant la fin de la période législative en cours.

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que ces discussions ont déjà fait l'objet d'échanges au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE). Or, depuis que les responsables à l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ont changé, ces pourparlers n'ont plus avancé, estime l'orateur.

Quant au projet de loi sous examen, Monsieur le Président constate que l'on tend à donner une solide base juridique à une situation existante.

Les membres de la commission sont d'accord de poursuivre les travaux. Ils désignent Madame Francine Closener comme rapportrice pour le projet de loi 8152. Un projet de rapport sera finalisé dans les meilleurs délais.

4. Divers

Monsieur le Ministre du Travail donne des précisions relatives à la situation auprès de l'entreprise *Husky* et des licenciements qui risquent d'avoir lieu. L'orateur souligne, en livrant des chiffres précis, que le nombre des éventuels licenciements, suite à l'intervention de son ministère et de celui de l'Economie, est à revoir à la baisse. Un plan de maintien dans l'emploi est possible, ce qui est pour le moins l'espoir des concernés.

Selon les dernières informations, le site de l'entreprise à Dudelange ne serait pas remis en question, les emplois subsistants y sont maintenus.

Luxembourg, le 20 avril 2023

Procès-verbal approuvé et certifié exact

8152



Loi du 28 juin 2023 portant modification de l'article L.231-6 du Code du travail.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 13 juin 2023 et celle du Conseil d'État du 20 juin 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Article unique.

À l'article L.231-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, il est ajouté un point 11 de la teneur suivante :

« 11. aux musées.

»

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Georges Engel

Palais de Luxembourg, le 28 juin 2023.
Henri

Doc parl. 8152 ; sess. ord. 2022-2023.

