

## **Jour férié et jour de congé supplémentaires : L'Artisanat demande le retrait du projet de loi**

**Le projet de loi qui entrera en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019 vise à mettre en œuvre deux éléments de l'Accord de coalition 2018-2023 à savoir l'augmentation du congé légal payé minimum de 25 jours à 26 jours par année et l'instauration de la journée du 9 mai (Journée de l'Europe) comme nouveau jour férié légal.**

Le projet de loi met en œuvre une décision politique prise dans l'urgence et sans consultation préalable des employeurs et, de surcroît, sans leur offrir en contrepartie des possibilités de s'organiser en réponse à ces jours chômés et rémunérés mais non-productifs. Il augmente par ailleurs les déséquilibres créés entre salariés et employeurs suite aux mesures engagées par le Gouvernement passé, notamment la réforme de l'organisation du temps de travail et la flexibilisation du congé parental, tout en renforçant substantiellement la pression en matière organisationnelle sur les entreprises.

Par conséquent, la Chambre des Métiers se doit de s'opposer au projet de loi. Pour le cas où, malgré son opposition, ce dernier était maintenu elle demande au Gouvernement de prendre à brève échéance des mesures compensatoires équivalentes au profit des entreprises.

### **Réduction inacceptable du temps de travail**

L'introduction d'un jour de congé et d'un jour férié supplémentaires constitue une réduction du temps de travail et signifie que chaque chef d'entreprise sera confronté, pour les emplois à temps plein, à 16 heures supplémentaires non-productives et rémunérées. Une estimation du volume global des heures non-productives ainsi créées pour le seul secteur de l'Artisanat est évaluée à 1,36 millions d'heures<sup>1</sup>. Le fait de confronter chaque entreprise, mais surtout les micro-entreprises et petites entreprises, avec 16 heures non-productives au niveau de chaque salarié individuel, est source de problèmes organisationnels et est de nature à désavantager notre économie par rapport à la concurrence étrangère.

Dès lors, ce n'est qu'en ordre subsidiaire, que la Chambre des Métiers formule ses observations par rapport à ce projet de loi, qui se caractérise par des imprécisions et lacunes importantes.

### **Impact sur les conventions collectives**

La Chambre des Métiers souligne que l'augmentation du congé légal met à mal l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux signataires des conventions collectives de travail, ou de règlements d'ordre intérieurs, et risque d'impacter négativement des éléments essentiels de ces négociations.

---

<sup>1</sup> Calculs sur la base des 84.987 salariés relevés pour l'Artisanat (statistiques de 2017)

Il est relevant, contrairement à l'Accord de coalition 2018-2013 et à l'exposé des motifs qui annoncent que l'augmentation du congé légal ne peut avoir comme conséquence une augmentation automatique des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables, que le projet de loi ne reprend pas cette absence de conséquences du 26<sup>ème</sup> jour de congé légal sur les dispositions plus favorables existantes.

La Chambre des Métiers demande dès lors aux auteurs, pour le cas où ces derniers comptent maintenir le jour de congé supplémentaire, de formuler un amendement juridiquement solide visant à rendre à néant l'effet de l'augmentation de la durée du congé minimum sur les dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

### **Couverture des coûts supplémentaires du « 9 mai » férié**

Etant donné que le Gouvernement entend montrer à l'Europe « l'esprit progressiste » du Luxembourg, la Chambre des Métiers juge légitime de qualifier la décision du jour férié du 9 mai comme étant une action promotionnelle du pays à l'étranger (« nation branding »), aux frais de l'économie. Dès lors, elle est d'avis qu'il incombe à l'Etat luxembourgeois de compenser les frais et problèmes en résultant par des mesures adéquates.

Concernant le nouveau jour férié du 9 mai imposé aux entreprises dans un mois qui en compte déjà deux ou trois, selon l'année concernée, la Chambre des Métiers propose comme mesure de compensation la prise en charge par l'Etat des coûts causés par ce jour férié pour l'ensemble des salariés à hauteur du salaire brut (à l'exclusion du salaire des heures effectivement prestées), de la majoration de 100% pour jour férié sur le salaire des heures effectivement prestées, des charges patronales concernées et, le cas échéant, du jour de congé compensatoire dû, et ce aussi bien pour le cas où l'entreprise chôme le 9 mai que lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer pendant ce nouveau jour férié. Cette compensation des coûts causés par le jour férié du 9 mai devrait dès lors intervenir dans les cas-types suivants : coïncidence du 9 mai (a) avec un jour de semaine où le salarié aurait normalement travaillé, (b) avec un jour de semaine où le salarié n'aurait pas travaillé et (c) avec un dimanche.

### **Définition du « 9 mai » comme « jour férié flexible »**

En plus, la Chambre des Métiers juge important, au vu des défis futurs des entreprises en termes d'augmentation de la productivité, notamment au mois de mai, de demander aux auteurs du présent projet de loi de prendre le soin de définir le « 9 mai » comme « jour férié flexible ». Il pourrait alors être refixé par les salariés au niveau individuel comme jour férié de rechange, rajouté par exemple à la période des congés collectifs d'été, pour le cas où l'entreprise, vu les conditions de productions spéciales, n'aurait pas d'autre choix que de travailler pendant la « Journée de l'Europe ».

[contact@cdm.lu](mailto:contact@cdm.lu)

## Cadre légal sur les jours fériés au Luxembourg – Impact sur l'entreprise<sup>2</sup>

Coûts supplémentaires dus au « jour férié » = marqué **en surligné**

(p.ex. le « 9 mai » d'après le projet de loi n° 7399)

		Le jour férié tombe ...		
		... sur un jour ouvrable travaillé aux termes du contrat  (Lundi – samedi)	... sur un jour ouvrable <u>non</u> travaillé aux termes du contrat  (Lundi – samedi)	... sur un <u>dimanche</u> ( <u>non</u> travaillé aux termes du contrat)
Le salarié ...	... ne travaille <u>pas</u> le jour férié <sup>3</sup>	Rémunération habituelle <sup>4</sup> + 1 jour de repos (le jour férié) <sup>5</sup>	1 jour de congé compensatoire <sup>6</sup>	1 jour de congé compensatoire
	... travaille le jour férié	Rémunération habituelle + salaire pour heures prestées + majoration 100%	Salaire pour heures prestées + majoration 100% + 1 jour de congé compensatoire	Salaire pour heures prestées + majoration 100% + majoration 70% + 1 jour de congé compensatoire
		Par exemple, en 2019 le 9 mai tombe sur un jeudi.	Par exemple, en 2020 le 9 mai tombe sur un samedi.	Par exemple, en 2021 le 9 mai tombe sur un dimanche

Source: [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)

<sup>2</sup> <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-jours-feries.html>

<sup>3</sup> Dans ce cas de figure, le « jour férié » en lui-même est un jour non-productif.

<sup>4</sup> Salaire correspondant à la « rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées » le jour devenu jour férié.

<sup>5</sup> Pour le cas où le salarié n'aurait dû travailler que 4 heures ou moins, il a droit à ½ journée de congé compensatoire.

<sup>6</sup> À prendre dans un délai de 3 mois.