

# A V I S

## de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

sur

le projet de loi portant 1) modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; 2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

Par dépêche du 17 février 1994, Monsieur le Ministre du Travail a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Il a pour but principal de compléter l'article 4 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ceci afin d'y inscrire quelques indications supplémentaires exigées par la directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

Le Gouvernement profite de l'occasion pour faire redresser, dans la loi du 24 mai 1989 précitée ainsi que dans celle du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, les renvois à certains articles désignés par les numéros sous lesquels ils figuraient au projet, nonobstant leur modification à la suite de changements adoptés au cours des travaux préparatoires.

Les articles 2 et 3 du projet, qui sont y relatifs, n'appellent pas de remarque de la part de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics.

Quant à l'article 1er, qui propose un nouvel agencement de l'article 4 de la loi de 1989 afin de satisfaire à la directive 91/533/CEE, la Chambre examinera ci-après les ajouts et les modifications prévus.

Paragraphe (2)

a) identité des parties

Le commentaire des articles précise à bon escient qu'il s'agit d'une "simple précision du droit existant", euphémisme pour une chicane superflue imposée par le législateur européen. Si jusqu'ici, les parties contractantes n'ont jamais manqué de se désigner d'une façon suffisamment précise pour permettre d'établir leur identité exacte en cas de litige, l'exigence légale d'inscrire "l'identité des parties" dans le contrat d'emploi implique que cela se fasse de la façon la plus détaillée possible pour éviter toute confusion éventuelle. Cette nouvelle disposition appelle donc un règlement fixant les éléments d'identité devant être mentionnés dans le contrat sous peine de nullité: par exemple, nom, prénom, date (ou matricule) et lieu de naissance, domicile avec (ou sans!) code postal, nom et prénom du père, pour les personnes physiques, et autant de détails pour les personnes morales.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics estime qu'on peut faire l'épargne du point a) sans contrevenir à l'esprit de la directive, à moins de préciser dans le texte de la loi même, et limitativement, les indications requises pour établir l'identité des parties.

b) date du début du contrat de travail

Le contrat existe dès sa signature, quitte à ce que certaines stipulations ne sortent leurs effets qu'ultérieurement. Ainsi, un employeur peut conclure des mois à l'avance un contrat d'emploi avec un expert dont il veut s'assurer les services, en donnant de la sorte à ce dernier l'occasion de dénoncer dans les délais légaux son contrat en cours. Dans ce cas, il y a évidemment nécessité de distinguer entre le début du contrat (obligation pour le salarié de se présenter le jour convenu et pour l'employeur de ne pas se désister de ses engagements) et le début du travail et des contreparties en découlant. Le "législateur européen" est peu subtil en ce point, et la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est d'avis qu'il y a lieu de compléter sa pensée en précisant sub b) "la date du début des obligations contractuelles".

c) le lieu de travail

Cette mention complémentaire est utile, notamment en cas d'occupation à divers endroits ou en cas de détachement à l'étranger. Le texte n'appelle pas de critique.

d) nouvelle affectation

Le but de la directive étant, entre autres, la protection des travailleurs contre l'arbitraire, il suffit de prescrire la conclusion d'un avenant au contrat dans les cas visés à l'article 37 de la loi (modification en défaveur du salarié). Le changement d'affectation ou de tâches qui n'est pas en défaveur du travailleur, ou qui est en sa faveur (avancement, promotion) ne doit donc pas nécessairement faire l'objet d'une modification écrite du contrat initial. Cette disposition ne donne pas lieu à critique.

e) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale

Cette disposition ne peut être reprise telle quelle de la directive. Notre législation en vigueur prévoit la semaine de 40 heures de travail réparties sur 5 jours, sans préjudice de la possibilité de convenir d'un régime plus favorable pour le travailleur. Le "ou" dans la disposition proposée pourrait faire croire que la loi qui découlera du présent projet dérogerait à la loi du 9 décembre 1970 et permettrait, par exemple, de revenir à la semaine de 84 heures de travail réparties sur 7 jours. D'ailleurs, la matière étant fixée par la loi pour tous ceux qui ne bénéficient pas d'un régime plus favorable aux termes d'une convention collective de travail, laquelle alors fait loi pour eux, il semble superflu de fixer ce détail au contrat individuel, d'autant plus que tant la loi que l'éventuelle convention collective peuvent changer, ce qui demanderait à chaque fois un nouvel avenant au contrat individuel. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics suggère donc de biffer la mention prévue sub e).

**g) périodicité du versement de la rémunération**

Encore un détail superflu puisque la législation du travail prescrit la mensualisation des rémunérations. Ajout à bif-fer.

**h) durée du congé payé**

L'alinéa final du paragraphe (2) prévoyant que l'information sur cet élément peut être donnée par une référence à la loi ou à la convention collective en vigueur, il est à prévoir qu'il sera normalement pris recours à cet expédient, alors que la durée du congé annuel dépend de l'ancienneté de service et que l'indication précise du droit à congé d'un travailleur déterminé et des modalités d'attribution afférentes prendrait une place importante dans son contrat. Le salarié n'apprendra donc rien de concret, et la question se pose si la lettre h) n'est pas omissible à son tour sans contrevenir à la philosophie de la directive.

**i) durée des délais de préavis**

Même remarque que pour h) ci-dessus.

**l) mention des conventions collectives**

Cette mention n'est pas inutile. Toutefois il échet d'employer les deux mots au singulier parce qu'il n'y a toujours qu'une seule convention qui est applicable pour le même travailleur.

**Paragraphe (3): travail à l'étranger**

Le seuil exonéré d'un mois est contestable, ceci pour les mêmes motifs que les auteurs du texte présentent au point 2.3.2.1. de l'exposé des motifs à l'encontre de l'option offerte par la directive d'exclure de son champ d'application les relations de travail dont la durée totale n'excède pas un mois. D'ailleurs, le seuil en question permettrait des abus: alternance de périodes de travail inférieures à

un mois respectivement à l'étranger et au pays, sans jamais ouvrir droit aux frais de route et de séjour supplémentaires. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics propose de rédiger le début de la disposition comme suit:

*"Si le travailleur doit prêter son travail, soit temporairement, soit périodiquement, hors du Grand-Duché de Luxembourg, ... etc".*

Sub a), il y a lieu de dire: "à exercer", le document à ajouter au contrat devant précéder le départ et la durée du travail effectivement "exercé" n'étant pas connue à ce moment.

Le restant du texte ne donne pas lieu à remarque.

Sous la réserve des observations et propositions qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics marque son accord avec le projet de loi.

Ainsi délibéré en séance plénière le 21 avril 1994.

Le Secrétaire,



Le Président,

