

**A-2572/13-33**



**CHFEP**

Chambre des fonctionnaires  
et employés publics

11-A, avenue de la Porte-Neuve | L-2227 Luxembourg | Tél.: 47 22 24 | Fax: 47 23 74 | E-mail: [chfep@chfep.lu](mailto:chfep@chfep.lu)

# A V I S

sur

**le projet de loi portant modification de l'article  
L.122-10 du Code du travail et prolongation de cer-  
taines adaptations temporaires du Code du travail**

Par dépêche du 8 juillet 2013, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet de loi sous avis se compose de trois articles, dont l'un vise à introduire une disposition nouvelle (ajout d'un deuxième alinéa à l'article L.122-10 du Code du travail) alors que les deux autres ne font que prolonger dans le temps l'application de certaines mesures en faveur de l'emploi.

Quant à l'innovation projetée, il s'agit pour le Luxembourg de se conformer à l'avis motivé émis par la Commission européenne en raison du manquement à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

En effet, le Grand-Duché n'a jusqu'à présent pas prévu de disposition pour faire jouer le point 1. de la clause 6 de l'accord-cadre prémentionné, intitulée "*Information et opportunités de l'emploi*", alors qu'il y est pourtant obligé en vertu de l'article 2 de la directive.

À toutes fins utiles, la Chambre des fonctionnaires et employés publics reproduit ci-après le contenu de la clause 6, point 1: "*Les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents. Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.*"

La Chambre reviendra plus tard à l'analyse de l'intégration de la clause précitée dans le droit national.

Quant à l'article 2 du projet de loi sous avis, il entend, en raison de la situation économique difficile, prolonger jusqu'au 31 décembre 2015 l'effet de l'article 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail.

L'article 3 du projet de loi sous avis entend faire jouer, également jusqu'au 31 décembre 2015, les articles 2 et 3 de la loi précitée du 17 février 2009.

Après avoir examiné l'ensemble des dispositions comportant des mesures en faveur de l'emploi, et visées aux articles 2 et 3 du projet de loi sous avis, la Chambre des fonctionnaires et employés publics en approuve la prorogation.

En revanche, plusieurs critiques s'imposent quant à la modification de l'article L.122-10 du Code du travail, mentionnée au début du présent avis.

Tout d'abord, la Chambre des fonctionnaires et employés publics tient à signaler que la directive 1999/70/CE proprement dite ne contient pas de "*clauses*", terme de référence utilisé à tort à l'exposé des motifs. Le terme "*clause*" ne se conçoit que dans le cadre d'une relation contractuelle, ce qui n'est pas le cas d'un texte normatif unilatéral, dont une directive européenne. La directive elle-même ne comporte d'ailleurs que quatre petits articles.

La "*clause 6*" fait en réalité partie de l'accord-cadre, annexé à la directive 1999/70/CE.

Inutile de souligner que cette maladresse d'ordre terminologique n'est pas anodine, mais témoigne soit de l'incapacité de savoir distinguer entre un acte normatif européen en tant que tel et un docu-

ment y annexé, soit tout simplement de négligence dans le traitement d'un dossier.

Pour souligner l'importance de la distinction, la Chambre des fonctionnaires et employés publics renvoie à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 8 septembre 2011 rendu en matière d'application de la directive 1999/70/CE, lequel mentionne en effet "la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (...) qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE" (arrêt *Rosado Santana*, affaire C-177/10).

La Chambre suggère par ailleurs de revoir le libellé du nouvel alinéa envisagé de l'article L.122-10 du Code du travail. En effet, l'expression "*l'employeur est obligé d'en informer les salariés*" n'a pas sa place dans un texte législatif. Il est par conséquent à remplacer par "*l'employeur en informe les salariés*", formulation qui exprime en elle-même une obligation à charge de l'employeur.

Ensuite, quant à la place assignée à la disposition projetée – et tout en étant consciente de l'objectif poursuivi par la clause 6, à savoir d'assurer aux travailleurs embauchés sous un CDD la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents – la Chambre se demande si l'incorporation du nouvel alinéa doit s'opérer nécessairement au niveau de l'article L.122-10 du Code du travail.

Il semble qu'il existe ici une confusion au sujet de l'égalité entendue par la clause 6 de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée et l'égalité visée à l'article L.122-10 du Code du travail.

En effet, la première concerne plutôt l'égalité entre un travailleur interne à l'entreprise, embauché sous un CDD, et un candidat externe qui va postuler pour un poste CDI auprès de la même entreprise. Les travailleurs internes bénéficiant déjà d'un CDI n'interviennent que marginalement dans cette situation, ceci dans l'hypothèse d'un changement de poste emportant la conclusion d'un nouveau contrat de travail, forcément un CDI.

Le cas de l'article L.122-10 du Code du travail est, quant à lui, purement interne à l'entreprise: il traite de l'égalité entre les salariés CDD et CDI de la même entreprise et ceci en matière de l'application des dispositions légales et conventionnelles prévues par le même code.

Il s'agit donc clairement de deux situations très différentes, et c'est la raison pour laquelle la nouvelle disposition s'accorde mal avec celle actuellement prévue à l'article L.122-10 du Code du travail.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics est d'avis que l'insertion du texte projeté devrait plutôt se faire au moyen d'un nouvel article du chapitre II du livre premier du Code du travail.

Finalement, quant au contenu *stricto sensu* de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi sous avis, la Chambre constate qu'il est absolument muet sur les modalités de l'information des salariés embauchés sous contrats CDD au sujet des recrutements sous contrats CDI au sein de leur entreprise, ceci malgré la mention expresse dans ce sens dans le texte de référence (la clause 6, point 1, de l'accord-cadre).

Or, à défaut de ces modalités, l'obligation d'information en question ne vaut rien. Il serait en tout cas impossible d'en vérifier le respect.

La Chambre estime que l'information par voie électronique – e-mail ou annonce sur le site internet, le cas échéant – serait le moyen le plus fiable pour assurer l'information effective. Cette communication électronique n'empêche pas l'affichage par le biais d'une "*annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement*", au vœu de la clause 6 (1) de l'accord-cadre.

Sous la réserve des remarques et propositions qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 10 octobre 2013.

Le Directeur,

G. MULLER

Le Président,

E. HAAG