

N° 5386<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

**PROJET DE LOI**

1. complétant la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;
2. modifiant 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 services des employés privés;
3. modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail

\* \* \*

**SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre de Travail (10.12.2004) .....	1
2) Avis de la Chambre d'Agriculture .....	4
– Dépêche du Président de la Chambre d'Agriculture au Ministre du Travail (13.12.2004) .....	4
3) Avis de la Chambre des Employés privés (14.12.2004) .....	4

\*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL**

(10.12.2004)

Par lettre en date du 1er octobre 2004, réf. FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi 1. complétant la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail; 2. modifiant 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 services des employés privés; 3. modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

Les points essentiels du projet de loi sont les suivants:

- 1) En ce qui concerne la législation sur la durée de travail des ouvriers et des employés privés, des conventions collectives ou des accords en matière de dialogue social interprofessionnel peuvent déroger pour certaines activités limitativement énumérées aux dispositions légales existantes concernant le temps de repos, le repos journalier et hebdomadaire et la durée légale de travail sous la condition néanmoins qu'ils garantissent des périodes équivalentes de repos compensatoire ou, à défaut, une protection appropriée aux travailleurs concernés.

Notre chambre salue le fait que le législateur laisse aux partenaires sociaux le pouvoir de déterminer pour certaines activités les dérogations prévues par la loi dans le cadre de conventions collectives ou d'accords en matière de dialogue social interprofessionnel, ce qui permet de mieux tenir compte des spécificités au niveau des entreprises et des secteurs. Elle insiste sur le fait que tout accord conclu au niveau de l'entreprise doit être conclu par les syndicats ayant qualité pour le faire, conformément à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.

- 2) Une définition du travail de nuit ainsi que du travailleur de nuit complétera la législation nationale et, par là, les aspects de sécurité et de santé de cette catégorie de travailleurs. Cette définition légale est certes minimaliste et ne résoud pas tous les problèmes spécifiques de qualification des activités des salariés travaillant en alternance ou en tournées successives, mais permet néanmoins aux partenaires sociaux d'adapter et de compléter cette définition dans le cadre de conventions collectives au contexte propre de chaque entreprise ou secteur.
- 3) Une définition du travailleur mobile est intégrée dans notre législation laquelle soumet celui-ci à un régime dérogatoire en ce qui concerne le temps de repos, le repos journalier et hebdomadaire ainsi que la durée légale (normale) de travail. Signalons toutefois que l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier est réglé par la directive spécifique 2002/15/CE qui devra être transposée jusqu'au 23 mars 2005.
- 4) Un régime dérogatoire peut être prévu, à titre transitoire, pour les médecins en formation en ce qui concerne le repos journalier et hebdomadaire ainsi que la durée de travail.

Tout en étant conscient de la spécificité du temps de travail concernant les médecins en formation, notre chambre juge néanmoins la durée hebdomadaire maximale de travail de respectivement 56 et 58 heures comme exagérée. Elle l'est d'autant plus qu'elle ne met pas seulement en question la sécurité et la santé de ces derniers, mais risque également d'être préjudiciable pour les patients en traitement auprès de tels médecins.

Pour le surplus, notre chambre se doit néanmoins d'émettre quelques objections concernant tant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88 que la directive elle-même.

### **1. Une meilleure implication des chambres professionnelles aux différents stades du processus décisionnel communautaire est indispensable!**

Bien plus que lors de l'exercice de son rôle consultatif par le biais d'avis qu'elles émettent sur des projets de loi ou de règlement grand-ducal portant transposition de directives ou fixant les modalités d'application de tel ou tel règlement communautaire, elles pourraient mieux contribuer à orienter le gouvernement en matière de politique européenne si elles étaient informées et consultées au moment du processus de formation et de préparation des actes communautaires.

Ceci permettrait d'éviter une multiplication des saisines des institutions consultatives et par conséquent la pléthore de textes, préjudiciable à la compréhension et à la lisibilité de ces derniers.

### **2. L'opt-out, un moyen pour procurer un avantage de compétitivité au détriment de la sécurité et de la santé des salariés!**

Tant l'article 22 de la directive que le texte amendé ne peuvent trouver l'approbation de notre chambre, parce que l'opt-out, qu'il soit individuel ou collectif, ne met pas seulement en question les exigences en matière de sécurité et de santé au travail, mais créera également un avantage de compétitivité pour l'Etat qui n'applique pas les dispositions de l'article 6 concernant la durée maximale hebdomadaire de travail.

Par ailleurs, notre chambre estime que la faculté de pouvoir déroger, de façon générale, à la durée moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures – comme le prévoit l'article 22 de la directive et, à plus forte raison l'article 22 1bis, point c) amendé prévoyant une durée maximale hebdomadaire jusqu'à 65 heures et plus!! – risque de mettre en question la convention No 1 de l'OIT qui 1) limite la durée moyenne de travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines, à 56 heures par semaine et 2) limite cette dérogation uniquement aux entreprises qui travaillent en régime continu ou par équipes successives.

Finalement notre chambre se doit de préciser qu'il est illusoire voire impossible pour un Etat membre de ne pas appliquer l'article 6 de la directive tout en respectant *simultanément* les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Notre chambre insiste également sur le fait que les principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont d'ordre public et ne peuvent par conséquent faire l'objet d'une dérogation.

Voilà pourquoi notre chambre demande la suppression de l'article 22 de la directive.

### **3. L'extension des périodes de référence par voie législative telle que prévue par la proposition de directive remet en cause le pouvoir d'autonomie des partenaires sociaux!**

Notre chambre considère que la possibilité d'allonger la période de référence à 12 mois par voie législative ou réglementaire remet en cause le pouvoir d'autonomie des partenaires sociaux. Voilà pourquoi elle ne défend que les dispositions d'extension des périodes de référence prévues par voie de convention collective ou d'accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

### **4. La remise en cause de la définition du temps de travail: une mesure injustifiée sinon disproportionnelle!**

Notre chambre se doit de constater que la proposition de directive remet en cause la définition du temps de travail prévue à l'article 2 de la directive en excluant du temps de travail le temps de garde. Cette façon de procéder va à l'encontre des arrêts SIMAP (C-303/98) et JAEGER (C-151/02) dans lesquels la Cour a qualifié en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé.

Bien qu'une décision de justice n'ait qu'une autorité relative de la chose jugée et ne puisse pas entraver le pouvoir de légiférer de la Commission, il est néanmoins préjudiciable pour l'équilibre des institutions de légiférer – comme la Commission le fait – en sens inverse de la jurisprudence communautaire. Les arrêts SIMAP et JAEGER n'ont pas eu pour finalité de diluer la notion du temps de travail, mais d'inciter les Etats membres à prendre les mesures nécessaires afin de pouvoir respecter la jurisprudence communautaire.

La proposition de directive ne viole non seulement le principe de présomption de la compétence étatique, mais pour autant que la preuve contraire soit apportée par la Commission, le principe de proportionnalité.

### **5. Le niveau de protection déterminé par l'article 23 de la directive empêche-t-il un nivellement vers le bas des standards légaux nationaux?**

Notre chambre constate avec satisfaction que le gouvernement ne touche pas au principe de la durée légale de 40 heures par semaine tout en prévoyant la possibilité pour les partenaires sociaux d'y déroger pour certaines activités énumérées aux articles 1 et 2 du projet de loi.

Toutefois, notre chambre se demande sur la valeur de l'article 23 de la directive disposant que *la mise en vigueur de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs*, lorsqu'en même temps l'article 22 de la directive permet à un Etat membre de se prévaloir de l'opt-out.

De surplus, la directive passe sous silence ce qu'il faut entendre par l'expression *régression du niveau général de protection des travailleurs* et par qui elle est évaluée.

Sous réserve des observations formulées ci-avant, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi susénoncé.

Luxembourg, le 10 décembre 2004

*Pour la Chambre de Travail,*

*Le Directeur,*  
Marcel DETAILLE

*Le Président,*  
Henri BOSSI

**AVIS DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE**  
**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE**  
**AU MINISTRE DU TRAVAIL**

(13.12.2004)

Monsieur le Ministre,

La Chambre d'Agriculture a analysé le projet de loi sous rubrique en sa séance plénière du 11 novembre 2004.

Elle n'a pas d'observation particulière à formuler.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

*Pour la Chambre d'Agriculture,*

*Le Secrétaire général,*

Robert LEY

*Le Président,*

Marco GAASCH

\*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**

(14.12.2004)

Par lettre du 23 septembre 2004, réf. FB/GF/cb, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Le projet a pour objet de compléter la transposition de la directive 2003/88/CE du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail par des ajouts et des modifications à apporter principalement aux deux textes nationaux relatifs à la durée de travail des salariés:

- 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 services des employés privés,
- la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

2. Les éléments clés du projet sont:

- l'introduction de nouvelles possibilités de dérogation concernant certaines dispositions relatives au temps de travail des employés et des ouvriers de certains secteurs ou dans certaines situations;
- réglementation de certains aspects du travail de nuit;
- exclusion de l'application des dispositions légales existantes en matière de temps de pause, de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée de travail de nuit aux travailleurs mobiles;
- mesures transitoires relatives à la durée de travail des médecins en formation.

**I. Nouvelles possibilités de dérogations conventionnelles  
pour certains secteurs ou dans certaines situations: une nouvelle  
responsabilité pour les partenaires sociaux**

3. Le projet introduit la possibilité de déroger via *convention collective*, via *accord en matière de dialogue social interprofessionnel* ou via *accord d'entreprise* aux dispositions légales existantes en matière de:

- temps de pause et de repos journalier,
- repos hebdomadaire,
- durée de travail de nuit,
- durée hebdomadaire moyenne du travail sur une période de référence.

Les dérogations sont seulement possibles si l'instrument utilisé garantit des *périodes équivalentes de repos compensatoire* ou *une protection appropriée* si ces périodes équivalentes de repos compensatoire ne peuvent être octroyées pour des raisons objectives.

4. Ces dérogations sont limitées aux activités et circonstances suivantes:

- éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou entre ses différents lieux de travail;
- activités de garde, de surveillance et de permanence;
- nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (hôpitaux, ports, aéroports, presse, radio, télévision, ambulance, sapeurs-pompiers, production et distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, collectes de déchets, industries, recherche et développement, agriculture, transport de voyageurs, etc.);
- surcroît prévisible d'activité (agriculture, tourisme, services postaux);
- transport ferroviaire (activités intermittentes, travail à bord des trains, continuité et régularité du trafic);
- circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles;
- accident ou risque d'accident imminent.

5. La directive 2003/88/CE, dans ses articles 17-2 et 17-3, permet aux Etats membres de déroger par voie législative, réglementaire et administrative *ou* par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux aux règles émises par la directive en matière de temps de repos journalier, temps de pause journalier, de repos hebdomadaire, de durée de travail de nuit et de période de référence.

6. Le législateur luxembourgeois fait donc emploi de la faculté prévue aux articles 17- 2 et 17-3 de la directive 2003/88/CE et n'opte pas pour la voie législative mais pour celle des partenaires sociaux.

7. La Chambre des Employés Privés avise par principe avec beaucoup de prudence les modifications législatives qui préconisent une ouverture des droits en matière sociale.

De tels changements sont souvent synonyme d'insécurité juridique et de marginalisation, voire de précarisation des salariés concernés.

8. Néanmoins, la mise en œuvre des dispositions supplétives que le législateur entend ici créer est confiée aux partenaires sociaux, avec l'obligation pour ceux-ci d'assortir les dérogations qu'ils vont créer de garanties suffisantes en termes de repos compensatoire pour les salariés concernés.

9. Dans ce contexte, la Chambre des Employés Privés estime que la voie „partenaires sociaux“ est en effet préférable à la voie purement légale: confier ces responsabilités aux partenaires sociaux permet d'un côté de garantir la prise en considération des spécificités des différents secteurs concernés, de laisser le choix entre mise en œuvre ou non de nouvelles dispositions suivant les domaines, secteurs, et permet d'un autre côté de renforcer le dialogue social luxembourgeois.

10. La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation garantit en outre aux salariés de par ses définitions et ses mécanismes dans les rapports collectifs une représentation ayant un certain pouvoir d'action et présentant des garanties d'indépendance suffisantes.

11. En considération de ces éléments, la Chambre des Employés Privés accueille les nouvelles mesures de manière favorable.

12. Elle tient néanmoins à soulever trois problèmes:

1. Le premier problème concerne la possibilité de déroger par voie de convention collective, par accord en matière de dialogue interprofessionnel ou par accord d'entreprise aux dispositions de *l'article 6 paragraphe 3 actuel* de la loi modifiée du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

La directive 2003/88/CE permet aux Etats membres de déroger (par voie de convention collective, accord en matière de dialogue interprofessionnel ou accord d'entreprise) aux dispositions qu'elle émet en matière de durée de la période de référence (combinaison des articles 16 et 17.3).

Or, le texte du projet de loi permet aux partenaires sociaux de déroger aussi bien aux règles relatives à la durée de la période de référence, qu'aux dispositions relatives à la durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence (article 6 paragraphe 3 actuel).

La CEP•L estime que les auteurs du projet de loi n'ont ici pas effectué une transposition conforme des dispositions de la directive, celle-ci limitant en matière de POT la possibilité des dérogations à la durée de la période de référence.

La CEP•L ne peut par conséquent pas marquer son accord avec ce point.

La même remarque s'impose en ce qui concerne les dispositions de l'article 2 du projet de loi.

2. Le second problème concerne les dérogations via accord d'entreprise.

L'article 1 du projet de loi prévoit que ces accords d'entreprise seront à conclure suivant les modalités prévues à l'article 6 paragraphe 2 de la loi modifiée du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

Les modalités de l'article 6(2) de la loi de 1988 relative au repos hebdomadaire des employés et ouvriers sont les suivantes:

- l'accord est conclu entre une entreprise déterminée et *l'ensemble* des syndicats représentatifs sur le plan national *pour autant qu'ils sont représentés au sein de la délégation principale de l'établissement concerné* ou, en cas de plusieurs établissements, dans au moins une délégation principale;
- homologation par le ministre du Travail afin que l'accord sorte ses effets;
- lorsqu'un, voire tous les syndicats représentatifs sur le plan national refusent la conclusion de l'accord, le ministre du Travail peut accorder les mesures prévues dans l'accord après consultation préalable du personnel concerné de l'entreprise;
- en cas d'ouverture d'une entreprise nouvelle, celle-ci peut être autorisée par le ministre du Travail, sous les conditions, selon les modalités et pour la durée qu'il détermine, à déroger aux dispositions en matière de travail de dimanche.

La procédure est donc spécifique et ne reprend pas les règles de la loi de 2004 relatives aux relations collectives de travail en matière de conclusion d'un accord d'entreprise.

Lorsque les parties emprunteront la voie de l'accord d'entreprise pour déroger aux dispositions légales, les représentants des syndicats ayant la représentativité nationale générale pourraient, par le biais des modalités de conclusion de l'accord prévues à l'article 6.2 de la loi de 1988, le cas échéant, être écartés si on omet de faire un renvoi direct aux dispositions de la loi de 2004 relative aux relations collectives de travail (article 15/accords subordonnés).

La CEP•L demande de ce fait que l'article 1 du projet de loi sous avis soit amendé en ce sens et que le texte litigieux soit libellé comme suit: „(27) ... *par convention collective ou par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord subordonné, tels que définis par la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.*“

3. Le troisième problème a trait aux dispositions de l'article 6 paragraphe 6 actuel de la loi modifiée de 1937, dispositions permettant aux entreprises de se faire autoriser par le Ministre du travail et de l'emploi une période de référence supérieure à un mois (sans dépasser 12 mois) et cela en dehors d'une convention collective ou lorsque la convention collective ne fixe pas de période de référence.

La Chambre des Employés Privés se demande si cette voie restera possible pour les entreprises des secteurs visés à l'article 1 du projet de loi.

Le cas échéant il y a lieu de préciser ce point dans le projet de loi, afin de garantir la transparence des règles de droit applicables.

## II. La consécration légale du régime du travail de nuit: un pas en avant

13. Afin de définir le travailleur de nuit (employé privé ou ouvrier), le projet introduit la notion de période nocturne qui se situe entre 22.00 et 6.00 heures.

Le travailleur de nuit est:

- tout travailleur qui accomplit normalement au moins 3 heures de son temps de travail journalier pendant la période nocturne  
ainsi que
- tout travailleur qui est susceptible d'accomplir pendant la période nocturne une certaine partie de son temps de travail annuel. Cette partie de son temps de travail annuel doit être définie par convention collective ou par un accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel.

14. Pour protéger le travailleur de nuit, certaines limites sont introduites concernant le travail de nuit:

- le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser en moyenne 8 heures par période de 24 heures sur une période de 7 jours;
- les travailleurs de nuit occupant des postes à risque, tels que définis à l'article 17-1 (1) de la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail, ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures.

En outre, les travailleurs de nuit sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques. S'ils souffrent de problèmes de santé reconnus, liés au fait qu'ils effectuent un travail de nuit, ils sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

15. La CEP•L accueille de manière favorable la consécration légale de la définition du travail de nuit et du travailleur de nuit, ainsi que la protection spéciale de cette catégorie particulière de travailleurs.

16. La CEP•L se demande comment, en l'absence de convention collective ou d'accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, sont protégés les travailleurs de nuit qui pourraient tomber, le cas échéant, sous le deuxième point de la définition (une certaine période du temps de travail annuel à définir).

Ne faudrait-il pas prévoir un minimum légal qui protégerait les travailleurs tant qu'il n'existe pas d'accord entre partenaires sociaux?

17. La loi de 1994 concernant les services de santé au travail prévoit actuellement qu'un travailleur, jouissant d'une ancienneté de dix ans, déclaré inapte pour un poste à risques doit être réaffecté à un autre poste pour lequel il est trouvé apte si son employeur occupe régulièrement au moins cinquante travailleurs.

La protection accordée au travailleur de nuit par le présent projet est moindre puisqu'il sera réaffecté à un travail de jour pour lequel il est apte uniquement „dans la mesure du possible“.

En vue d'une meilleure protection du travailleur de nuit, la CEP•L demande de lui accorder la même protection que celle dont bénéficie le travailleur déclaré inapte pour un poste à risques.

18. En outre, la CEP•L tient à formuler l'observation suivante: la directive 2003/88/CE prévoit en son article 8 que „Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que ... b) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des *risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales* importantes ne travaillent pas plus de 8 heures au cours d'une période de 24 heures ...“.

Le projet de loi luxembourgeois ne transpose pas les notions de „tensions physiques ou mentales“, alors que l'article 17-1 (1) de la loi modifiée du 17 juin 1994, concernant les services de santé au travail, article définissant les postes à risques, ne couvre pas directement ces notions.

N'y aurait-il pas lieu d'étendre les mesures protectrices en matière de durée de travail de nuit et de les appliquer non seulement aux personnes qui occupent des postes à risques au sens de la loi de 1994, mais également à ceux dont le travail comporte des tensions physiques ou mentales, cela aussi bien dans un souci de parfaite protection des travailleurs, que dans un souci de conformité aux règles européennes à transposer?

### III. Les travailleurs mobiles: une nouvelle catégorie de salariés à part

19. Le projet définit les travailleurs mobiles comme étant tous les travailleurs qui font partie du personnel roulant ou naviguant et qui sont au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable.

Ces travailleurs ne seront pas couverts par les dispositions légales en matière de temps de pause, de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée de travail de nuit.

En contrepartie les partenaires sociaux devront veiller, via convention collective ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel, à ce que chaque travailleur mobile bénéficie d'un repos suffisant, c'est-à-dire de périodes de repos régulières et suffisamment longues.

A défaut de convention collective ou d'accord interprofessionnel, un règlement grand-ducal fixera les modalités du „repos suffisant“.

20. La CEP•L estime qu'à défaut, voire dans l'attente de la mise en place d'un accord collectif fixant les conditions et les modalités du repos suffisant, les travailleurs mobiles doivent rester soumis aux dispositions légales en vigueur en matière de temps de pause, de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée de travail de nuit.

Légiférer autrement revient à précariser davantage les conditions de travail de cette catégorie de travailleurs, alors qu'en l'absence d'accord collectif sur un repos suffisant et dans l'attente d'un règlement grand-ducal fixant les modalités du repos suffisant, ces salariés se retrouveraient dans une situation de vide juridique laissant la porte ouverte à tous les abus.

La CEP•L estime qu'il y ait lieu de prévoir qu'à défaut de conclusion d'un accord collectif endéans un certain délai, délai à fixer par la loi, le règlement grand-ducal devra intervenir également dans un certain délai à déterminer par la loi.

21. En outre, la CEP•L estime que, afin de garantir une meilleure protection de la santé des travailleurs mobiles, le projet de loi devrait reprendre la définition intégrale de la notion de „repos suffisant“ telle qu'elle est prévue par la directive.

Selon le projet, on entend par „repos suffisant“, le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent.

La directive entend par „repos suffisant“ le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irréguliers.

22. Pour finir, il y a lieu définir de manière plus précise la notion de „travailleur mobile“.

Suivant le projet de loi, sont considérés comme travailleurs mobiles, les „travailleurs faisant partie du personnel roulant ou naviguant qui sont au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou par voie navigable“.

Est-ce que la notion de personnel roulant ou naviguant exclut les employés de bureau, voire toutes les personnes employées par ces sociétés, mais qui ne voyagent pas?

### IV. Légalisation de l'exploitation des médecins en formation

23. En ce qui concerne les médecins en formation, le projet de loi prévoit qu'il peut être dérogé aux dispositions en matière de durée de travail hebdomadaire dans les conditions suivantes:

- jusqu'au 31 juillet 2007, en moyenne au maximum 58 heures de travail par semaine sur une période de référence maximale de 12 mois;
- jusqu'au 31 juillet 2009, en moyenne au maximum 56 heures de travail par semaine sur une période de référence maximale de 6 mois;
- à partir du 1er août 2009, en moyenne au maximum 48 heures de travail par semaine sur une période de référence maximale de 6 mois.

24. La CEP•L se prononce contre cette possibilité de dérogation dans la forme prévue par le projet. Stipuler tout simplement qu'„il peut être dérogé“ à ces dispositions soumet le médecin en formation à l'arbitraire de l'employeur.

Il sera ainsi loisible à l'employeur du médecin en formation (lié par un contrat de travail à l'hôpital), de fixer la durée de travail hebdomadaire de celui-ci bien au-delà de la durée de travail des autres employés de l'hôpital et cela en toute légalité.

Ainsi, la CEP•L demande que les dérogations aux dispositions légales existantes en matière de durée du travail hebdomadaire présupposent la mise en place d'un accord collectif, à négocier par les partenaires sociaux, comme le prévoit d'ailleurs la directive.

Il faudrait également préciser dans le projet de loi que, conformément à la directive, des périodes équivalentes de repos sont accordées.

25. En outre, la CEP•L se permet de soulever la question de la légitimité de telles mesures. Les auteurs du projet de loi justifient les mesures proposées en se référant:

- à l'article 5 de la directive 2003/88/CE;
- à la nature spécifique du travail exercé par les médecins;
- au fait que ni la loi modifiée de 1937 relative au statut légal des employés privés, ni la loi de 1983 relative à l'exercice de la profession de médecin ne règlent à ce jour la question de la durée de travail des médecins en formation.

26. Or

- l'article 5 de la directive est relatif au repos hebdomadaire, et n'explique a priori en rien les mesures dont question; est concerné en fait l'article 17 (5) de la directive dont la *transposition est facultative*;
  - quant à la loi modifiée de 1937: cette loi s'applique déjà actuellement aux médecins en formation liés moyennant un contrat de travail à un hôpital; ce n'est donc a priori pas un argument valable;
  - quant à la nature spécifique du travail: est-il bien raisonnable, dans l'intérêt aussi bien du médecin en formation, que du point de vue sécurité du patient, de permettre „pour des besoins de service“ une durée de travail hebdomadaire majorée de 18 heures par rapport à un salarié ordinaire?
- En outre, pourquoi attendre l'année 2009 avant de limiter la durée de travail hebdomadaire moyenne des médecins en formation à 48 heures?

27. En considération de ces arguments, la CEP•L ne saurait approuver les dispositions concernant les médecins en formation.

\*

28. Sous réserve des remarques formulées ci avant, notre Chambre marque son accord au projet de loi soumis pour avis.

Luxembourg, le 14 décembre 2004

*Pour la Chambre des Employés Privés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

