

N° 4459<sup>15</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

**PROJET DE LOI****concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**

(8.12.1998)

1. Le chapitre clé du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi est celui sur l'organisation du travail. Il a pour objet d'introduire une plus grande flexibilité au niveau du travail à temps plein et au niveau du travail à temps partiel.

Actuellement, nous sommes en présence de trois positions officielles: une position initiale du Gouvernement qui se reflète dans le projet de loi, une position de la Chambre des Députés, coulée sous forme d'amendements, position qui entre-temps a trouvé l'aval du Gouvernement, et une position très récente du Conseil d'Etat.

\*

**1. POSITION INITIALE DU GOUVERNEMENT**

2. Le projet de loi, dans sa version initiale, prévoit une généralisation de la période de référence minimale de 4 semaines pour tous les salariés, donc aussi bien pour les salariés travaillant à plein temps que pour les salariés travaillant à temps partiel.

Ce principe permet une répartition inégale des horaires sur une période de 4 semaines, à condition de ne pas dépasser dans le plein temps 10 heures par jour et 48 heures par semaine, et dans le travail à temps partiel 50% de la durée du travail fixée au contrat.

3. L'obligation de l'employeur d'établir un plan d'organisation du travail couvrant les 4 semaines de la période de référence, dans le plein temps et dans le travail à temps partiel, est présentée par le Gouvernement comme la contrepartie nécessaire à l'introduction „de la plus grande souplesse demandée aux salariés“.

4. Dans son avis initial, la Chambre des Employés Privés avait largement discuté et critiqué ces dispositions pour conclure que „l'introduction quasi inconditionnelle d'une période de référence de 4 semaines conduit à une dérégulation effrénée et indifférenciée“.

En effet, dans toutes les entreprises non liées par une convention collective de travail s'installera la „haute flexibilité“ demandant une grande disponibilité aux salariés: sollicitations pour travailler le week-end, pour rester tard le soir, pour venir tôt le matin, etc.

\*

**2. POSITION DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

5. La Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi“ de la Chambre des Députés a adopté le 16 novembre 1998 des amendements qui tiennent largement compte des critiques émises par notre Chambre à l'égard des dispositions relatives à l'organisation du travail.

Les amendements proposés par la Commission sont destinés à renforcer l'élément „sécurité“ dans le dualisme „flexibilité-sécurité“ souhaité pour les relations du travail par les Lignes directrices sur l'emploi adoptées lors du Conseil européen extraordinaire des 20 et 21 novembre 1997.

La Commission est d'avis que la flexibilité prévue par le texte du projet est disproportionnée tant par rapport à la finalité „emploi“ recherchée, que par rapport à l'élément „sécurité“ devant être le pendant de la souplesse.

La CEP•L ne peut que partager cet avis.

6. La Commission propose de garder l'élément „flexibilité“ à deux niveaux:
  - d'une part, l'employeur peut répartir son travail sur la période de référence pour parer à des fluctuations d'activité et ce sans avoir à payer des heures supplémentaires;
  - d'autre part, le plan d'organisation du travail peut prévoir à l'avance des règles applicables en cas d'imprévus.
7. Pour le salarié, l'élément „sécurité“ est introduit aux niveaux suivants:
  - Si l'horaire journalier et/ou hebdomadaire prévu à l'avance dans le plan d'organisation du travail est dépassé, le salarié a droit au paiement d'heures supplémentaires.
  - La procédure d'avis, à demander soit à la délégation de l'entreprise, soit au personnel concerné, est rendue plus rigoureuse: si la délégation ou le personnel concerné manifeste quatre fois un avis négatif par rapport à quatre plans consécutifs, le litige sera soumis à l'arbitrage du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.
  - La période de référence ne peut et ne doit servir qu'à permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations réelles de son activité pendant la période choisie. La période de référence ne sera donc pas un instrument normal d'aménagement du temps de travail pour des entreprises non sujettes à des fluctuations réelles et importantes de l'activité.
  - Un salarié peut invoquer la nullité d'un plan d'organisation du travail (conformément à l'article 37 de la loi du 24 mai 1989) si l'employeur a procédé à un aménagement du temps de travail sans que ce dernier se justifie par des fluctuations au niveau de l'activité.
  - Au niveau du travail à temps partiel, le salarié ne peut être contraint de travailler plus de 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire normal prévu au contrat, et ce tant par le biais de la période de référence que par le biais des heures supplémentaires „normales“.

Le taux de 20% correspond au travail qui peut être demandé à un travailleur à plein temps.

8. La Chambre des Employés Privés est d'avis que les amendements proposés en la matière par la Commission de la Chambre des Députés répondent entièrement aux critiques de notre Chambre. En effet, en introduisant pour les salariés un élément de „sécurité“, on évite que l'employeur, sans pouvoir justifier des fluctuations de l'activité, ne puisse changer à sa propre guise toutes les quatre semaines l'horaire de travail.

\*

### 3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

9. Dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, le Conseil d'Etat souligne, d'un côté, qu'une partie des amendements doivent être reformulés, voire supprimés, alors qu'ils ne parviennent pas, suivant le Conseil d'Etat, à garantir une sécurité juridique suffisante.

D'un autre côté, il se prononce, tout en citant la Chambre des Employés Privés et la Chambre de Travail ainsi que les auteurs du projet de loi, pour une solution négociée, de la flexibilité du travail.

10. Si la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi“ de la Chambre des Députés s'est efforcée d'introduire, parallèlement avec une plus grande flexibilité, un élément „sécurité“ pour les salariés, le Conseil d'Etat critique cette approche en constatant que les propositions de la Commission réduisent l'ouverture que le projet initial avait tenté d'apporter à l'organisation du travail par une flexibilité accrue.

11. Sur les cinq propositions faites par la Commission pour garantir l'élément de „sécurité“, le Conseil d'Etat en rejette quatre!

*ad 2)*

Le Conseil d'Etat, tout en acceptant que chaque plan d'organisation du travail soit préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel ou à l'avis des salariés concernés, propose de supprimer le texte qui permet à la délégation ou au personnel concerné de saisir l'Inspection du Travail et des Mines. Tout au plus, le Conseil d'Etat se déclare d'accord à ce que l'Inspection du Travail et des Mines soit saisie „au cas où le plan d'organisation du travail viole les dispositions légales ou conventionnelles“.

Dans cette dernière hypothèse, la délégation du personnel ou le personnel concerné ont de toute façon le droit de saisir soit l'Inspection du Travail et des Mines, soit le Tribunal du Travail.

*ad 3 et 4)*

Le Conseil d'Etat est d'avis que l'application de la période de référence minimale ne devrait pas seulement se limiter à des situations où il y a des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de l'activité.

Le Conseil d'Etat est donc d'avis que la période de référence de 4 semaines devrait être un outil à caractère général et non un outil servant à réagir à des situations spécifiques.

Rappelons que la Commission spéciale de la Chambre des Députés avait premièrement limité l'application de la période de référence, et deuxièmement prévu une sanction en cas de non-respect: la nullité du plan d'organisation du travail conformément l'article 37.

La Chambre des Employés Privés constate donc que le Conseil d'Etat s'oppose à des droits de décision ou de codécision des salariés lors de l'établissement du plan d'organisation du travail.

*ad 5)*

Au niveau du travail à temps partiel, le Conseil d'Etat s'exprime pour le maintien de la formule des 50% tout en limitant à 30 heures la durée hebdomadaire du travail.

Le Conseil d'Etat s'exprime donc pour le maintien de la discrimination des salariés travaillant à temps partiel par rapport à ceux travaillant à temps plein.

La proposition de limiter la durée maximale à 30 heures par semaine est sur tous les points incompréhensible, car l'on peut s'imaginer un contrat de travail à temps partiel fixant la durée hebdomadaire à 32 heures.

12. D'après le texte proposé par le Conseil d'Etat, l'employeur, qui envisage le recours à une période de référence minimum de quatre semaines, n'a pas besoin de motiver ce recours et de recueillir l'aval du personnel, ce qui va certainement entraîner pour le personnel concerné des horaires de travail atypiques et pénibles ainsi qu'une intensification importante du travail.

A titre d'exemple, il pourrait ordonner à sa guise les horaires suivants: pendant deux semaines, un travail de 48 heures par semaine réparti sur 4 jours à raison de 10 heures par jour et sur 1 jour à raison de 8 heures, et pendant les deux semaines suivantes un travail de 32 heures par semaine réparti sur 4 jours à raison de 6 heures par jour et sur 1 jour à raison de 8 heures.

13. La proposition du Conseil d'Etat a en outre pour conséquence qu'elle rend presque impossible de concilier vie professionnelle et vie privée pour les ménages où les deux conjoints poursuivent une activité professionnelle.

En conséquence, ce seront en premier lieu les femmes qui seront les victimes de cette nouvelle flexibilité au niveau du temps de travail, telle qu'elle est proposée par le Conseil d'Etat.

Si les propositions du Conseil d'Etat en matière de flexibilité du temps de travail vont trouver l'accord du législateur, alors on doit s'attendre à un recul important du travail féminin, notamment des femmes travaillant à temps partiel.

L'effet positif attendu des dispositions visant à favoriser ou à faciliter le travail féminin, prévues au titre „Egalité des Chances“, sera ainsi anéanti par des dispositions rendant impossible la coordination des sphères familiale et professionnelle pour les ménages ayant des enfants à charge.

La „haute flexibilité“ préconisée par le Conseil d'Etat risque de remettre en cause les arrangements qu'un ménage a pris notamment pour organiser la garde de ses enfants.

Luxembourg, le 8 décembre 1998.

*Pour la Chambre des Employés Privés,*

*Le Directeur adjoint,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jos KRATOCHWIL