



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 7016

Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

Date de dépôt : 21-07-2016

Date de l'avis du Conseil d'État : 14-12-2016

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
18-01-2017	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
21-07-2016	Déposé	7016/00	<u>7</u>
25-10-2016	Avis de la Chambre des Salariés (12.10.2016)	7016/01	<u>28</u>
03-11-2016	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (21.10.2016)	7016/02	<u>40</u>
16-11-2016	Avis du Conseil d'État (15.11.2016)	7016/03	<u>60</u>
23-11-2016	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7016/04	<u>69</u>
14-12-2016	Avis complémentaire du Conseil d'État (13.12.2016)	7016/05	<u>78</u>
16-12-2016	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	7016/06	<u>81</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>102</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>105</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>107</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>110</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>117</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>119</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>121</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°19 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7016	<u>123</u>
28-12-2016	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (28-12-2016) Evacué par dispense du second vote	7016/07	<u>125</u>

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
	(28-12-2016)		
16-12-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 12 ) de la reunion du 16 décembre 2016	12	<u>128</u>
15-12-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 11 ) de la reunion du 15 décembre 2016	11	<u>131</u>
23-11-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 09 ) de la reunion du 23 novembre 2016	09	<u>140</u>
21-11-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 08 ) de la reunion du 21 novembre 2016	08	<u>146</u>
17-11-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 07 ) de la reunion du 17 novembre 2016	07	<u>152</u>
21-09-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 24 ) de la reunion du 21 septembre 2016	24	<u>168</u>
27-12-2016	Publié au Mémorial A n°271 en page 4970	7016,7092	<u>178</u>

# Résumé

## CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2016 - 2017

---

### Projet de loi

*concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail*

### Résumé

Le projet de rapport répond d'une part aux besoins des entreprises de recourir à davantage de flexibilité en matière d'organisation du travail. D'autre part, il tient également compte des aspirations et des contraintes des salariés, en encadrant la flexibilisation, en renforçant les conventions collectives et en procédant à une légère adaptation du temps de travail dans les entreprises qui sans recourir à une convention collective optent pour plus de flexibilité.

Pour bien marquer cette approche, l'article L. 211-1 est complété par une disposition inspirée de la loi allemande sur le temps du travail (« Arbeitszeitgesetz ») : « *Les dispositions du présent titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.* »

En effet, si une entreprise compétitive peut avoir besoin de recourir à davantage de flexibilité dans son organisation du travail, cela ne doit pas être réalisé aux dépens ni de la sécurité et de la protection de la santé des salariés ni de bonnes conditions de travail. Une détérioration de la protection et de la santé des salariés se traduit d'ailleurs par une augmentation des congés de maladie et d'accidents au travail – facteurs qui pèsent aussi sur l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise.

En pratique, le présent projet de loi vise à modifier les dispositions du Code du travail ayant trait à l'organisation du temps de travail en introduisant la possibilité d'étendre la période de référence à quatre mois consécutifs, avec, en contrepartie du congé supplémentaire pour les salariés :

- En cas de période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum, un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés concernés.
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés concernés.
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés concernés.

À noter que toutes les entreprises qui actuellement fonctionnent avec une période de référence d'un mois peuvent continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition.

Par contre, au cas où une entreprise opte pour une période de référence supérieure à un mois et allant jusqu'à quatre mois, elle doit le faire dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Pour des périodes de référence au-dessus d'un mois, le projet de loi introduit une nouvelle durée de travail maximale mensuelle :

- En cas de période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 12,5 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 10 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).

Tout travail presté au-delà de ces limites est d'office à considérer comme heures supplémentaires.

En principe, la durée du plan d'organisation du travail (POT) est d'un mois au moins, sauf dérogation par convention collective de travail. Le POT doit être communiqué au moins cinq jours à l'avance.

Un horaire mobile dont les modalités sont négociées entre partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel ou les salariés concernés, peut se substituer au POT.

À noter que les congés supplémentaires et les limites de temps de travail maximal par mois ne sont pas applicables en cas de période de référence supérieure à un mois négocié dans le cadre d'une convention collective ou d'un horaire mobile.

Les amendements parlementaires du 21 novembre 2016 tiennent compte des observations du Conseil d'État :

- en limitant le report d'heures excédentaires dans le cadre d'un système d'horaire mobile aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois ;
- en prévoyant qu'en cas d'accord ou de convention collective ne contenant pas de dispositions relatives à une période de référence, ou se limitant à renvoyer au droit commun, la période de référence applicable reste fixée à un mois jusqu'à échéance de la convention collective ou de l'accord ;
- en précisant qu'après la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans de sept jours.

7016/00

## N° 7016

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

*(Dépôt: le 21.7.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (16.7.2016).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	9
4) Commentaire des articles.....	13
5) Fiche financière .....	17
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	17

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail.

Cabasson, le 16 juillet 2016

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

L'organisation du travail au sein des entreprises est une question économique et sociale de première importance. Elle détermine le fonctionnement des entreprises et leur capacité à faire face à des marchés fluctuants. De même, elle intervient dans la vie des salariés, pose la question de la santé au travail et est au cœur de la problématique du partage entre vie professionnelle et vie privée.

Toute législation qui entend définir un cadre pour cette organisation doit prendre en compte ces deux aspects. Il s'y ajoute la grande diversité des entreprises de par leur taille, leurs activités, les marchés dont elles dépendent et les technologies qu'elles emploient. Ceci rend des „solutions homogènes“ d'autant plus difficiles et inopérantes. Il faut donc laisser aux entreprises et à leur personnel une certaine latitude pour organiser, dans un cadre donné, leur fonctionnement.

Dans ce contexte la question du temps de travail est évidemment fondamentale. Depuis le début de l'ère industrielle jusqu'à nos jours, il y a eu une tendance affirmée vers la baisse du temps de travail, amenant un nouveau partage entre temps de travail et vie privée, qu'elle soit consacrée aux loisirs, aux responsabilités familiales ou à l'engagement civique. Une loi du 12 février 1999 avait mis en œuvre le Plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN). Suite à un débat d'actualité sur l'emploi à la Chambre des Députés en date du 16 mars 2000, cinq motions couvrant de nombreux aspects de l'organisation du temps de travail furent renvoyées à la Commission spéciale „plan d'action national en faveur de l'emploi“. Ces motions invitaient notamment le Gouvernement „à présenter, dans les meilleurs délais et au plus tard en septembre 2000, un projet de révision de la loi relative à la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi, visant à assurer que toute extension de la période de référence minimale de quatre semaines devra, sans exception, se faire dans le cadre d'une convention collective“.

En date du 9 novembre 2000, le Comité de coordination tripartite a adopté à l'unanimité les conclusions d'un groupe de travail tripartite traitant de la (1) „durée de travail“, de la (2) „hiérarchie des normes en matière d'aménagement du temps de travail“, du (3) „contenu du plan d'organisation du travail (POT)“, de la (4) „flexibilité du POT“, de la (5) „période de référence en cas d'existence d'une convention collective antérieure à la loi“, de la (6) „procédure d'autorisation ministérielle, et des (7) „avis négatifs de la délégations du personnel“.

La loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi en 1998 a largement intégré ces éléments.

Par une loi du 16 décembre 2011 la validité des dispositions afférentes du Code du travail (Section 4. Période de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne), à savoir les articles L.211-6 à L.211-10 a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2012. Cet article dispose par ailleurs qu'„avant cette date, il sera procédé, pour une période d'observation se terminant au 31 juillet 2011, à une évaluation de l'effet de ces dispositions sur le marché de l'emploi“.

A la demande du Ministère du Travail et de l'Emploi, l'institut de recherche CEPS/INSTEAD, devenu LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) depuis le 3 novembre 2014, a présenté un rapport sur l'„Organisation du temps de travail des entreprises“. Il a été effectué une enquête auprès de 1.000 entreprises de 50 salariés et plus, implantées au Luxembourg, sur leurs pratiques en termes d'organisation du temps de travail. 704 entreprises, soit 70% des entreprises contactées, ont répondu au questionnaire. Sur l'ensemble de ces entreprises, il est ressorti que 54% appliquent une période de référence (49% période de référence légale; 7% autorisation ministérielle et 52% une période de référence conventionnelle). Le Rapport a également constaté que parmi les entreprises contactées, 72% ont déclaré avoir recours aux heures supplémentaires. 64% des entreprises recourant aux heures supplémentaires pratiquent à la fois le temps de repos et le paiement comme moyen de compensation. L'étude révèle également que 65% des entreprises ont recours à de la main-d'œuvre intérimaire pour des raisons de flexibilité (remplacement temporaire, mais aussi présélection ...).

Parmi les raisons évoquées pour justifier le non-recours à la période de référence, 50% des entreprises ont avancé l'absence de fluctuation réelle de l'activité de l'entreprise; 32% la méconnaissance du système des périodes de référence et 9% l'absence d'accord avec les partenaires sociaux dans l'entreprise. Si près de deux tiers des entreprises qui n'appliquent pas de POT justifient ce choix par un recours à l'horaire mobile, les autres avancent d'autres difficultés telles que celle d'anticiper le temps de travail ou la lourdeur administrative. Il est également établi que contrairement à ce que prévoit l'article L.211-7(3), peu de POT ont été notifiés au directeur de l'ITM (168 en 2015). Pour cette raison cette disposition a été supprimée dans le projet de loi. Ce rapport a fait l'objet d'échanges entre par-

tenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE). Faute de conclusions, les dispositions en question ont été prorogées pour trois ans par une loi du 26 décembre 2012 et finalement jusqu'au 31 décembre 2016 par une loi du 18 décembre 2015.

Le CPTE s'est penché à cinq reprises sur ce dossier et sur base de plusieurs documents préparés par le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire. Dans ce contexte il est important de noter que cette question a été abordée, à la demande de l'UEL, dans l'Accord entre le Gouvernement et l'UEL du 14 janvier 2015. En effet le point 6 de cet Accord est formulé de la manière suivante:

„La question de la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail (POT) feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL soutient les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par le présent accord. Le Gouvernement organisera dans les prochaines semaines une réunion avec les partenaires sociaux sur ces sujets“.

Il ressort clairement de ce texte que le Gouvernement entendait, comme cela avait été fait en 2000, placer ces négociations dans un cadre tripartite, à savoir le CPTE. Si les besoins des entreprises en matière de productivité et d'adaptation au contexte économique étaient explicitement reconnus, la création et le maintien de l'emploi l'étaient également. Cette approche visait à entraver notamment le recours excessif aux heures supplémentaires.

Lors des différentes sessions de négociations qui se sont déroulées dans le cadre du CPTE, dont la dernière le 21 mars 2016 à Senningen qui a duré près de 12 heures, les partenaires sociaux – employeurs comme syndicats – tout comme le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire – ont présenté des documents exprimant leurs positions respectives. Il a dû être constaté que malgré certains rapprochements, un compromis sur un texte n'était pas possible. Faute d'un accord entre partenaires sociaux, le Gouvernement a donc pris ses responsabilités et le Premier Ministre, dans la Déclaration sur l'Etat de la Nation du 26 avril 2016, a présenté les grandes lignes d'un projet de loi modifiant les dispositions actuelles dont la validité expire le 31 décembre 2016.

Le projet de loi élaboré suite à un long parcours de négociations et de consultations se place dans une approche de compromis comme cela a été indiqué dès le départ. D'une part, il répond aux besoins des entreprises de recourir à davantage de flexibilité en matière d'organisation du travail. D'autre part, il tient également compte des aspirations et des contraintes des salariés en encadrant la flexibilisation, en renforçant les conventions collectives et en procédant à une légère adaptation du temps de travail dans les entreprises qui, sans recourir à une convention collective, optent pour plus de flexibilité.

Pour bien marquer cette approche, l'article L.211-1 est complété par une disposition inspirée de la loi allemande sur le temps du travail („Arbeitszeitgesetz“): „Les dispositions du présent titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail“. Si une entreprise compétitive peut avoir besoin de recourir à davantage de flexibilité dans son organisation du travail, cela ne doit pas être réalisé aux dépens ni de la sécurité et de la protection de la santé des salariés ni de bonnes conditions de travail. Une détérioration de la protection et de la santé des salariés se traduit d'ailleurs par une augmentation des congés de maladie, plus d'accidents au travail c'est-à-dire des facteurs qui pèsent aussi sur l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise.

La première grande modification introduite par le projet de loi consiste à augmenter la période de référence légale d'un mois à quatre mois. Ceci correspond à une demande des employeurs et reste dans les limites de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. L'article 6 de cette directive retient: „Les Etats membres prennent des mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs: a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ...“.

Et concernant plus précisément la période de référence, l'article 16 dispose que „Les Etats membres peuvent prévoir: ... pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) une période de référence ne dépassant pas quatre mois“. Aucune entreprise n'est obligée de passer à une

période de 4 mois. C'est une option selon ses propres besoins. La décision se prend au niveau de l'entreprise.

Par contre les dispositions concernant la durée de travail prévues aux articles L.211-5 et L.211-12 restent inchangées, alors que le projet de loi vise uniquement à modifier la section 4 du Titre I du Livre II; à savoir celle concernant les périodes de référence et la durée de travail hebdomadaire moyenne.

L'actuel article L.211-9 relatif à l'autorisation administrative d'une période de référence supérieure à un mois est supprimé. La procédure relativement compliquée n'a jamais été véritablement respectée, notamment en ce qui concerne la consultation des organisations syndicales et patronales et particulièrement son point 2 „sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés“. A noter enfin que chaque année seulement une vingtaine d'autorisations administratives relatives à des périodes de référence supérieures à un mois ont été demandées et accordées.

Le projet de loi établit donc une période de référence légale qui peut aller jusqu'à quatre mois. L'entreprise qui fonctionne actuellement sous une période de référence légale d'un mois peut, soit garder ce régime, soit décider de passer à une période de référence plus longue. Cette décision est prise après avoir pris recours à la procédure d'information et consultation sur la vie de l'entreprise prévue à l'article L.414-3 du Code du Travail, qui prévoit explicitement que la délégation du personnel a pour mission „de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail“. La loi laisse aux entreprises une certaine latitude en matière de choix de la période de référence selon les situations auxquelles elles doivent faire face.

En effet l'étude du CEPS/INSTEAD avait révélé que parmi les entreprises de 50-99 salariés, 56% de celles-ci ne recourent pas à une période de référence, cette part n'étant que de 13% pour les entreprises employant 500 salariés et plus.

Le projet de loi maintient le plan d'organisation du travail (POT) dont la durée légale reste d'un mois sauf dans les cas où la période de référence est inférieure à un mois. Le contenu et l'établissement du POT restent inchangés. Toute entreprise peut cependant compléter le dispositif d'un commun accord avec la délégation du personnel ou l'ensemble des salariés concernés dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place une délégation.

En matière de changement du POT, le critère d'imprévisibilité qui avait déjà été contesté en 2012, est supprimé et remplacé par un critère objectif, à savoir le délai dans lequel le POT est changé. Dorénavant tout changement qui est signalé moins de trois jours avant d'être exécuté sera, sauf exception, automatiquement considéré comme une heure supplémentaire. Cette procédure claire ne donnera plus lieu à contestation et permet ainsi de supprimer la procédure en cas de litige. Il y aura donc une simplification à cet égard.

En cas de litige sur la conformité du POT, celui-ci est d'abord soumis à l'ITM et en l'absence d'un accord entre parties, à l'Office national de Conciliation.

Le projet de loi ne porte pas de changements majeurs aux dispositions relatives à l'horaire mobile qui peut se substituer au POT. L'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités est prise, à défaut de dispositions afférentes dans une convention collective, d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation ou, s'il n'y en a pas, les salariés concernés.

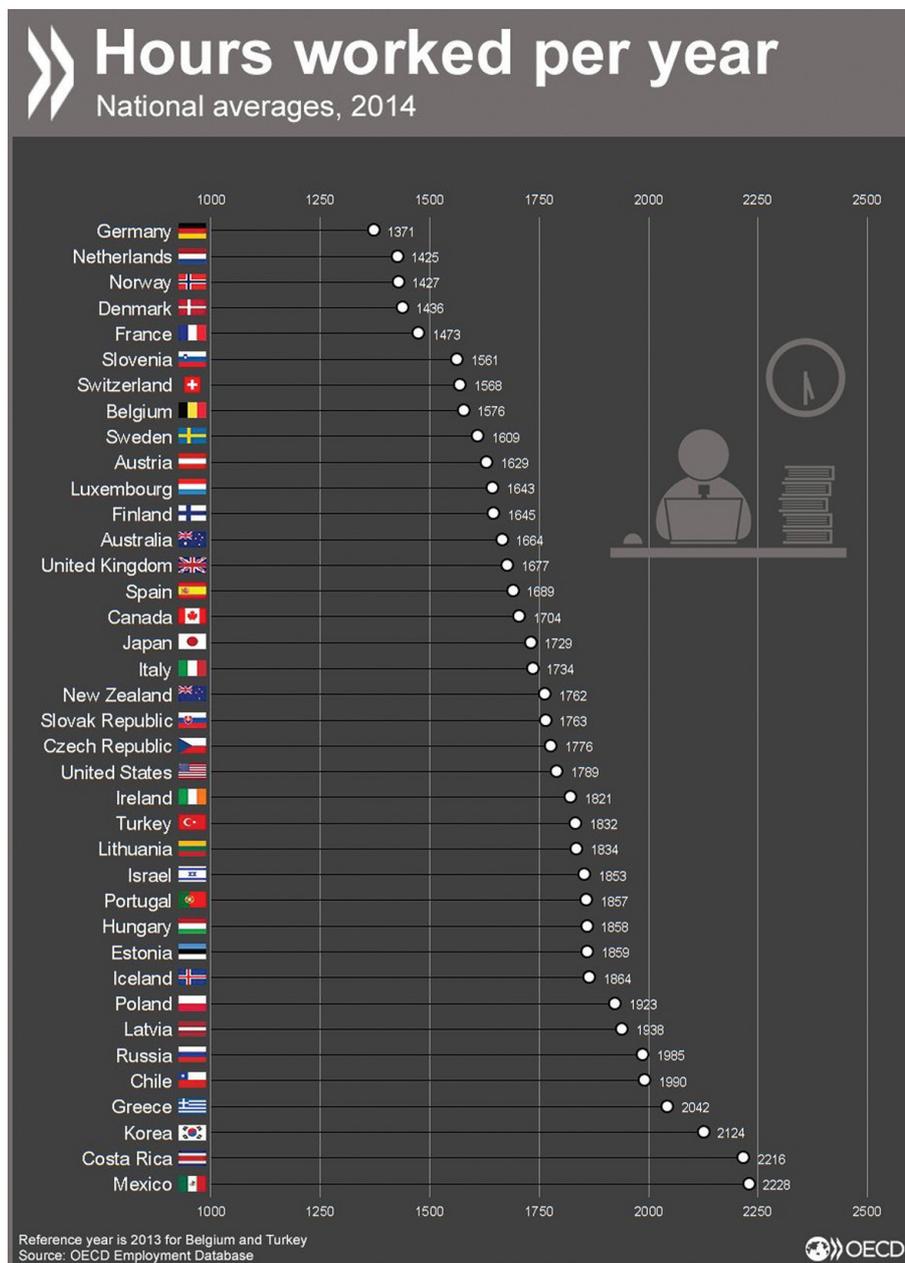
Le projet de loi introduit cependant certaines adaptations en matière de temps de travail. Il limite d'abord le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5%, voire 10%. Par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures sur un mois, cela équivaut à 45 respectivement 44 heures. Toute heure travaillée au-delà de la moyenne des 45 respectivement 44 heures sur un mois est automatiquement compensée comme une heure supplémentaire. Ce mécanisme vise à décourager le dépassement systématique du temps de travail légal qui est de 40 heures par semaine. Il ne l'interdit pas mais à partir du seuil de 12,5%, respectivement 10% pour une période de référence de 4 mois, le fait de ne plus pouvoir compenser une à une les heures travaillées en plus, devrait freiner le recours aux heures supplémentaires. Celles-ci doivent rester l'exception et être utilisées pour faire face à des variations ponctuelles dans l'activité. Plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il faut encourager l'embauche.

L'objectif poursuivi par ces limites relève de la sécurité et de la santé au travail dont la protection est également inscrite dans la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Celle-ci retient dans son quatrième considérant: „L'amélioration de la sécurité, de

l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique“.

Les adaptations du temps de travail, soit 12 heures par an en cas d'une période de référence supérieure à un mois, 24 heures pour une période supérieure à 2 mois et 28 heures pour une période supérieure à 3 mois s'inscrivent dans la même logique. Elles constituent la contre-partie d'une flexibilité accrue de l'organisation du temps de travail. Elles ne s'appliquent que dans les entreprises qui introduisent une période de référence supérieure à un mois et seulement pour les salariés de ces entreprises qui travailleront sous ce nouveau régime. Pour les entreprises qui décident de maintenir la période légale d'un mois il n'y a aucune nouvelle obligation en matière de congé supplémentaire.

Il faut noter dans ce contexte que le Luxembourg est parmi les pays où le temps de travail est relativement long, ce qui n'est pas nécessairement un facteur de productivité. Selon les données de l'OCDE (Better Life Index 2015), le Luxembourg ne se place qu'à la dixième place concernant le meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Le projet de loi veut également revaloriser les conventions collectives de travail, un élément indispensable du dialogue social. Déjà lors des débats autour de la révision de la loi du 12 février 1999, l'importance des conventions collectives en matière d'organisation du temps de travail avait été relevée. Toute période de référence supérieure à quatre mois ne pourra dorénavant être décidée que dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Le projet de loi laisse aux partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel une très large latitude. Une période de référence allant jusqu'à 12 mois peut être négociée. Dans ce cadre les partenaires sociaux sont libres de négocier entre eux les modalités du POT et d'en prévoir une durée différente à celle fixée de façon générale.

Le projet de loi retient explicitement que si un employeur décide d'appliquer une période de référence légale supérieure à un mois il doit respecter un certain nombre de conditions spéciales prévues par le dispositif réglementant précisément et exclusivement les périodes de référence légales. Il est donc évident que ces conditions ne s'appliquent pas aux périodes de référence librement négociées dans les cadre d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel afin de respecter le principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux qui par ailleurs peuvent même déroger à certaines dispositions du Code du travail par le biais d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Un tel exemple peut notamment être trouvé aux articles L.211-13 et L.211-31 qui prévoient des possibilités de dérogation en matière de durée de travail maximale à condition que celle-ci soit prévue dans une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Le projet prévoit donc deux voies d'accès à des périodes de référence prolongées dont l'une relève de l'autonomie de l'employeur et la seconde de l'autonomie tarifaire.

En ce qui concerne le volet qui relève de la seule décision de l'employeur le projet de loi prévoit dès lors des compensations en temps libre et des limites maximales mensuelles afin de protéger le salarié.

Pour ce qui est du volet du dialogue social le projet laisse la place à l'autonomie tarifaire pour négocier librement les compensations qui conviennent le mieux aux entreprises ou secteurs et à leurs salariés.

Concernant les conventions collectives en vigueur, celles-ci gardent leur pleine validité pour ce qui est de la période de référence qui y est fixée. Une analyse succincte de 90 conventions collectives montre que 31 n'incluent aucune disposition en matière de période de référence. Ces entreprises sont évidemment libres, le cas échéant, de recourir à une période de référence légale supérieure à un mois. 19 conventions fixent la période de référence à 1 mois, 7 à 3 mois et 2 à 4 mois. 4 fixent la période de référence à 6 mois et 11 à 12 mois. Pour toutes ces entreprises il n'y a aucun changement pendant toute la validité de la convention.

Il est à ce stade difficile d'évaluer l'impact direct ou indirect des dispositions du présent projet de loi sur l'emploi ou la productivité des entreprises. Une première évaluation combinant les différents paramètres – période de référence plus longue; congé supplémentaire et limites de 12,5% et 10% sur l'impact de la flexibilité a été effectuée et se trouve en annexe. Dans un système d'organisation du temps de travail sans période de référence une heure supplémentaire est compensée à hauteur de 1,5. Grâce à la période de référence l'heure supplémentaire peut être récupérée 1 par 1 au cours de la période de référence. L'introduction d'une période de référence a donc un impact positif sur le coût du travail d'une entreprise. Selon la longueur de la période de référence l'entreprise accorde, pour un an, 12, 24 ou 28 heures de congés supplémentaires à ses salariés, ce qui se traduit implicitement par une légère hausse du coût du travail. De manière purement arithmétique on peut ainsi calculer l'impact de l'introduction d'une période de référence supérieure à un mois sur une entreprise.

Cet impact devient positif en termes d'heures supplémentaires pouvant être compensées sans supplément à partir d'un certain seuil d'heures dans les trois périodes, à savoir deux mois, trois mois et quatre mois.

Pour une entreprise ayant choisi une période de référence de deux mois, celle-ci devient gagnante lors de la deuxième période de référence à partir de 13 heures supplémentaires travaillées (voir tableau

ci-joint). Toute entreprise ayant recours à 5 heures supplémentaires par salariés et au cours d'une période de référence de deux mois sera gagnante à la fin de l'année. Plus une entreprise a des variations dans son activité et effectue de ce fait des heures supplémentaires, plus elle a intérêt à opter pour une période de référence plus longue qui lui permet de les récupérer au cours de la période de référence et d'être finalement gagnante. Le projet de loi donne donc aux entreprises une flexibilité encadrée qui tient également compte de la situation des salariés concernés par cette organisation du travail.

Ainsi les dispositions proposées tiennent compte des aspects économiques et sociaux de l'organisation du temps de travail au sein des entreprises. L'organisation du travail et notamment du temps de travail est donc principalement décidée au niveau de l'entreprise, soit par le recours aux dispositions différenciées prévues par la loi, soit par une conclusion d'une convention collective. La loi ne décide donc pas tout, elle constitue un cadre et définit les limites et les conditions.

*Période de référence de 2 mois  
jours de congé supplémentaires: 1,5 jours (12 heures)*

<i>Nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence</i>	<i>Solde après X période de référence</i>					
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	0	-11	-10,5	-10	-9,5	-9
2	-11	-10	-9	-8	-7	-6
3	-10,5	-9	-7,5	-6	-4,5	-3
4	-10	-8	-6	-4	-2	0
5	-9,5	-7	-4,5	-2	0,5	3
6	-9	-6	-3	0	3	6
7	-8,5	-5	-1,5	2	5,5	9
8	-8	-4	0	4	8	12
9	-7,5	-3	1,5	6	10,5	15
10	-7	-2	3	8	13	18
11	-6,5	-1	4,5	10	15,5	21
12	-6	0	6	12	18	24
13	-5,5	1	7,5	14	20,5	27
14	-5	2	9	16	23	30
15	-4,5	3	10,5	18	25,5	33
16	-4	4	12	20	28	36
17	-3,5	5	13,5	22	30,5	39
18	-3	6	15	24	33	42
19	-2,5	7	16,5	26	35,5	45
20	-2	8	18	28	38	48

*Période de référence de 3 mois*  
*jours de congé supplémentaires: 3 jours (24 heures)*

<i>Nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence</i>	<i>Solde après X période de référence</i>			
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
2	-23	-22	-21	-20
4	-22	-20	-18	-16
6	-21	-18	-15	-12
8	-20	-16	-12	-8
10	-19	-14	-9	-4
12	-18	-12	-6	0
14	-17	-10	-3	4
16	-16	-8	0	8
18	-15	-6	3	12
20	-14	-4	6	16
22	-13	-2	9	20
24	-12	0	12	24
26	-11	2	15	28
28	-10	4	18	32
30	-9	6	21	36
32	-8	8	24	40
34	-7	10	27	44
36	-6	12	30	48
38	-5	14	33	52
40	-4	16	36	56

*Période de référence de 4 mois*  
*jours de congé supplémentaires: 3,5 jours (28 heures)*

<i>Nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence</i>	<i>Solde après X période de référence</i>		
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
3	-26,5	-25	-23,5
6	-25	-22	-19
9	-23,5	-19	-14,5
12	-22	-16	-10
15	-20,5	-13	-5,5
18	-19	-10	-1
21	-17,5	-7	3,5
24	-16	-4	8
27	-14,5	-1	12,5
30	-13	2	17
33	-11,5	5	21,5
36	-10	8	26
39	-8,5	11	30,5
42	-7	14	35
45	-5,5	17	39,5
48	-4	20	44

*Explications:*

Dans un système d'organisation du temps de travail sans période de référence une heure supplémentaire est compensée à hauteur de 1,5. Grâce à la période de référence l'heure supplémentaire peut être récupérée 1=1 au cours de la période de référence.

Le solde est calculé en fonction des jours de congé supplémentaires accordés au salarié et les heures supplémentaires récupérées au cours de la période de référence.

*Par exemple:*

- Dans l'hypothèse d'une période de référence de 2 mois, 1,5 jours de congés sont accordés (12h).
- Si pendant trois périodes de références consécutives 8 heures supplémentaires par période sont comptabilisées et récupérées au cours de celle-ci, le solde est 0 après la troisième période.
  - o Période 1: janvier: 8 heures supplémentaires / février 8 heures récupérées.
  - o Période 2: mars: 8 heures supplémentaires / avril 8 heures récupérées.
  - o Période 3: mai: 8 heures supplémentaires / juin 8 heures récupérées.
- L'entreprise a donc pu neutraliser les 24 heures supplémentaires au lieu de les compenser à hauteur de 1,5, donc 36. La flexibilité de la période de référence donne donc lieu à un gain de 12h. Moins les 12h de congé le solde est donc 0 après la troisième période.
- Continuant au même rythme (8 heures supplémentaires par période) le solde sera positif (+12 heures) à la fin de l'année.

Le nombre d'heures supplémentaires récupérées au cours de la période est max 20h pour une période de référence de 2 mois, 40h pour une période de 3 mois et 48h pour une période de 4 mois (plafond de 12,5% respectivement de 10%).

\*

**TEXTE DU PROJET DE LOI**

**Art. 1.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le paragraphe 2 de l'article L.123-1 est modifié comme suit:

„Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de référence légale prévue à l'article L.211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Est applicable l'article L.211-9.“

2° L'article L.211-1 est complété par un deuxième alinéa de la teneur suivante:

„Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.“

3° L'article L.211-5 est modifié comme suit:

„Sans préjudice des articles L.211-13, L.211-18 à L.211-21 ainsi que L.211-23 à L.211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.“

4° La section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II prend la teneur suivante:

*„Section 4. – Périodes de référence, durée de travail  
hebdomadaire moyenne*

**Art. L.211-6.** (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L.211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) A défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L.414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent ait été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire de un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

**Art. L.211-7.** (1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L.211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

(2) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I<sup>er</sup>, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L.211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L.231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L.211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L.211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

**Art. L.211-8.** Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de

travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante, un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L.211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I<sup>er</sup>, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

**Art. L.211-9.** La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L.211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L.211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article L.211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L.211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.

5° Le paragraphe 2 de l'article L.211-27 est complété par un deuxième alinéa de la teneur suivante:

„Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L.211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise

ne s’y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l’année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu’au 31 mars de l’année qui suit.“

6° L’alinéa premier de l’article L.211-31 est modifié comme suit:

„**Art. L.211-31.** Il peut être dérogé aux articles L.211-15, L.211-16 paragraphes 1 et 3, L.231-11 alinéa 1<sup>er</sup>, et au principe de la période de référence légale prévu à l’article L.211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d’entreprise conclu dans le contexte d’une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d’entreprise conclu suivant les modalités prévues à l’article L.231-6 paragraphe 2.“

7° L’alinéa 2 du paragraphe 1 de l’article L.214-3 est abrogé.

8° L’article L.231-11 est modifié comme suit:

„**Art. L.231-11.** Sans préjudice de l’alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l’Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d’une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d’un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l’alinéa premier, d’après constatation de l’Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d’exécution du présent alinéa.“

**Art. 2.** Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l’entreprise en vigueur au moment de l’entrée en vigueur de la présente loi resteront d’application jusqu’à l’échéance de la convention collective ou de l’accord.

**Art. 3.** Un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après l’entrée en vigueur de la présente loi.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 1<sup>er</sup>

L’article premier contient toutes les dispositions modifiant le Code du travail.

*Le point 1°* de cet article du projet rectifie l’alinéa premier du paragraphe 2 de l’article L.123-1 pour tenir compte du fait que désormais la période de référence légale ne se limite plus à un mois.

De plus il tient compte du fait que l’autorisation ministérielle actuellement prévue à l’article L.211-8 est abrogée. Le renvoi à la période de référence fixée par voie conventionnelle est adapté à la nouvelle numérotation du texte.

*Le point 2°* de cet article prévoit l’ajout d’un nouvel alinéa à l’article L.211-1 de la section 1 du Chapitre Premier du Titre premier du Livre II relatif à la durée de travail pour préciser que ce Titre a non seulement pour objectif de réglementer la durée de travail mais que les dispositions y contenues doivent assurer un bon fonctionnement des entreprises, le développement de l’emploi et la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Ceci souligne l’importance de ces dispositions pour la compétitivité des entreprises, le marché de l’emploi et pour la santé et la sécurité des salariés.

*Le point 3°* se limite à modifier les références prévues à l’article L.211-5.

Cette modification est devenue nécessaire suite à certains nouveaux agencements des articles du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II relatif à la durée de travail.

*Le point 4°* de l'article premier du présent projet de loi remplace le contenu de l'actuelle „section 4. – Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne“ du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II par les nouveaux articles L.211-6 à L.211-9 et en même temps réagence les dispositions de telle façon à regrouper celles relatives aux périodes de référence légales, au plan d'organisation du travail et à l'horaire mobile ainsi que celles relatives aux périodes de référence fixées par une négociation collective.

*Ad article L.211-6.*

L'article L.211-6 régit les périodes de référence légales.

Le paragraphe 1 établit le principe de la possibilité de déroger aux dispositions de l'article L.211-5 par voie de période de référence légale dans le respect du principe que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence en question ne dépasse pas les 40 heures respectivement la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Le nouveau paragraphe 2 donne la possibilité aux entreprises non couvertes par des conventions collectives respectivement celles qui sont couvertes par des conventions collectives ou accord subordonnés qui ne prévoient pas de dispositions spécifiques en matière de périodes de référence, d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois.

Elles peuvent être exprimées en semaines ou en mois de calendrier.

Pour instaurer une telle période de référence légale ou pour changer la durée d'une période existante le chef d'entreprise devra informer et consulter sa délégation du personnel ou, pour les entreprises qui de par leur taille ne sont pas soumises à l'obligation de l'installation d'une telle délégation, l'ensemble des salariés concernés.

Le même paragraphe fixe le délai minimum qui doit s'écouler entre le début de la procédure d'information et de consultation et la prise d'effet de la décision d'introduire une période de référence légale ou de changer la durée d'une période de référence existante.

Il précise également que la décision relative à une telle période de référence légale doit être prise pour une durée de 24 mois.

La décision en question peut être reconduite tacitement.

Il est évident que l'employeur peut à tout moment prendre la décision de modifier la durée de la période de référence, dans ce cas il doit néanmoins entamer à nouveau la procédure d'information et de consultation dans les mêmes conditions.

Finalement ledit paragraphe 2 établit un système de jours de congé supplémentaires annuels qui devront être accordés aux salariés soumis à une période de référence supérieure à un mois, à savoir un jour et demi pour les périodes de référence entre plus d'un mois et deux mois, trois jours pour les périodes de référence entre plus deux mois et trois mois et trois jours et demi pour les périodes de référence entre plus trois mois et quatre mois, mais uniquement pour les périodes de référence accompagnées d'un plan d'organisation du travail.

En respect de l'autonomie tarifaire ce congé supplémentaire ne s'applique donc pas dans les cas où un système d'horaire mobile remplace le plan d'organisation du travail alors que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties.

Ces jours de congé supplémentaires sont le cas échéant proratisés dans tous les cas où cela devient nécessaire.

En premier lieu cela s'applique aux salariés à temps partiel mais également dans tous les autres cas où cela devient nécessaire. Il en est ainsi notamment lorsque la période de 24 mois pour laquelle la décision d'établir une période de référence donnée a été prise ne correspond pas à des années de calendrier entières ou si l'employeur décide d'instaurer endéans 24 mois une seule période de référence légale ou des périodes de référence légales ayant des durées différentes dont certaines génèrent un congé supplémentaire.

Reste à noter que pour les entreprises qui opteraient pour une période de référence inférieure ou égale à un mois ou qui la maintiendraient, les dispositions relatives aux journées de congé supplémentaires et, le cas échéant, aux limites prévues dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (nouveau paragraphe 4 de l'article L.211-7) ne s'appliquent pas.

*Ad article L.211-7.*

L'article L.211-7 régit les plans d'organisation du travail.

Le paragraphe 1 reprend en principe les dispositions légales existantes en les adaptant au fait que durant une période de référence supérieure à un mois plusieurs plans d'organisation du travail mensuels devront être établis et communiqués.

Par ailleurs il permet aux partenaires sociaux d'ajouter des modalités supplémentaires au contenu du plan d'organisation du travail et d'en modifier la durée, sans que celle-ci puisse être inférieure au mois sauf pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois.

En effet il est tout à fait logique que la durée du plan d'organisation du travail ne peut pas dépasser celle de la période de référence.

Tout ajout ou modification concernant les éléments prévus par ce paragraphe doit se faire dans le cadre d'une procédure de codécision, pour toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés; au niveau, soit de la délégation du personnel, soit des salariés directement concernés si l'entreprise n'est pas dans l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel.

Le paragraphe 2 reprend, en les précisant, les obligations de l'employeur quant à la communication, cinq jours à l'avance, des plans d'organisation du travail à ses salariés mais innove dans le sens où il permet la saisine de l'Inspection du travail et des mines dès le premier avis défavorable de la part de la délégation du personnel et non plus seulement après le deuxième avis négatif.

Il permet en plus, si le désaccord subsiste, de saisir l'Office national de conciliation du litige.

Il est évident que dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise la saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation ne peut avoir un effet suspensif sur la mise en œuvre du plan d'organisation du travail litigieux.

Le paragraphe 3 introduit dans le cadre des plans d'organisation du temps de travail un nouveau principe en ce qui concerne le changement ponctuel de ces plans en remplaçant le système aléatoire d'événement imprévisible par un système de préavis.

Dorénavant tout changement du plan d'organisation du travail intervenant au moins trois jours avant le changement envisagé n'entraîne pas automatiquement des heures supplémentaires.

Par contre tout changement intervenant moins de trois jours avant l'événement génère des suppléments à compenser ou à rémunérer.

Dans le cas d'un simple changement d'horaires sans travail supplémentaire intervenant dans un délai inférieur à 3 jours cette compensation en temps de repos rémunéré ou en numéraire se fait au taux de 1,2 pour toute heure travaillée au-delà de la deuxième heure au lieu de 1,0 pour les deux premières.

En effet, le taux de majoration ne s'applique pas aux deux premières heures ainsi prestées puisque le dérangement causé par un décalage aussi marginal de l'horaire prévu dans le plan d'organisation du travail est considéré comme ne justifiant pas un supplément.

En matière fiscale et de sécurité sociale ce nouveau taux de majoration sera traité de la même manière que pour les heures supplémentaires visées aux articles L.211-22 et suivants.

Dans le cas de réel travail supplémentaire le taux de compensation est de 1,5 et le taux de rémunération de 1,4 tels que prévus à l'article L.211-27.

Le texte précise également que toutes ces dispositions s'appliquent uniquement si les changements du plan d'organisation du travail résultent d'une initiative de l'employeur, ceci afin d'éviter que des accords personnels intervenus entre salariés ou des demandes directes de certains salariés concernant un changement d'horaire ou de temps de travail mette l'employeur dans l'obligation de rémunérer des heures supplémentaires.

Les trois derniers alinéas du paragraphe 3 prévoient pour le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail dans un délai inférieur au délai de préavis fixé par la loi, une possibilité de demander à son employeur de ne pas devoir procéder à ce changement.

Ceci n'est possible cependant que si le changement en question ne résulte pas d'un cas de force majeure.

Le cas échéant la demande du salarié doit être motivée par des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord de l'employeur par rapport à cette demande la délégation ou le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines qui émettra un avis écrit sur le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

Le nouveau paragraphe 4 tient compte des aspects de sécurité et de santé au travail.

Afin de mieux protéger le salarié il limite dans les plans d'organisation du travail le dépassement mensuel de la durée de travail à 12,5% pour les périodes de référence entre un et trois mois et à 10% pour les périodes de référence entre trois et quatre mois et ce au lieu des 20% prévus aux dispositions du paragraphe 1 de l'article L.211-12.

En conséquence tout travail effectué au-delà de ces limites et dans le respect des maxima fixés par le paragraphe 1 de l'article L.211-12 est d'office considéré comme heure supplémentaire sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence.

Un décompte du nombre d'heures qui, en application des taux, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires est arrêté à la fin de chaque mois et ce décompte ne sera pas pris en considération pour la détermination des limites pour le mois suivant.

Il est évident que ces taux de 12,5 respectivement 10%, qui sont des limites censées protéger les salariés contre un dépassement continu et systématique des 40 heures par semaine, sont toujours à considérer par rapport aux heures de travail normales légales ou fixées par voie de convention collective de travail applicables à un salarié occupé à temps plein.

*Ad article L.211-8*

Cet article reprend les dispositions légales actuelles relatives à l'horaire mobile comme alternative au plan d'organisation du travail en précisant toutefois les modalités.

Dorénavant un tel système ne pourra être introduit que de l'accord de la délégation du personnel ou, s'il n'y en a pas, de l'accord de tous les salariés concernés et ce dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés occupés.

Comme cette décision relève de la codécision il est évident que les jours de congé supplémentaires prévus au paragraphe 2 de l'article L.211-6 et les limites mensuelles concernant le dépassement des heures de travail normales prévues au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne s'appliquent pas si un système d'horaire mobile se substitue au plan d'organisation du travail.

Le nouvel article L.211-8 précise également que l'employeur devra introduire un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées, ainsi que la procédure en cas de contestation des décomptes qui peut aller jusque devant l'Office national de conciliation s'il s'agit d'un litige collectif.

*Ad article L.211-9*

Cet article traite des périodes de référence négociées dans le cadre du dialogue social qui peuvent être fixées jusqu'à un maximum de douze mois conformément à la Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Dans le respect du principe de l'autonomie tarifaire ces accords entre partenaires sociaux seront libres de déterminer les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail ainsi que sa périodicité.

Il y est également, et dans le même contexte, expressément stipulé que les congés supplémentaires prévus à l'article L.211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne s'appliquent pas.

*Le point 5°* du présent projet de loi prévoit une ajoute au paragraphe 2 de l'article L.211-27 pour assurer au salarié qu'il peut en principe choisir librement le moment de la compensation des heures supplémentaires prestées dans le respect des mêmes conditions que celles prévues en matière de fixation du congé légal y compris la possibilité exceptionnelle de report jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

*Le point 6°* du projet rectifie le renvoi fait dans l'alinéa premier de l'article L.211-31 aux dispositions légales concernant les périodes de référence qui figureront dorénavant à l'article L.211-6 et non plus à l'article L.211-7 et tient compte du fait que désormais la période de référence légale ne se limite plus à un mois.

*Le point 7°* du projet abroge l'alinéa deux du paragraphe 2 qui prévoyait, pour le personnel mobile du secteur du transport professionnel par route de personnes et de marchandises la possibilité d'une autorisation ministérielle pour une période de référence de quatre mois.

Or, comme la possibilité de pouvoir bénéficier d'une période de référence par voie administrative sera complètement abrogé et que par ailleurs aucune demande avait été introduite sur base de cet article cet alinéa est abrogé.

*Le point 8°* modifie l'article L.231-11 relatif à la période de repos hebdomadaire ininterrompu.

Cette modification vise à éviter la pratique de faire commencer une période de sept jours par un repos de quarante-quatre heures et de faire suivre une période de sept jours avec un repos de quarante-quatre heures en fin de période, ce qui amenait le salarié à effectuer jusqu'à onze jours de travail sans repos.

En vue de mieux protéger le salarié en matière de santé et sécurité au travail et en même temps de garantir une certaine flexibilité, notamment également entre salariés d'une même entreprise, la modification envisagée prévoit que entre deux repos hebdomadaires le salarié ne peut pas être occupé plus de 7 jours en continue.

*L'article 2* du projet vise à ne pas remettre en question les dispositions conventionnelles relatives à des périodes de référence extra-légales existantes au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales.

*L'article 3* prévoit un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions cinq ans après leur entrée en vigueur.

\*

## FICHE FINANCIERE

Le présent projet de loi n'a pas d'impact sur le budget de l'Etat.

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet:</b>	<b>Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail</b>
<b>Ministère initiateur:</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire</b>
<b>Auteur(s):</b>	<b>Nadine Welter</b>
<b>Tél:</b>	<b>247-86315</b>
<b>Courriel:</b>	<b>nadine.welter@mt.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet:</b>	<b>Mettre fin au caractère provisoire de certaines dispositions en matière d'organisation du temps de travail</b>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):</b>	<b>/</b>
<b>Date:</b>	<b>1.6.2016</b>

### Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui  Non

Si oui, laquelle/lesquelles:

Comité permanent du travail et de l'emploi

Remarques/Observations:

2. Destinataires du projet:
- Entreprises/Professions libérales: Oui  Non
  - Citoyens: Oui  Non
  - Administrations: Oui  Non
3. Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui  Non  N.a.<sup>1</sup>   
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)  
Remarques/Observations:
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui  Non   
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui  Non   
Remarques/Observations:  
Code du travail
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui  Non   
Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui  Non   
Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup>? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
8. Le projet prévoit-il:
- une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui  Non  N.a.

1 N.a.: non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui  Non  N.a.   
Si oui, laquelle:
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui  Non  N.a.   
Si non, pourquoi?  
/
11. Le projet contribue-t-il en général à une:  
a) simplification administrative, et/ou à une Oui  Non   
b) amélioration de la qualité réglementaire? Oui  Non   
Remarques/Observations:  
/
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui  Non  N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui  Non   
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système?  
/
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui  Non  N.a.   
Si oui, lequel?  
/  
Remarques/Observations:  
/

### Egalité des chances

15. Le projet est-il:  
– principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui  Non   
– positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui  Non   
Si oui, expliquez de quelle manière:  
– neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui  Non   
Si oui, expliquez pourquoi:  
Les dispositions s'appliquent à tous les salariés indépendants du sexe  
– négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui  Non   
Si oui, expliquez de quelle manière:  
/
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui  Non  N.a.   
Si oui, expliquez de quelle manière:  
/

**Directive „services“**

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup>? Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:

[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup>? Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:

[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

---

<sup>5</sup> Article 15, paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

<sup>6</sup> Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

7016/01

**N° 7016<sup>1</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(12.10.2016)

Par lettre en date du 8 juillet 2016, Monsieur Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a saisi pour avis notre chambre du projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail.

1. Le projet de loi a pour objet de modifier un certain nombre de dispositions du Code du travail relatives à l'organisation du temps de travail.

2. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, celui-ci est le fruit d'un long parcours de négociations et de consultations et se place dans une approche de compromis entre les positions patronales et salariales divergentes.

D'une part, il répondrait aux besoins des entreprises de recourir à davantage de flexibilité en matière d'organisation du travail.

D'autre part il tiendrait également compte des aspirations et des contraintes des salariés en encadrant la flexibilisation, en renforçant les conventions collectives et en procédant à une légère adaptation du temps de travail dans les entreprises qui, sans recourir à une convention collective opteront pour plus de flexibilité.

3. Dans notre pays la durée de travail est limitée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine.

Néanmoins depuis 1999, une entreprise peut opter pour un système de travail plus flexible et soumettre ses salariés, ou une partie de ses salariés à un plan d'organisation du travail (POT).

En effet à la suite de l'adoption du traité d'Amsterdam, qui a introduit un nouveau titre sur l'emploi, il a été convenu au Conseil européen extraordinaire sur l'emploi les 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg que la Stratégie européenne pour l'emploi devrait être construite sur des priorités thématiques, groupée en quatre piliers et être décrite dans les orientations en matière d'emploi, dont notamment la flexibilisation du temps de travail.

Annuellement, ces lignes directrices en faveur de l'emploi arrêtées par le Conseil de l'Union européenne sur proposition de la Commission, doivent être traduites par les Etats membres dans les plans d'action nationaux pour l'emploi (PAN emploi).

C'est dans ce cadre que la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 a introduit le POT au Luxembourg.

Cette loi a modifié d'une part la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et d'autre part 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 service des employés privés.

Les dispositions relatives à l'application d'une période de référence de quatre semaines ou d'un mois moyennant établissement d'un plan d'organisation du travail ainsi qu'à la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par autorisation ministérielle ou par voie conventionnelle avaient

une validité limitée. Il avait alors été décidé d'évaluer les effets de ces dispositions en termes d'emploi et de chômage avant de décider d'une prolongation ou non des dispositions concernées. Leur validité a été reconduite à plusieurs reprises.

Le dispositif de l'horaire mobile n'a été créé que quelques années plus tard par la loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi précitée du 12 février 1999.

Dans ces deux systèmes (POT et horaire mobile), la durée de travail des salariés concernés peut être augmentée jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine sur une période de référence.

A la fin de cette période de référence, la durée de travail hebdomadaire moyenne de chaque salarié ne doit pas dépasser la durée de travail hebdomadaire inscrite dans son contrat de travail.

Alors que le POT accorde surtout de la flexibilité pour l'organisation du travail à l'employeur, l'horaire mobile présente des intérêts en termes de flexibilité pour les deux parties au contrat de travail.

4. Le mécanisme du POT implique forcément des contraintes organisationnelles, l'employeur étant tenu d'établir et de remettre à ses salariés avant le début de chaque période de référence leur plan de travail pour la période en question.

Si une entreprise a le souhait ou le besoin de travailler avec une période de référence plus longue que 4 semaines<sup>1</sup>, alors l'entreprise en question doit négocier cela dans le cadre d'une convention collective avec les représentants syndicaux. La convention collective en question pourra au maximum prévoir une période de référence de 12 mois.

En dehors de la voie de la négociation collective, le Code du travail prévoit aussi la possibilité pour une entreprise de se faire autoriser une période de référence qui diffère de celle des 4 semaines<sup>2</sup> par le Ministre du travail. Cette procédure implique néanmoins aussi la consultation des partenaires sociaux.

**5. La CSL se doit de constater que les dispositions actuelles de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi ont posé problème pour les organisations syndicales représentatives au niveau national et au niveau sectoriel depuis leur entrée en vigueur.**

**5bis. Contrairement à la finalité des périodes de référence tant dans le cadre du POT que de l'horaire mobile, la loi PAN n'a pas contribué à une baisse des heures supplémentaires, mais plutôt à l'inverse avec deux conséquences.**

**5ter. D'un côté, les heures prestées au-delà des limites du POT n'ont pas été considérées comme des heures supplémentaires et par conséquent, pas rémunérées comme telles si elles étaient dues à un cas de force majeure ou à un événement imprévisible. Etant donné que les employeurs avaient tendance à justifier tout changement de la durée de travail au sein du POT comme un cas de force majeure ou un événement imprévisible, il en résultait que non seulement les salariés étaient contraints de s'adapter à des changements de la durée de travail en cours d'exécution du POT, mais en plus les heures additionnelles qu'ils prestaient étaient rémunérées normalement sans majoration.**

**5quater. De l'autre côté, cette facilité pour l'employeur d'adapter le POT comme bon lui semble a eu pour conséquence de détruire l'équilibre qui devrait justement être garanti par l'établissement d'un POT entre la vie familiale et la vie professionnelle du salarié.**

**5quinquies. Finalement, les dispositions actuelles de la loi PAN constituaient également une entrave à la négociation collective des partenaires sociaux dans la mesure où par procédure d'autorisation ministérielle, la loi prévoyait des durées de travail et périodes de référence dérogoratoires aux principes.**

<sup>1</sup> Ou un mois

<sup>2</sup> Ou un mois

**5sexies.** De façon générale, la CSL salue la présente réforme dans la mesure où elle a partiellement tenu compte des revendications formulées par les organisations syndicales représentées dans le cadre du CPTÉ notamment en ce qui concerne:

- la reconnaissance actuelle des heures supplémentaires dans le plan d'organisation du travail,
- la compensation de l'extension légale de la période de référence de un mois à quatre mois revendiquée par les employeurs par du congé annuel supplémentaire,
- une amélioration/introduction des voies de contestation en cas de désaccord sur le POT entre la délégation et l'employeur, en cas de désaccord exprimé par l'employeur sur un refus de travailler du salarié en cas de changement du POT ou en cas de contestation des décomptes globaux dans le cadre de l'horaire mobile,
- l'introduction de la cogestion lors de l'institution d'un horaire mobile,
- l'information et la consultation des délégués du personnel en cas d'introduction ou de changement d'une période de référence,
- l'abrogation de la procédure ministérielle permettant de fixer une période de référence plus longue que la période de référence légale.

**6.** Il n'en reste pas moins que la CSL a un certain nombre de remarques et de propositions à formuler en ce qui concerne le projet de loi.

**La période de référence légale actuelle de 4 semaines est remplacée par une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois**

7. Le projet de loi prévoit d'augmenter la durée légale de la période de référence en remplaçant la durée actuelle de 4 semaines (ou un mois) par une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois.

Ce faisant les auteurs du projet de loi acquiescent à une demande formulée par le patronat qui estime que la période de référence actuelle de 4 semaines (ou un mois) est trop courte et ne serait pas toujours adaptée à leurs besoins.

8. Précisant qu'en portant la limite de la période de référence légale à 4 mois, les auteurs du projet de loi poussent la limite de la période de référence légale jusqu'à la limite autorisée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

9. Du fait de cet allongement de la période de référence légale, le mécanisme de l'autorisation administrative pour bénéficier d'une période de référence supérieure à un mois est supprimé par le projet de loi.

En effet dans la mesure où la loi autorisera d'office un employeur de soumettre ses salariés à une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois, celui-ci n'aura plus besoin de recourir à une autorisation ministérielle pour dépasser le seuil légal actuel de quatre semaines (ou un mois).

10. Le projet de loi précise néanmoins clairement que la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée nécessitera l'information et la consultation préalable de la délégation du personnel, et à défaut de délégation du personnel, l'information et la consultation des salariés de l'entreprise. Elle pourra entrer en vigueur au plus tôt un mois après l'enclenchement de la procédure d'information et de consultation.

**11.** En ce qui concerne l'application des nouvelles dispositions tombant sous la section 4, du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II intitulée „Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne“, la CSL estime que le paragraphe 2 de l'article 211-6 risque de donner lieu à des divergences d'interprétation en ce qui concerne le recours par l'employeur à la période de référence allant jusqu'à quatre mois.

**11bis.** Le texte dispose que „à défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois“.

**11ter.** La CSL n'est pas d'accord que l'employeur puisse en présence d'une convention collective qui ne contient pas de dispositions relatives à une période de référence opter tout seul pour introduire une période de référence allant jusqu'à quatre mois. La CSL estime qu'une telle disposition enfreint la libre négociation collective/l'autonomie des partenaires sociaux et le principe selon lequel les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Il appartient aux partenaires sociaux de négocier le contenu d'une convention collective ou d'un accord subordonné et le fait pour ceux-ci de ne pas prévoir une période de référence constitue également un accord qui ne doit pas pouvoir être esquivé ultérieurement par l'employeur d'opter tout seul, de façon unilatérale, pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

**11quater.** La CSL estime que le recours par l'entreprise à la période de référence allant jusqu'à quatre mois ne doit être possible que s'il n'existe pas de convention collective ou d'accord subordonné. La CSL tient à préciser que, dans cette hypothèse, le même article précise que la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée nécessitera l'information et la consultation préalable de la délégation du personnel, et à défaut de délégation du personnel, l'information et la consultation des salariés de l'entreprise et que la période de référence ne pourra entrer en vigueur au plus tôt un mois après le déclenchement de la procédure d'information et de consultation.

**11quinquies.** Par contre s'il existe une convention collective ou un accord subordonné qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, la CSL est d'avis qu'en vertu de l'article L. 162-12, paragraphe 2 disposant que „la durée du travail et son aménagement (...)“ doit faire l'objet d'une convention collective, le régime applicable ne peut être que le régime légal prévu à l'article L. 211-5, à savoir 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Voilà pourquoi la CSL modifie le texte comme suit: „A défaut de convention collective de travail ou d'accord subordonné, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois, sans préjudice du troisième alinéa du présent paragraphe.“

12. Le projet de loi précise en outre que la décision ainsi prise par l'employeur est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

**12bis.** En ce qui concerne l'alinéa 6 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 selon lequel la durée de validité de la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable, la CSL estime qu'une telle décision devrait pouvoir valoir pour une période maximale de 24 mois, mais qu'il devrait pouvoir être possible pour les partenaires sociaux de mettre en cause une telle décision s'ils concluent un accord ou une convention collectifs.

#### **La procédure à respecter en cas de désaccord sur le POT et le régime de travail applicable jusqu'à la décision définitive**

13. Tout comme la loi actuelle, le projet de loi prévoit que chaque plan de travail doit obligatoirement et préalablement être soumis à l'avis de la délégation du personnel ou à défaut, à l'avis des salariés concernés, et cela au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan de travail.

Le plan de travail doit en outre être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif (et non plus deux avis négatifs comme à ce jour), et dûment motivé concernant le plan de travail, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord, l'Office national de conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente.

**13bis.** En ce qui concerne la procédure à respecter en cas de désaccord entre la délégation et l'employeur sur l'introduction d'un POT suite à un avis négatif de la première telle que prévue à l'article L. 211-7, paragraphe 2, la CSL s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM

pour tenter de concilier les parties et sur le régime de la durée de travail qui, entretemps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation (ONC).

13ter. La CSL est d'avis qu'il y a lieu de raccourcir ce délai et que le régime applicable pendant la période allant de la saisine de l'ITM par la partie la plus diligente jusqu'à la décision définitive de l'ITM et, le cas échéant, de l'ONC doit être le régime légal de l'article L. 211-5, à savoir 8 heures par jours et 40 heures par semaine. Si tel n'est pas le cas, la CSL estime que la procédure de saisine de l'ITM et de l'ONC n'a plus de sens si dès la soumission du POT à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, ces derniers sont obligés de travailler sous le régime du POT. Par ailleurs, tant l'ITM que l'ONC pourraient justifier la décision de l'employeur d'introduire un POT en considérant le fait qu'ils ont „accepté“ bon gré mal gré de travailler selon les modalités du POT comme un aveu même si ultérieurement ils ont manifesté leur opposition par un avis négatif. Voilà pourquoi la CSL estime qu'il est utile de préciser tant le régime de la durée de travail applicable pendant la période allant de la soumission du POT à la délégation/aux salariés concernés jusqu'à la décision définitive de l'ITM et, le cas échéant, de l'ONC que les effets d'une décision prise par l'ITM et, le cas échéant, par l'ONC. La CSL ignore actuellement quelle est la valeur juridique d'une telle décision sur l'introduction d'un POT ou le refus d'introduire un tel POT? S'agit-il d'une *soft law* qui est susceptible d'être contestée devant les tribunaux ou, au contraire, s'agit-il d'une décision coulée en force de chose jugée?

14. Le projet de loi permettra donc en dehors de toute convention collective de soumettre des salariés à des périodes de références plus longues ou même plus courtes que 4 semaines.

Comme aujourd'hui le plan travail sera porté à connaissance des salariés concernés avec un délai de 5 jours francs avant le début de la période de référence.

Il couvrira en principe toute la période de référence sauf si celle-ci est de plus d'un mois. Dans ce cas le plan de travail devra néanmoins couvrir au moins un mois.

15. Un salarié non-couvert par une convention collective ou dont la convention collective ne prévoit pas de période de référence, pourra ainsi dorénavant être confronté à des périodes de références de une, deux, trois ou quatre, cinq six, sept etc, semaines, ou encore de un, de deux, de trois ou de maximum quatre mois le projet de loi précisant, que la période de référence doit être exprimée en semaines ou en mois.

Un salarié soumis à une période de référence d'une semaine connaîtra ainsi 5 jours francs avant son début son horaire de travail au cours de cette période.

Concrètement pour une période de référence hebdomadaire débutant par exemple le lundi 19 septembre 2016, le salarié doit avoir connaissance du plan de travail et par conséquent de son horaire de travail pour la semaine du 19 septembre au plus tard en date du mardi 13 septembre. Pour la semaine suivante du 26 septembre, il aura connaissance de son horaire de travail le mardi 20 septembre, etc.

Le salarié soumis à une période de référence d'un mois connaîtra lui à chaque nouvelle période de référence d'un mois 5 jours francs avant, son horaire de travail pour tout le mois.

Idem pour celui qui dispose d'une période de référence de 4 mois, sauf qu'à la différence du cas de l'alinéa qui précède, le salarié pourra être soumis à des amplitudes plus fortes en ce qui concerne son horaire de travail, alors que ce ne sera qu'à la fin de la période de référence de 4 mois que la condition de sa durée de travail hebdomadaire moyenne inscrite au contrat de travail devra être remplie.

#### **La compensation de l'extension de la période légale de référence de plus d'un mois et de quatre mois au maximum par du congé supplémentaire et son champ d'application**

16. Afin d'accorder une compensation au salarié qui sera soumis par son employeur à une période de référence plus longue qu'un mois en raison de son exposition à des amplitudes de travail plus lardes en ce qui concerne son horaire de travail, le projet de loi prévoit pour ce salarié:

- pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum: un congé supplémentaire de 1,5 jour par an;

- pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de 3 jours par an;
- pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de 3,5 jours par an.

**16bis.** En ce qui concerne la compensation de l'extension de la période légale de référence de plus d'un mois et de quatre mois au maximum, l'article L. 211-6, paragraphe 2, alinéas 8 à 10, prévoit un congé annuel supplémentaire. Bien que l'article L. 211-8 dispose que „un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail“, le congé annuel supplémentaire en cas d'introduction d'un système d'horaire mobile ne s'appliquerait pas, selon le commentaire de l'article, en vertu du respect de l'autonomie tarifaire parce que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties. La CSL ne partage pas intégralement cette approche.

**16ter.** En effet, le dernier alinéa de l'article L. 211-9 du projet de loi dispose que „les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.

**16quater.** La CSL tient à signaler que la négociation de la période de référence peut se faire non seulement par convention collective, accord subordonné ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel, mais également dans le cadre de l'horaire mobile d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés. Dans cette dernière hypothèse, la CSL exige que les congés supplémentaires dus en compensation de l'extension d'une période de référence pouvant aller jusqu'à quatre mois ainsi que les limites à partir desquelles des heures travaillées au-delà de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective s'appliquent également lorsque la période de référence n'est pas négociée entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et l'employeur, mais entre la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés, d'une part et l'entreprise, d'autre part. La CSL est d'avis qu'une délégation du personnel et, à plus forte raison, les salariés eux-mêmes, n'ont pas assez de poids pour négocier dans des accords des dispositions plus favorables que celles qui sont prévues par la loi dans le cas d'une période de référence légale. Voilà pourquoi elle réclame une assimilation de régime entre le POT et l'horaire mobile en ce qui concerne les congés supplémentaires et les limites à partir desquelles des heures sont considérées comme heures supplémentaires lorsque la négociation de l'horaire mobile a lieu au niveau de la délégation du personnel et, à défaut, des salariés concernés.

**16quinquies.** A défaut de faire cette différenciation au niveau de la négociation collective, la CSL estime qu'au niveau de la délégation et, à défaut, des salariés, le choix d'opter pour un POT ou pour un horaire mobile risque d'être biaisé en faveur de ce dernier dans la mesure où il prévoirait, à période de référence égale, des dispositions moins favorables. Par ailleurs, la CSL est d'avis qu'une telle assimilation du régime s'impose parce qu'en pratique, le salarié n'est pas aussi libre d'aménager son temps de travail comme d'aucuns le prétendent, mais est toujours contraint de tenir compte des besoins de service qui priment sur les préférences individuelles du salarié.

L'article L. 211-9 prend par conséquent la teneur suivante: „Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée dans une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel“.

**16sexies.** En vertu de la modification de texte proposée ci-avant, les alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 ainsi que le paragraphe 4 de l'article L. 211-7 doivent être adaptés.

**16septies.** La CSL souligne que dans ce contexte, il y a également lieu de tenir compte de l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 disposant que „pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier“

de sorte que les alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 prennent par conséquent la teneur suivante:

*„En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 ou d'un horaire mobile négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés conformément à l'article L. 211-8 lorsque la période de référence a une durée entre plus de un mois/quatre semaines et deux mois/huit semaines au maximum, un congé supplémentaire de un jour et demi par an est dû aux salariés concernés.*

*En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 ou d'un horaire mobile négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés conformément à l'article L. 211-8 lorsque la période de référence a une durée entre plus de deux mois/huit semaines et trois mois/douze semaines au maximum, un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés concernés.*

*En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 ou d'un horaire mobile négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés conformément à l'article L. 211-8 lorsque la période de référence a une durée entre plus de trois mois/douze semaines et quatre mois/seize semaines au maximum, un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés concernés“*

16octies. Le paragraphe 4 de l'article L. 211-7 sera adapté sous le point 18bis du présent avis figurant sous le chapitre „Modification d'un POT dûment établi et la notion d'heures supplémentaires“.

16nonies. En ce qui concerne la dernière phrase de l'article L. 211-6 selon laquelle „en cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés“, le commentaire de l'article dispose qu'en dehors des salariés à temps partiel, la proratisation s'applique également lorsque la période de 24 mois pour laquelle la décision d'établir une période de référence donnée a été prise ne correspond pas à des années de calendrier entières ou si l'employeur décide d'instaurer endéans les 24 mois une seule période de référence légale ou des périodes de référence légales ayant des durées différentes dont certaines génèrent un congé supplémentaire.

16decies. La CSL se demande si le bout de phrase final disposant que la proratisation s'applique également „si l'employeur décide d'instaurer endéans les 24 mois une seule période de référence légale ou des périodes de référence légales ayant des durées différentes dont certaines génèrent un congé supplémentaire“ est en conformité avec l'alinéa 6 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 disposant que „la durée de validité de la décision (relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence) ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable“. La CSL renvoie à sa proposition de texte figurant sous le point 12bis ci-avant.

#### **Modification d'un POT dûment établi, la notion d'heures supplémentaires, son champ d'application et le moment de la compensation de celles-ci**

17. En cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure le Code du travail prévoit à ce jour la possibilité pour l'employeur de modifier le plan de travail, sans que le travail presté dans un tel cas au-delà des limites fixées par le plan de travail pour la journée, la semaine ou la période de référence entière, soit considéré comme travail supplémentaire.

La loi définit l'événement imprévisible comme étant l'événement qui, à l'époque de l'établissement du plan de travail, n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence aussi bien l'employeur que la délégation du personnel, ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

18. Le projet de loi prévoit le remplacement de la notion d'événement imprévisible par un critère objectif, à savoir le délai endéans lequel le POT est changé.

Dorénavant, dans le cadre d'un plan de travail seront d'office à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale du salarié si la période de référence a une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale du salarié si la période de référence a une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

Pour toutes les heures prestées en plus des heures prévues par le plan de travail mais qui en quantité ne dépassent pas ces seuils:

- si en cours d'application d'un plan de travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement, il ne s'agira pas d'heures supplémentaires.
- si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières. Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le projet de loi prévoit en outre que pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis ou du dépassement des limites indiquées ci-dessus, le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

**18bis. La CSL est d'avis que le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 211-27 devrait préciser ce qui se passe lorsque le salarié a demandé à l'employeur la compensation des heures supplémentaires, mais n'a pas pu la prendre jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. En tout état de cause, la CSL insiste sur le fait que dans une telle hypothèse, la compensation ne doit pas être perdue.**

**18ter. En vertu des remarques formulées sous le point 16 ci-avant, la CSL estime que le régime de la détermination des heures supplémentaires applicable pour le POT en vertu des alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 doit également s'appliquer pour le régime de l'horaire mobile lorsque celui-ci est négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés. Le paragraphe 4 de l'article L. 211-7 prend par conséquent la teneur suivante:**

*„Dans le cadre d'un plan d'organisation du travail tel que prévu dans le présent article ou d'un horaire mobile négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés tel que prévu à l'article L. 211-8 et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L. 211-12, sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:*

- *12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum,*
- *10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.*“

**18quater. Afin d'assurer la cohérence entre les différents articles, il y a lieu de compléter à l'alinéa 5 de l'article L. 211-8 le début de la première phrase par le bout de phrase „Sous réserve des dispositions du paragraphe 4 de l'article L. 211-7 (...)“.**

19. Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'évènement peut, à condition que le changement ne soit pas

motivé par un des cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2 du Code du travail, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

Le projet de loi prévoit aussi qu'en cas de désaccord exprimé par l'employeur quant aux raisons impérieuses invoquées par le salarié, la délégation du personnel ou le salarié concerné, peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'inspection du travail et des mines rendra, son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

**19bis. Les mêmes remarques s'imposent que sous le point 13ter en ce qui concerne la valeur juridique et les effets de la décision de l'ITM.**

#### **Cogestion en matière d'horaire mobile dans toute entreprise**

20. Le projet de loi ne porte pas de changements majeurs aux dispositions relatives à l'horaire mobile.

Le projet ajoute néanmoins au texte de loi actuel la précision que la décision quant à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités est prise, à défaut de dispositions afférentes dans une convention collective, d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, s'il n'y en a pas, les salariés concernés eux-mêmes.

**20bis. La CSL se doit de constater que malgré le fait que „l'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées, l'article L. 211-8 ne prévoit pas que le salarié doive recevoir communication des relevés de ses décomptes, mais uniquement que „la délégation du personnel reçoive communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation“.**

Voilà pourquoi elle propose de modifier et de compléter l'alinéa 7 de l'article L. 211-8 en lui donnant la teneur suivante: „L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail tant pour les salariés individuellement que pour l'ensemble des salariés. Chaque salarié reçoit communication du relevé de son décompte individuel à la fin de chaque période de référence, mais au moins une fois par mois.“

#### **Une meilleure protection pour le salarié à temps partiel en cas de changement de la durée du travail**

21. La CSL profite de l'occasion pour proposer une modification de texte de l'article L. 123-4 concernant la modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de semaine pour les salariés à temps partiel. En effet, les salariés à temps partiel font souvent l'objet de changements intempestifs de la durée de travail ou de l'horaire de travail. La CSL est d'avis qu'une modification de l'horaire de travail même si la répartition de la durée de travail entre les jours de semaine reste inchangée constitue également un obstacle pour le salarié de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Elle est par conséquent d'avis que le commun accord des parties doit être une condition *sine qua non* pour qu'une modification tant de l'horaire de travail que de la répartition de la durée de travail entre les jours de semaine soit valable et que le recours à l'article L. 121-7 n'est pas possible.

21bis. En raison des remarques ci-avant, la CSL propose d'amender le point 2 de l'article L. 123-4 en lui donnant la teneur suivante:

„2. Les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ou de l'horaire de travail ne peut avoir lieu que d'un commun accord et ne pourra être obtenue en recourant à l'article L. 121-7.“

#### **La période endéans laquelle le repos hebdomadaire doit être pris**

22. La CSL tient à soulever qu'il existe une contradiction entre les alinéas 1 et 2 de l'article L. 231-11. Tandis que l'alinéa 1 dispose que „tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures“, le deuxième alinéa précise que „dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos

**hebdomadaire doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu“.**

**En d'autres termes, si un salarié peut être occupé pendant 7 jours en continu, la période minimale de repos de quarante-quatre heures ne peut avoir lieu au cours de chaque période de sept jours.**

**y a lieu de modifier l'alinéa 2 afin qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1 en lui donnant la teneur suivante: „Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains 7 jours de travail.“**

**Sous réserve des remarques et propositions formulées ci-avant, la CSL a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.**

Luxembourg, le 12 octobre 2015

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7016/02

**N° 7016<sup>2</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE  
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(21.10.2016)

**RESUME SYNTHETIQUE**

Le projet de loi sous avis a principalement trait à la période de référence, au plan d'organisation du travail (ci-après, le „POT“) et à la durée de travail hebdomadaire moyenne, étant donné que la validité des dispositions existantes, instituées par la loi du 12 février 1999 mettant en oeuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi (ci-après, la „Loi PAN“), est limitée au 31 décembre 2016.

Dans le cadre de l'accord conclu entre l'UEL et le Gouvernement du 14 janvier 2015, il avait été convenu que la question de la période de référence et l'adaptation du POT feraient l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi et que parallèlement, l'UEL soutiendrait les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale prévues par ledit accord (flexibilisation du congé parental et réforme des congés spéciaux).

La présente réforme de l'organisation du temps de travail constitue la réponse politique du Gouvernement après l'échec du processus de négociation tripartite engagé suite à l'accord précité.

**Concernant les aménagements de la période de référence**

- les entreprises non soumises à une convention collective ou dont la convention collective ne contient pas de dispositions relatives à la période de référence auront la possibilité d'allonger ladite période de référence légale (qui est actuellement de 1 mois) jusqu'à 4 mois<sup>1</sup>;
- en contrepartie de l'allongement de la durée de la période de référence tel que précité, les entreprises ayant mis en place un POT (i) devront octroyer des jours de congé supplémentaires (dont le nombre augmente au fur et à mesure de l'allongement de la période de référence) et (ii) seront soumises à de nouvelles limites maximales mensuelles de temps de travail (dont le niveau baisse au fur et à mesure de l'allongement de la période de référence), au-delà desquelles les heures excédentaires seront considérées comme des heures supplémentaires.

**Concernant l'adaptation du POT**

- outre, les nouvelles limites maximales de temps de travail, les entreprises disposant d'un POT devront se soumettre à un système de préavis de 3 jours en cas d'intention de modifier le POT;
- enfin, une nouvelle méthode de compensation des heures faisant l'objet d'un changement horaire, sans donner lieu à une augmentation du nombre total d'heures de travail, sera mise en place.

<sup>1</sup> Toute période de référence supérieure à 4 mois ne pourra être décidée que dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel (et restera limitée à 12 mois).

Au regard de l'importance du présent projet de loi et de ses répercussions sur „ensemble des entreprises luxembourgeoises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent d'emblée à relever qu'elles désapprouvent l'orientation générale du projet de loi sous avis au motif qu'il n'est pas le fruit d'un compromis mais un choix d'ordre purement politique qui, à leurs yeux, n'est objectivement pas le meilleur choix, ni pour les entreprises ni pour les salariés.

Alors que les représentants des employeurs se sont exprimés en faveur d'une „flexibilité entreprise par entreprise“<sup>2</sup> (pensant par ailleurs avoir le soutien du Gouvernement sur ce point), les organisations syndicales se sont exprimées en faveur d'une réduction du temps de travail comme la contrepartie unique et générale pour toutes les situations d'allongement de la période de référence.

Après l'échec des discussions tripartites, qui se sont essentiellement focalisées sur un seul sujet, à savoir la réduction du temps de travail, le Gouvernement a tranché en décidant que:

- l'employeur aura le choix d'allonger la période de référence au maximum jusqu'à 4 mois, et que
- la diminution du temps de travail sera la seule contrepartie possible (solution uniforme pour toutes les entreprises).

Par ailleurs, les deux chambres professionnelles soulignent que la flexibilisation de l'organisation du temps de travail proposée par le projet de loi sous avis n'atteindra pas les objectifs escomptés vu l'impact négatif des nouvelles mesures et restrictions qu'il met en place, à savoir:

- l'application de nouvelles limites de dépassement de la durée (mensuelle) de travail (de 10% et de 12,5%),
- le remplacement du critère de l'imprévisibilité (en cas de survenance d'un évènement obligeant l'employeur à modifier le POT) par le système de préavis précité.

En tout état de cause, l'effet combiné de ces nouvelles restrictions qui, prises séparément, sont déjà complexes voire impraticables, rendra à l'avenir inintéressant, surtout pour une PME, tant d'un point de vue financier qu'organisationnel, toute extension de la période de référence au-delà de l'actuelle durée légale de quatre semaines (ou d'un mois).

En pratique, les entreprises devront veiller à:

- bien évaluer si elles ont intérêt ou non à allonger la période de référence; les tableaux peu compréhensibles fournis par les auteurs en annexe à l'exposé des motifs montrent à quel point cet exercice est périlleux voire impossible;
- procéder à des calculs détaillés et différenciés par salarié pour tenir compte des nouvelles limites et contraintes fixées en particulier par les différents régimes existants en parallèle (régime de congés supplémentaires, le cas échéant, au prorata, pour les salariés concernés; régime des seuils: limite 12,5% et 10%; régime de compensation en cas de „changement d'horaire“).

Ainsi, les deux chambres professionnelles sont d'avis que l'orientation générale de la réforme de l'organisation du temps de travail aboutira pour les entreprises à une flexibilité très limitée en pratique, qui sera pour le surplus difficile à appliquer et se révélera, de surcroît, onéreuse. *In fine*, l'objectif d'une augmentation de la productivité des entreprises ne sera pas atteint, sans même parler d'une quelconque capacité supplémentaire à créer de l'emploi.

En indiquant, dans l'exposé des motifs, qu'„il est à ce stade difficile d'évaluer l'impact direct ou indirect des dispositions du projet de loi sur l'emploi ou la productivité des entreprises“, le Gouvernement admet ne pas avoir suffisamment pesé les pour et contre de la position des employeurs en se décidant en faveur de l'introduction de la réforme sous sa mouture actuelle, ce que les deux chambres professionnelles déplorent finalement.

Aussi, pour l'ensemble des raisons résumées ci-avant, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers désapprouvent le projet de loi sous avis et proposent son retrait de la procédure législative. Elles plaident corrélativement pour que le Gouvernement assure le maintien des dispositions actuelles en matière de période de référence et de POT.

\*

<sup>2</sup> Impliquant le libre choix entre les parties de convenir des contreparties adaptées aux besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Par sa lettre du 6 juillet 2016, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Le projet de loi sous avis a pour objet de réformer principalement la section 4 du Titre I du Livre II du Code du travail qui a trait aux périodes de référence et à la durée de travail hebdomadaire moyenne, étant donné que la validité des dispositions existantes (instituées par la Loi PAN, est limitée au 31 décembre 2016).

Au regard de l'importance du présent projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

Actuellement, les dispositions du Code du travail permettent une flexibilisation limitée du temps de travail dont les modalités peuvent être résumées comme suit:

- **la durée normale de travail** des salariés est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine (article L.211-5 du Code du travail);
- les salariés peuvent toutefois être occupés jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une **période de référence de 4 semaines**, ne dépasse pas 40 heures (respectivement la durée hebdomadaire normale prévue par voie conventionnelle). La période de référence de 4 semaines (ou d'un mois de calendrier si cela est jugé préférable par l'entreprise pour des raisons techniques ou administratives) est appelée „période légale“ (article L211-6 du Code du travail). Dans le cadre d'une convention collective de travail, il est possible de négocier une période de référence plus longue ou plus courte que celle précitée (article L.211-8 du Code du travail). Cette période est dite „conventionnelle“ et ne peut excéder 12 mois. A défaut de convention collective ou si la convention collective ne traite pas de période de référence, l'employeur peut demander au Ministre ayant le travail dans ses compétences une période de référence d'une durée spécifique. Cette période de référence „sur autorisation ministérielle“ ne peut excéder 6 mois (article L.211-9 du Code du travail).

La législation actuelle prévoit par ailleurs deux systèmes différents de flexibilisation du temps de travail: le système du POT et l'horaire mobile.

- Le **POT**, qui est fixé à l'avance et doit couvrir l'ensemble de la période de référence applicable, permet à l'employeur de définir les horaires journaliers et hebdomadaires de ses salariés afin d'adapter leur temps de travail à l'activité prévisible de l'entreprise et en cas de survenance d'événements imprévisibles ou de force majeure.
- L'**horaire mobile** permet à chaque salarié individuellement d'**aménager au jour le jour son horaire et sa durée de travail journalier** selon ses convenances personnelles tout en respectant les durées maximales de travail et les règles à préétablir dans le cadre du règlement d'horaire mobile.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, tout comme l'ensemble des organisations des employeurs réunies au sein de l'UEL<sup>3</sup>, ont, dans le passé, relevé à maintes reprises la flexibilité réduite offerte par le cadre légal national en comparaison avec d'autres pays en Europe, qui ont opté pour des régimes et modalités d'application plus proches des besoins des entreprises.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que dans l'exposé des motifs, les auteurs du présent projet de loi tiennent à situer celui-ci dans le prolongement des discussions historiques de réforme et de suivi des dispositions de la Loi PAN. Par ailleurs, la présente révision des dispositions de la période de référence et du POT est surtout placée dans le cadre des négociations et consultations à caractère tripartite ayant eu lieu entre mars 2015 et mars 2016 au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (ci-après, le CPTE<sup>4</sup>).

Les principaux points de la réforme envisagée sont:

- augmentation de la durée maximale de la période de référence légale d'un mois à 4 mois: les entreprises pourront opter pour une période de référence légale de leur choix qui sera au maximum de 4 mois;

<sup>3</sup> Union des Entreprises Luxembourgeoises.

- réduction du temps de travail annuel des salariés du fait de l'octroi de jours de congés supplémentaires dus aux salariés en cas de mise en place d'un POT pour une période de référence de plus d'un mois<sup>4</sup>;
- instauration d'une procédure d'information et de consultation<sup>5</sup> préalable avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée et d'un POT;
- introduction d'une procédure de notification à l'Inspection du travail et des mines (ci-après, l'„ITM“) de la décision d'introduire une période de référence légale ou de changer la durée d'une période de référence existante;
- introduction de l'obligation de compléter le dispositif du POT d'un commun accord avec la délégation du personnel ou les salariés concernés;
- remplacement, en cas de survenance d'un événement obligeant l'employeur à changer le POT, du critère d'„imprévisibilité“ par un système de préavis (délai de préavis d'au moins 3 jours avant l'événement nécessitant un changement de l'horaire de travail d'un salarié en cours de POT) et mise en place d'un régime de compensation des heures modifiées;
- introduction du principe selon lequel l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités est prise, à défaut de dispositions afférentes dans une convention collective, d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation ou les salariés concernés;
- instauration de nouvelles limitations applicables à la durée mensuelle de travail, dans le cadre d'un POT (12,5%, en cas de période de référence ayant une durée entre plus d'1 mois et 3 mois au maximum, et 10%, en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum) au-delà desquelles toute heure travaillée en plus est à considérer comme „heure supplémentaire“, donc sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence;
- en cas de litige sur la conformité du POT, soumission de celui-ci, dès le premier avis défavorable (au lieu de deux actuellement), à l'ITM et, en l'absence d'un accord entre parties, à l'Office National de Conciliation (ci-après, l'„ONC“);
- introduction du principe général que toute période de référence supérieure à 4 mois ne pourra être décidée que dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social professionnel;
- suppression de l'autorisation administrative d'une période de référence maximale de 6 mois;
- maintien de la validité des conventions collectives en vigueur jusqu'à leur échéance.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'étonnent qu'à l'exposé des motifs, les auteurs prétendent que „*le projet de loi élaboré (...) se place dans une approche de compromis (...)*“. **Les deux chambres professionnelles contestent formellement cette affirmation et tiennent à exprimer d'emblée des critiques de fond concernant l'orientation générale du projet de loi ainsi qu'à son impact négatif sur les entreprises (chapitre 1) qui les contraignent à désapprouver le projet de loi sous avis et à en proposer le retrait.**

Enfin, à titre purement subsidiaire et pour le cas où le Gouvernement envisagerait de maintenir le projet de réforme dans la procédure législative en dépit de l'opposition des employeurs, les deux chambres professionnelles tiennent par ailleurs à analyser certains aspects techniques et juridiques du projet de loi avant de commenter (sous-chapitres 2.1. à 2.7. ci-après) ainsi que certains des articles du projet de loi sous avis (sous-chapitre 2.8. ci-après).

\*

4 Il pourra s'agir de 1,5 jours, 3 jours ou 3,5 jours de congés supplémentaires selon la durée de la période de référence légale.

5 La procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel, prévue à l'article L.414-3 du Code du travail, concerne la vie de l'entreprise et accorde pour mission à la délégation „*de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail*“. A défaut de délégation, l'ensemble des salariés devront être informés et consultés.

## 1. CONSIDERATIONS GENERALES

### 1.1. L'organisation du temps de travail: un élément essentiel, tant pour les salariés que pour les employeurs

Depuis que le travail fait l'objet d'un contrat de louage entre un salarié et un employeur, on distingue entre, d'une part, la partie de la vie soumise à ce contrat, et d'autre part, le temps libre. De toute évidence, le salarié qui met à disposition son temps, son aptitude et sa prestation de travail en contrepartie d'une rémunération, attache à l'organisation de son temps de travail une importance majeure.

L'organisation du temps de travail revêt également une importance pour l'employeur qui paie pour la disponibilité du salarié, cette disponibilité devant, en contrepartie, lui permettre une production effective, à défaut de quoi elle est sans valeur pour l'entreprise et l'emploi en question s'en trouve menacé.

C'est là que se rejoignent équilibre entre vie professionnelle et familiale, organisation du travail, productivité et sécurité de l'emploi.

Ce raisonnement de base constitue le fondement du libellé de l'accord du 14 janvier 2015 entre l'UEL et le Gouvernement selon lequel „*la question de la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail (POT) feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL soutient les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par le présent accord.*“ Par ailleurs, il importe de souligner que dans le cadre de l'accord entre l'UEL et le Gouvernement pré-mentionné, un programme intitulé „Entreprises, partenaires pour l'emploi“ avait été défini avec comme objectif la mise en place d'une stratégie concertée entre l'ADEM et l'UEL afin de faciliter le retour des chômeurs sur le marché de l'emploi au Luxembourg. Ainsi, les entreprises se sont engagées à augmenter le nombre total de recrutement de demandeurs d'emploi via l'ADEM (environ 11.000 demandeurs d'emploi recrutés en 2014), de quelque 5.000 demandeurs d'emploi additionnels sur 3 ans (entre 2015 et 2017), et cet objectif a bel et bien été réalisé pour 2015 puisque plus de 12.800 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont été engagés par les entreprises.

Lors de la signature de cet accord, les représentants des employeurs n'avaient toutefois pas imaginé que l'augmentation de la productivité allait être recherchée à travers une diminution du temps de travail, comme c'est le cas par le biais du projet de loi sous avis.

Ils étaient cependant conscients que l'adaptation de la période de référence aux normes européennes et la mise en oeuvre d'une flexibilité accrue des POT devaient avoir des contreparties pour les salariés. En effet, la flexibilité en matière d'organisation du temps de travail ne doit pas être à sens unique: plus l'une des deux parties peut librement arranger le temps de travail, plus il peut naître des contraintes pour l'autre.

Entre-temps, et comme il l'avait annoncé, le Gouvernement a déposé un projet de loi en vue de flexibiliser le congé parental (lequel a également une incidence sur l'organisation du temps de travail des salariés) et le rendre encore plus attractif de surcroît, notamment en raison d'une indemnisation nettement renforcée. Il était donc connu depuis lors que les salariés allaient bénéficier d'une flexibilité accrue que les entreprises vont devoir gérer en plus, en mettant inévitablement ces dernières devant des défis plus grands en termes d'organisation du temps de travail.

Le soutien des employeurs à cette flexibilité accrue, lors des négociations au sein du CPTE, n'était donc pas évident, mais s'expliquait:

- d'une part, par la conviction que l'adaptation concertée des employeurs et des salariés à la situation spécifique de l'autre est le meilleur moyen de progresser pour tous, et
- d'autre part, par le sentiment d'être soutenus par le Gouvernement dans l'instauration concertée d'une plus grande flexibilité pour chaque entreprise en fonction de ses spécificités.

Il s'ajoute à ces arguments inhérents à la question de l'organisation du temps de travail que nul ne conteste qu'une vie familiale épanouie soit un facteur de stabilité à la fois personnelle et sociale. Le bénéfice en est partagé par les deux parties et il doit en aller de même pour l'effort fourni.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers émettent donc deux critiques fondamentales à l'encontre du projet de loi, jugeant comme inacceptable que la réduction du temps de travail constitue la contrepartie unique en faveur des salariés en cas d'allongement de la période de référence, d'une

part, et, d'autre part, que la flexibilité du temps de travail soit en recul du fait de l'introduction de rigidités nouvelles.

### **1.2. La réduction du temps de travail ne peut pas être la contrepartie unique à l'allongement de la période de référence**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à revenir sur les négociations intervenues entre partenaires sociaux sur la flexibilisation du temps de travail, longuement décrites par ailleurs dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, pour souligner que la raison pour laquelle ces négociations n'ont finalement pas abouti ne réside pas dans la résistance des parties à se rapprocher d'un juste milieu mais plutôt dans la volonté des représentants syndicaux d'obtenir une réduction du temps de travail comme la contrepartie unique pour toutes les situations d'allongement futures de la période de référence.

Les deux chambres professionnelles rappellent que les représentants des employeurs proposaient, quant à eux, une flexibilité „entreprise par entreprise“ en ce sens que chaque entreprise aurait été libre non seulement de décider d'allonger la période de référence, mais encore de concéder la ou les contreparties adaptées à ses propres besoins et ceux de ses salariés et que les employeurs auraient été disposés à entrer en négociation sur la codécision, comme cela avait été demandé par un des syndicats à la table des échanges tripartites.

Le Gouvernement a fait fi de ces propositions et a opté pour une solution unique et non différenciable qui, bien qu'elle laisse à l'employeur le choix de la durée de la période de référence, lui impose une réduction du temps de travail comme seule contrepartie possible.

Le projet de loi sous objet ne constitue donc pas du tout un „*compromis*“ entre différentes positions, contrairement à ce que décrit l'exposé des motifs, mais le choix du Gouvernement, choix qui est celui d'une des parties à la table.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont bien conscientes que ce choix est d'ordre politique; il importe toutefois de mettre en évidence qu'il n'est objectivement pas le meilleur choix, ni pour les entreprises, ni pour les salariés.

Si la solution retenue donne effectivement une flexibilité générale accrue au niveau de la période de référence (qui pourra être allongée si l'entreprise le désire), elle ne donne pas de flexibilité spécifique à chaque entreprise pour déterminer la contrepartie adaptée à son contexte bien particulier.

Les propositions des employeurs dans le cadre des négociations passées au sein du OPTE auraient ainsi pu permettre des solutions négociées très spécifiques, prenant en compte les besoins des salariés et des employeurs, jusque dans des cas individuels, et cela après des discussions circonstanciées, loin des projecteurs et des idéologies. Dans cette logique, la contrepartie négociée aurait pu être des congés et/ou des incitations financières notamment.

Toutefois, le débat entre les deux thèses en présence (à savoir „flexibilité générale“ ou „flexibilité spécifique par entreprise“) n'a pas eu lieu et s'est fixé sur les pour et les contre d'une réduction du temps de travail.

Les deux chambres professionnelles relèvent encore que l'exposé des motifs du projet de loi sous avis reste largement sur cette voie en argumentant que:

- le congé supplémentaire est nécessaire à la santé et la sécurité au travail et qu'en cas de flexibilisation accrue de l'organisation du temps de travail, l'entreprise est, par hypothèse, mathématiquement gagnante en productivité; or, le projet de loi ne s'appuie sur aucune étude permettant de corroborer cette dernière allégation;
- le temps de travail à Luxembourg serait relativement long, en se référant toutefois à un tableau de l'OCDE qui tend à prouver plutôt le contraire<sup>6</sup> sachant qu'au Luxembourg, le temps de travail nécessaire pour acquérir un bien de consommation donné est l'un des plus courts au monde, comme

<sup>6</sup> Le graphique“ Hours worked per year“ place le Luxembourg à la 11ème place du classement sur 38 pays comparés en termes d'heures travaillées par année, avec 1.643 heures par an, c'est-à-dire plus qu'en Allemagne (1<sup>ère</sup> place, 1.371 h/an), qu'en France (5ème place, 1.436 h/an) et qu'en Belgique (8ème place, 1.576 h/an) mais moins que dans d'autres Etats d'Europe comme le Royaume-Uni (1.664 h/an), l'Italie (1.734h/an), l'Irlande (1.821 h/an), ou moins que dans des puissances comme le Japon (1.729 h/an) et les Etats-Unis (1.778 h/an). Le commentaire formulé dans l'exposé des motifs suivant lequel „le Luxembourg est parmi les pays où le temps de travail est relativement long“ est donc contredit par les données du tableau censées appuyer cette affirmation.

le prouve une étude annuelle de l'UBS<sup>7</sup>. Dès lors, malgré un temps de travail relativement court, le Luxembourg a une haute productivité et les salariés en profitent en conséquence.

C'est la raison pour laquelle une discussion sur l'organisation du temps de travail, entreprise par entreprise, aurait sans doute mené à maintes autres solutions possibles que la réduction du temps de travail alors que la flexibilité du temps de travail ne se définit pas seulement à travers la durée de la période de référence.

### 1.3. L'effet combiné des nouvelles mesures conduira dans les faits à un recul de la flexibilité du temps de travail

Les deux chambres professionnelles regrettent que sur bien d'autres points, la flexibilité proposée par le projet de loi sous avis sera, dans les faits, en recul.

La mise en place d'une période de référence supérieure à un mois conduira automatiquement à l'application de nouvelles limites de dépassement de la durée (mensuelle) de travail (de 10% et de 12,5%) au-delà desquelles les heures ne seront plus traitées comme des heures de flexibilité compensables mais comme des heures supplémentaires.

Les deux chambres professionnelles insistent sur le fait que ces nouvelles limites de dépassement s'ajouteront:

- aux autres durées de travail maximales déjà prévues dans le Code de travail qui continueront de s'appliquer (durée maximum de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine),
- à l'obligation d'octroyer des congés supplémentaires en cas d'allongement de la période de référence.

Les entreprises seront donc soumises à des systèmes différents en fonction de la période de référence choisie qui peuvent être synthétisés<sup>8</sup> comme suit:

<i>Période de référence (en mois) (Projet de loi)</i>	<i>Congé supplémentaire (en Jours) (Projet de loi)</i>	<i>Congé annuel total<sup>9</sup></i>	<i>Maximum d'heures (par jour) (Code du travail)</i>	<i>Maximum d'heures (par semaine) (Code du travail)</i>	<i>Moyenne d'heures (par semaine) (Projet de loi)</i>	<i>Maximum d'heures (sur 4 semaines) (Projet de loi)</i>
1	0	25	10	48	40	160
>1-2	1,5	26,5	10	48	45	180
>2-3	3	28	10	48	45	180
>3-4	3,5	28,5	10	48	44	176

Par ailleurs, le remplacement du critère de l'imprévisibilité (en cas de survenance d'un événement obligeant l'employeur à modifier le POT) par un système de préavis est en parfaite contradiction avec l'objectif général de simplification administrative prôné par le Gouvernement et conduit à la mise en place d'une nouvelle procédure, à la fois complexe et à contresens d'une gestion efficace. Quant au régime de compensation des heures modifiées qui sera mis en place, il sera incompréhensible pour les entreprises et donc impraticable.

En tout état de cause, l'effet combiné de ces nouvelles restrictions qui, prises séparément, sont déjà complexes voire inapplicables en pratique, rendra à l'avenir inintéressant, tant d'un point de vue financier qu'organisationnel, toute extension de la période de référence au-delà de l'actuelle durée légale de quatre semaines (ou d'un mois).

En pratique, les entreprises devront dès lors veiller à:

- bien évaluer si elles ont intérêt ou non à allonger la période de référence (les tableaux peu compréhensibles fournis par les auteurs en annexe à l'exposé des motifs montrent à quel point cet exercice est périlleux voire impossible);

7 Voir étude annuelle de l'UBS "Prices & Earnings", Edition 2015: [www.ubs.com/microsites/pricesearnings/edition-2015.html](http://www.ubs.com/microsites/pricesearnings/edition-2015.html)

8 Afin de faciliter la présentation, le tableau est basé sur l'hypothèse de travail de 4 semaines par mois, pour un salarié travaillant à temps plein, 40 heures par semaine.

9 Total des jours de congé, comprenant les 25 jours de congé légal par année et les jours de congé supplémentaires prévus par le projet de loi.

- procéder à des calculs détaillés et différenciés par salarié pour tenir compte des nouvelles limites et contraintes fixées en particulier par les différents régimes existants en parallèle (régime de congés supplémentaires, le cas échéant, au prorata, pour les salariés concernés; régime des seuils limite 12,5% et 10%; régime de compensation en cas de „changement d’horaire“).

Enfin, les deux chambres professionnelles sont d’avis que, dans les faits, les marges de flexibilité diminueront progressivement avec l’augmentation de la durée de la période de référence et que la réforme renforcera davantage encore la rigidité du système actuel de l’organisation du travail.

#### 1.4. Conclusion

L’orientation générale de la réforme de l’organisation du temps de travail telle que dessinée dans le projet de loi sous avis, aboutira pour les entreprises à une flexibilité très limitée en pratique, qui sera pour le surplus difficile à appliquer et se révélera, de surcroît, onéreuse. *In fine*, l’objectif d’une augmentation de la productivité des entreprises ne sera pas atteint, sans même parler d’une quelconque capacité supplémentaire à créer de l’emploi.

C’est la raison pour laquelle, contrairement à ce que l’exposé de motifs entend prouver, le présent projet de loi visant à réformer l’organisation du temps de travail ne correspond ni à l’esprit, ni au texte de l’accord du 14 janvier 2015 entre le Gouvernement et l’UEL.

**Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers désapprouvent le projet de loi sous rubrique et en proposent, d’une part, le retrait. Elles plaident corrélativement pour que le Gouvernement assure le maintien des dispositions actuelles en matière de période de référence et de POT, d’autre part.**

\*

## 2. ANALYSE SUBSIDIAIRE DE CERTAINS ASPECTS TECHNIQUES ET JURIDIQUES DU PROJET DE LOI ET COMMENTAIRE SUBSIDIAIRE DES ARTICLES

Les deux chambres professionnelles ont tenu à procéder, sous toutes réserves et ce **à titre purement subsidiaire**, à l’analyse technique et juridique de certaines dispositions spécifiques du projet de loi et au commentaire des articles, pour le cas où le Gouvernement envisagerait de maintenir le projet de loi dans la procédure législative, malgré leur opposition.

### 2.1. Concernant les objectifs du Livre II, Titre I<sup>er</sup>, du Code du travail relatif à la durée du travail

L’article 1<sup>er</sup> point 2<sup>o</sup> du projet de loi sous avis prévoit de compléter l’article L.211-1 du Code du travail, qui introduit la section 1 intitulée „Champ d’application“ du chapitre premier dénommé „Durée de travail en général“ du Titre premier („Durée de travail“), en rajoutant un deuxième alinéa de la teneur suivante: *„Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d’assurer, d’une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l’emploi, et, d’autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.“*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d’avis que le contenu de l’alinéa supplémentaire proposé, se référant à un soi-disant objectif de „bon fonctionnement des entreprises“ et de „développement de l’emploi“, est contestable au vu de l’impact négatif du présent projet de loi pour les entreprises, comme elles l’ont démontré au chapitre 1 ci-avant.

Les deux chambres professionnelles défendent la position de principe que l’organisation du temps de travail soit aménagée pour correspondre davantage aux réalités du terrain dans le cadre d’un régime simple et accessible au plus grand nombre d’entreprises.

Elles rappellent d’ailleurs que le projet de loi va impacter directement les entreprises qui n’étaient ni concernées ni intéressées par un changement des dispositions actuelles en matière d’organisation du temps de travail (notamment celles qui se trouvent sous convention collective de travail avec période de référence allongée) risquant ainsi de susciter des revendications de congés supplémentaires et de perturber les équilibres trouvés par ailleurs.

Dès lors, les deux chambres professionnelles mettent en doute l'utilité du rajout en question, qui, pour le surplus, n'a pas sa place dans un article qui définit le champ d'application en précisant que „le présent titre [„durée de travail“] s'applique à tous les salariés occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi qu'aux personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle, pour autant qu'ils ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables“.

Partant, les deux chambres professionnelles insistent au commentaire des articles (voir sous-chapitre 2.8. ci-après), à ce que le point 2° de l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de loi soit biffé.

## 2.2. Concernant les dispositions projetées en matière de période de référence

### **La période de référence (et le POT) doit être exprimée en semaines ou en mois entiers.**

Les dispositions actuelles du Code du travail prévoient que la période de référence légale est en principe „de quatre semaines consécutives“ et que, pour des raisons techniques ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence „couvrant un mois de calendrier“.

Le projet de loi sous rubrique, quant à lui, introduit le principe que „l'entreprise peut opter pour une période de référence [légale] allant jusqu'à quatre mois“ et que pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée „en semaines ou en mois de calendrier“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à relever le fait que le texte actuel exprime prioritairement la durée de la période de référence en „semaines“ et donne alternativement (et donc subsidiairement) la possibilité de l'exprimer en „mois“ et que, dans plusieurs de ses dispositions, le projet de loi sous objet ne respecte pas cet ordre<sup>10</sup> et devrait être modifié en conséquence.

### **La détermination de la durée de la période de référence n'est pas totalement libre.**

Si les entreprises auront bien la possibilité d'opter pour une période légale pouvant aller jusqu'à 4 mois, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que leur liberté dans la détermination de la durée de la période de référence ne serait pas totale.

Il ressort en effet du libellé du projet de loi<sup>11</sup> que celle-ci est liée à la durée du POT puisque dans l'hypothèse d'une période de référence supérieure à 1 mois, les nouvelles dispositions imposent que le POT couvre au moins 1 mois. Cette exigence rendra impossible l'établissement de plusieurs POT successifs sur des périodes de référence de 6 ou 8 semaines, alors que celles-ci existent dans bon nombre d'entreprises. Le cas échéant, les entreprises seraient donc contraintes de mettre en place un seul et unique POT de la même durée que la période de référence.

### **La procédure de notification préalable à l'ITM en cas d'introduction ou changement de la période de référence légale constitue une charge administrative inutile.**

Les deux chambres professionnelles se demandent quelle est l'utilité, suite à chaque décision d'introduction ou de changement d'une période de référence déterminée, de la procédure nouvelle de notification systématique de cette décision à l'ITM, notification à réaliser dans le mois de la prise d'effet de ladite décision. L'introduction de cette procédure nouvelle, qui constitue d'ailleurs une charge administrative supplémentaire dans le chef de l'employeur, est illogique étant donné l'abolition de la procédure actuelle de communication du POT au directeur de l'ITM dans le cadre du projet de réforme. Ainsi, elle est manifestement dépourvue de sens dans le présent contexte d'introduction ou de changement d'une période de référence déterminée au niveau d'une entreprise individuelle et doit être supprimée du projet de loi.

### **L'introduction de congé supplémentaire ne doit pas être générale.**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent, comme relevé au chapitre 1, à toute introduction générale de congé supplémentaire comme contrepartie unique à la possibilité offerte à l'entreprise d'opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois. Partant, les dispositions y relatives devraient être supprimées.

<sup>10</sup> Voir l'article L. 211-7, paragraphes (1) et (3) projeté.

<sup>11</sup> Voir l'article L. 211-7, paragraphe (1) projeté.

Les deux chambres professionnelles plaident par contre avec force en faveur de l'introduction d'une disposition précisant que des mécanismes de compensation spécifiques puissent être négociés au niveau de chaque entreprise individuelle.

### 2.3. Concernant les dispositions projetées en matière de POT

#### **La modification de la durée et des modalités du POT ne peut pas être soumise au commun accord.**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que les auteurs prévoient que „des modalités supplémentaires“ peuvent être ajoutées au POT et que sa „durée“ peut être modifiée, „le tout d'un commun accord“ entre l'entreprise et la délégation du personnel.

Il importe de se poser la question de savoir comment les adaptations mentionnées par le projet de loi pourraient être décidées d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou aux salariés concernés, alors que pour le POT lui-même, le projet de loi prévoit une simple transmission pour avis à la délégation du personnel ou aux salariés concernés.

L'introduction d'une telle procédure nouvelle de décision „de commun accord“ n'est pas conforme au principe de parallélisme des formes et doit être retirée.

#### **La gestion du désaccord de la délégation du personnel quant à l'établissement d'un POT doit être simplifiée.**

Les deux chambres professionnelles regrettent que désormais un seul avis négatif de la délégation du personnel (et non plus deux avis négatifs) ou, à défaut, celui des salariés concernés, suffise à permettre une saisine de l'ITM en vue de trouver un accord avec l'employeur. Elles sont d'avis que cette approche empêche ce dernier de motiver son choix ou, le cas échéant, de redresser la situation et, finalement, nuit à la qualité du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont encore d'avis que le recours à l'ONC en cas de subsistance du désaccord constitue une solution démesurée qui n'est pas adaptée à l'objectif poursuivi par le projet de loi. Dès lors, elles plaident à ce que la procédure soit limitée à la saisine de l'ITM afin de trouver une solution aux litiges susceptibles de se présenter en rapport avec le POT.

#### **La notion de „durée de travail mensuelle normale“ est dénuée de toute logique et s'avère impraticable.**

Une des critiques principales des deux chambres professionnelles repose sur le fait que le projet de loi introduit deux nouveaux seuils à respecter dans le cadre de „chaque“ POT, tout en sachant que les heures de travail dépassant par mois ces seuils maxima seront à considérer comme heures supplémentaires au sens de l'article L.211-22.

Ainsi, à l'avenir, si une entreprise a recours à une période de référence ayant une durée entre plus d'1 mois et 3 mois au maximum, la „durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par la convention collective de travail“ pourra seulement être majorée d'au plus 12,5%, équivalant à une durée hebdomadaire moyenne de 45 heures. De même, si la période de référence a une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum, la „durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par la convention collective de travail“ pourra seulement être majorée d'au plus 10%, équivalant à une durée hebdomadaire moyenne de 44 heures.

Les deux chambres professionnelles, par référence aux critiques énoncées au sous-chapitre 1.3., s'opposent avec véhémence à l'introduction de ces limites supplémentaires qui freineront encore davantage la flexibilité en termes d'organisation du travail au Luxembourg puisqu'elles réduiront le seuil à partir duquel les heures excédentaires seront à considérer comme des heures supplémentaires.

Les deux chambres professionnelles tiennent à mettre en évidence que les standards en matière de santé et sécurité des travailleurs ont été fixés par la directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail<sup>12</sup> qui impose que la durée hebdomadaire de travail moyenne n'excède pas 48 heures sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois et que,

<sup>12</sup> Voir spécialement l'article 6 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.

dans ce contexte, le régime envisagé par le projet de loi est beaucoup plus restrictif et nuit à la compétitivité des entreprises luxembourgeoises.

L'application de ces seuils dans la pratique s'avérera difficile voire impossible et ce, pour plusieurs raisons:

- d'abord, la notion de „*durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par la convention collective*“ n'existe pas dans le Code du travail et n'est pas non plus prévue dans les conventions collectives; il s'agit donc d'une durée théorique qui ne correspond pas aux réalités du terrain et est de ce fait impraticable;
- ensuite, la durée de travail mensuelle „*normale*“ peut, soit varier d'un salarié à l'autre (elle correspond alors à la durée effective de travail pour le salarié concerné et doit donc être calculée individuellement par mois), soit correspondre à la valeur théorique de 173 heures par mois avec pour conséquence que les mois plus longs vont générer automatiquement un nombre plus élevé d'heures supplémentaires par rapport à un mois plus court (en présence des mêmes activités), ce qui rend toute gestion impossible.

Dès lors, l'application de taux mensuels limite (12.5% et 10%), par ailleurs arbitrairement choisis par les auteurs du présent projet de loi, en sus des limites en termes de durée de travail journalière et hebdomadaire existantes dans le Code du travail, s'avère impraticable et dénuée de toute logique. Il y a en conséquence lieu de retirer ces dispositions du projet de loi sous avis.

#### **Le système de préavis est inadapté et impraticable.**

Au-delà du fait que les deux chambres professionnelles jugent la formulation du système de préavis peu compréhensible et le mécanisme de compensation y relatif peu précis, donc source potentielle d'insécurité juridique, **la mise en place même d'un système de préavis s'avère être une réponse totalement inadaptée aux évènements imprévisibles que rencontrent le plus fréquemment les entreprises, telle que la maladie d'un salarié.** Un évènement imprévisible ne souffre en outre, de par nature, aucun préavis. „Imprévisibilité“ et „préavis“ sont deux termes contradictoires: comment prévoir et donc donner un préavis pour quelque chose qui par définition est imprévisible. Les deux chambres professionnelles demandent que les dispositions s'y rapportant soient supprimées du projet de loi.

A titre purement subsidiaire, elles entendent néanmoins préciser, à travers l'exemple qui suit, leur compréhension du nouveau système.

Imaginons qu'un salarié soit informé par son employeur, deux jours avant l'intervention programmée auprès d'un client, donc dans un délai inférieur au délai de préavis de 3 jours, d'un changement d'horaire de 4 heures (intervention de 12.00 heures à 16.00 heures au lieu de 8.00 heures à 12.00 heures). Etant donné que ce changement entraîne, pour le salarié, un dépassement de l'horaire initial de plus de 2 heures, les deux Chambres professionnelles sont d'avis que **les nouvelles règles introduites par le projet de loi ont pour effet que la 3ème et 4ème heure de dépassement seront majorées de 0,20 heure pour une heure travaillée, à compenser au cours de la période de référence.**

Vu les risques d'interprétations divergentes, elles proposent, à titre purement subsidiaire, pour le cas où la présente disposition serait maintenue, – quod non – dans le cadre des commentaires des articles (voir sous-chapitre 2.8.) d'adapter la formulation de l'alinéa concerné du paragraphe (3) de l'article L.211-7.

Enfin, les deux Chambres professionnelles relèvent que le projet de loi précise que le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'évènement peut, „à condition que le changement ne soit pas motivé par un [des] cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L.231-2“, demander de ne pas se voir appliquer le changement „pour des raisons impérieuses et fondées“.

Outre le déséquilibre manifeste entre les parties en présence que les deux chambres professionnelles relèvent expressément, elles sont d'avis que ces raisons impérieuses et fondées devraient à tout le moins être motivées par le salarié et, en tout état de cause, notent que l'article L.231-2 du Code du travail mentionné ci-dessus ne fait pas référence à la „force majeure“.

#### **2.4. Concernant les dispositions projetées en matière de règlement d'horaire mobile**

L'actuel article L.211-8 du Code du travail qui définit le régime de l'horaire mobile fait l'objet de trois adaptations dans le cadre du projet de loi sous rubrique.

Premièrement, celui-ci précise que „la décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés“.

Deuxièmement, il systématise le fait que l'entreprise devra, dans le cadre de l'horaire mobile, mettre en place un „système assurant un décompte exact des heures de travail prestées“.

Finalement, après avoir reçu communication des décomptes globaux par unité d'organisation, et „en cas de contestation des décomptes globaux“, la délégation du personnel pourra s'adresser à l'ITM qui devra procéder à une vérification et dressera un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

Il importe de relever dans ce contexte que la notion de „contestation des décomptes globaux“ est floue et risque de faire l'objet d'interprétations divergentes, ce qui sera peu favorable pour les employeurs concernés. Les auteurs du projet de loi devraient s'expliquer davantage sur ce qui est entendu par la notion relevée ci-dessus et, partant, préciser la disposition.

Par ailleurs, comme dans le cadre du POT (voir sous-chapitre 2.3. ci-avant), la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réitèrent leur opposition à une quelconque saisine de l'ONC dans le cadre de la procédure de contestation et plus particulièrement après la subsistance du désaccord de la délégation, constatée par le directeur de l'ITM. A titre superfétatoire, elles s'interrogent quant au fait de savoir si, compte tenu de l'accroissement des tâches de l'ITM, des ressources suffisantes ont été prévues.

## **2.5. Fixation du moment de la compensation „selon le désir du salarié“**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au fait que le texte introduise le principe de fixation du moment de la compensation „selon le désir du salarié“.

Ce nouveau principe est en contradiction avec le fait que l'employeur est responsable aussi bien pour l'organisation du temps de travail que pour l'établissement du POT. L'employeur devrait, de ce fait, être libre de décider du moment adéquat de la compensation.

Les termes „en principe“ et la condition connexe prévoyant que ce principe ne pourra être bousculé que si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent, sont trop vagues pour être applicables et, *in fine*, ne changent rien au fait que les employeurs se voient ainsi défavorisés face aux salariés concernés. Dès lors, il importerait de modifier le projet de loi sur ce point afin de garantir que l'employeur puisse invoquer à tout moment des raisons organisationnelles impérieuses lui permettant de motiver son refus de demande de fixation du moment de compensation du salarié concerné. Une exception pourrait être envisagée qui serait celle où le salarié se manifesterait en faveur d'une compensation au cours de la période de référence suivante.

La disposition nouvelle proposée est également très floue du fait qu'elle ne définit pas comment se déroulera au juste la demande à adresser à l'employeur, quel sera le délai d'introduction de cette demande, ni quel sera le délai endéans lequel l'employeur devra réagir etc. Dans ce contexte, il importe aussi de rappeler que la compensation des heures supplémentaires est la règle (une heure supplémentaire travaillée est soit compensée par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demi de temps libre rémunéré, soit comptabilisée au même taux sur un compte épargne temps), et que le paiement des heures supplémentaires constitue l'exception, si la récupération n'est pas possible pour des raisons d'organisation de l'entreprise ou de départ du salarié (une heure supplémentaire travaillée donne droit au paiement du salaire horaire normal majoré de quarante pour cent).

Les deux chambres professionnelles sont d'avis que l'employeur devrait, dans tous les cas, avoir la possibilité de choisir entre la „compensation“ (celle-ci pouvant intervenir soit jusqu'à la fin de la période de référence en cours, soit jusqu'à la fin de la période de référence suivante) ou l'indemnisation“ (c'est-à-dire le „paiement“) des heures supplémentaires par référence à la solution prévue à l'article L. 211-27 (2) du Code du travail.

Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires, y compris les dépassements des limites de 10% ou de 12,5% de la durée normale mensuelle, constatées en fin de période de référence seraient compensées au courant de la période de référence suivante en application des taux de majoration ou comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps. Ainsi, le projet de loi devrait explicitement prévoir le principe du choix de l'employeur

tout en précisant que le paiement des heures supplémentaires est à envisager si, suite à une demande du salarié, la compensation n'est pas possible, au vu des circonstances en termes d'organisation au sein de l'entreprise.

Les deux chambres professionnelles relèvent enfin qu'à l'avenir, les périodes de référence et les POT ne correspondront pas nécessairement à l'année calendaire et que la référence au 31 mars ne sera donc plus adéquate.

## **2.6. Suppression de la possibilité d'établir une période de référence supérieure à un mois par voie d'autorisation ministérielle**

Si les représentants des employeurs avaient accepté, lors des négociations au sein du CPTE, de renoncer à la possibilité qui est actuellement reconnue à une entreprise de pouvoir appliquer une période de référence supérieure à un mois, moyennant l'autorisation du Ministre du Travail, c'était à condition que la réforme produise une réelle flexibilisation pour toutes les entreprises au niveau individuel. Cette concession dans leur chef était alors acceptable compte tenu du nombre assez limité d'entreprises ayant recours à cette procédure.

Or, l'analyse détaillée du projet de loi sous avis amène les deux chambres professionnelles à conclure que les entreprises seront *de facto* confrontées à une perte de flexibilité et que les employeurs n'auront pas eu gain de cause concernant les modalités des compensations à accorder aux salariés. Par ailleurs, le projet de loi prévoit systématiquement une procédure d'information et de consultation préalable avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée, ce qui constitue une perte de flexibilité supplémentaire.

En conclusion, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que l'exigence d'une autorisation ministérielle préalable à l'établissement d'une période de référence supérieure à un mois soit abolie dans le cadre du projet de réforme, étant donné qu'elle constitue somme toute une procédure assez simple.

## **2.7. Effet combiné négatif sur les entreprises et impact réduit en terme de flexibilisation de l'organisation du temps de travail**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont étonnées de lire, dans l'exposé des motifs, qui „il est à ce stade difficile d'évaluer l'impact direct ou indirect des dispositions du projet de loi sur l'emploi ou la productivité des entreprises“. Par cette phrase, le Gouvernement admet ne pas avoir suffisamment pesé les pour et contre de la position des employeurs en se décidant en faveur de l'introduction de la réforme sous sa mouture actuelle.

Il importe d'ailleurs de relever que le projet de loi sous rubrique ne comporte pas de fiche d'impact mettant en évidence les charges administratives supplémentaires auxquelles seront confrontées les entreprises.

Le point de vue précité défendu par les auteurs suscite deux réflexions critiques de la part de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers:

- d'une part, il est remarquable à quel point l'exposé des motifs insiste sur la thèse, défendue par le Gouvernement, que „plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il faut encourager l'embauche“. Les deux chambres professionnelles tiennent à souligner que les entreprises ne recourent pas aux heures supplémentaires par choix mais plutôt en raison de la survenance de pics d'activité (lesquels ne sont pas toujours prévisibles) conduisant à un dépassement ponctuel de la durée normale de travail d'un salarié, donc des heures supplémentaires (dans les limites de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine), qui par la suite ne pourront pas être compensées (à défaut de période de référence), et devront *in fine* faire l'objet d'une indemnisation et donc d'un surcoût. Par ailleurs, en cas de période de faible activité, les mêmes entreprises doivent rémunérer leurs salariés malgré le fait que l'activité ne tourne pas à plein régime. Partant, l'existence d'heures supplémentaires ne signifie nullement qu'il existe, dans le chef des entreprises, un besoin de main-d'oeuvre régulier qui permettrait de créer un nouvel emploi. Il est de ce fait inexact d'argumenter qu'une limitation des heures supplémentaires par des seuils mensuels supplémentaires (et des freins nouveaux) encouragera l'embauche et créera de l'emploi (voir à ce sujet les critiques énoncées au sous-chapitre 1.1.). Il va de soi que les heures supplémentaires prestées sur une base individuelle par tel ou tel salarié ne pourrait pas avoir comme résultante directe la création d'un poste supplé-

mentaire, pour le cas où l'on essaierait par quelque moyen que ce soit de faire tendre ces heures supplémentaires vers zéro. Il est donc absurde de dire que „réduire ou limiter ces heures supplémentaires“ au niveau individuel pourrait générer de l'emploi en général (à temps plein ou à temps partiel) voire réduire le chômage au Luxembourg;

- d'autre part, il est utile de rappeler que „flexibilisation en matière d'organisation du temps de travail“ devrait rimer avec „augmentation de la productivité“. Il est donc éloquent, aux yeux des deux chambres professionnelles, que **les gains de productivité hypothétiques que le projet de loi promet soient réduits à néant ou, à tout le moins, lourdement hypothéqués par un „cadre“ qui met en place de nouvelles procédures et de nouvelles contraintes** (système de préavis, limitations mensuelles de 10% et 12,5%) qui augmentent les charges des entreprises et qui impactent négativement la productivité des acteurs économiques potentiellement intéressés par la mise en place d'un mécanisme de flexibilisation du temps de travail.

Les trois tableaux figurant à l'annexe de l'exposé des motifs tentent d'illustrer l'impact qu'aura la longueur de la période de référence choisie (2 mois, 3 mois ou 4 mois), sur une entreprise lorsqu'elle essaie de neutraliser les heures supplémentaires non pas par une compensation par du temps de repos à hauteur de 1,5 mais dans le cadre de sa période de référence (récupération 1 = 1).

Or, si ces tableaux sont censés montrer les „gains“ du nouveau régime pour les entreprises, les deux chambres professionnelles considèrent qu'ils sont très peu compréhensibles et ne reprennent que quelques hypothèses théoriques, par ailleurs éloignées des réalités multiples du terrain. Ils sont même erronés par endroits<sup>13</sup>. Ils témoignent, par leur existence, de l'extrême complexité du régime envisagé et donc des difficultés que les entreprises éprouveront pour apprécier si elles auront un intérêt ou non à recourir à ce nouveau régime, puisque les auteurs du projet de loi sous objet n'ont pas été en mesure eux-mêmes de proposer une méthode d'appréciation de la réforme qui soit à la fois correcte, lisible et proche de la réalité du monde de l'entreprise. A cela s'ajoute le fait que les entreprises qui auront choisi le nouveau régime pourront être incitées à demander de prester des heures „supplémentaires“ pour compenser les congés supplémentaires qu'elles auront été obligées d'octroyer suivant le régime envisagé dans le projet de loi pour allonger leur période de référence. Par ailleurs, les tableaux ne tiennent pas compte ni de l'impact du système de préavis de 3 jours proposé ni du fait qu'une entreprise ne peut pas prévoir d'avance combien d'heures „supplémentaires“ devront être prestées au fil de l'année.

Ainsi, l'approche des auteurs du projet de loi qui consiste à mettre en évidence un soi-disant „gain“ dans le chef de l'entreprise concernée, alors que dans la réalité il n'en est rien, tout comme le calcul „purement arithmétique“ d'un soi-disant „impact“ (ou „solde“ comme indiqué à l'annexe précitée) de l'introduction d'une période de référence supérieure à un mois sur une entreprise sont peu compréhensibles et surtout incomplets, voire erronés.

Les deux chambres professionnelles regrettent particulièrement le fait que les auteurs du projet de loi sous avis aient fait abstraction de l'impact réel qu'aurait sur l'entreprise intéressée l'application d'une période de référence allant au-delà de la durée légale actuelle consistant notamment dans des charges et formalités supplémentaires telles que:

- la procédure nouvelle d'information et de consultation préalable avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée;
- la procédure nouvelle de notification systématique de la décision d'introduction ou de changement d'une période de référence à l'ITM;
- la procédure nouvelle de décision „de commun accord“ avec la délégation du personnel en matière d'ajouts de modalités supplémentaires voire de modification de la durée du POT;
- l'application de deux nouveaux seuils de durée de travail mensuelle normale pour chaque salarié, à respecter dans le cadre de chaque POT;
- l'application du système de préavis d'au moins trois jours avant l'apparition d'un évènement entraînant une modification du POT en cours d'application;
- la fixation du moment de la compensation „selon le désir du salarié“;

<sup>13</sup> Exemple d'erreur de calcul: dans le tableau relatif à la „période de référence de 2 mois, le résultat présenté à la première ligne – „nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence“ – et à la première colonne – „solde après X période de référence“ – est erroné, selon les calculs des deux chambres professionnelles: „0“ devrait être remplacé par „-11,5“.

- les coûts liés aux adaptations de logiciels de gestion du temps de travail (pour autant que des solutions informatiques existent déjà ou soient rapidement disponibles), de surcroît sans période de transition.

Lors des discussions et négociations au sein du CPTÉ, les employeurs s'étaient exprimés pourtant en faveur de la mise en place d'un cadre légal permettant de réduire au strict minimum les procédures et le formalisme liés à la flexibilisation du temps de travail.

Il est finalement surprenant et regrettable que la répercussion de ces nouvelles restrictions et procédures sur les entreprises n'aient pas été prises en compte par les auteurs.

## 2.8. Commentaire des articles

Bien que fondamentalement opposées à la flexibilisation de l'organisation du temps de travail telle qu'envisagée par le projet de loi sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à proposer, dans le présent commentaire des articles et ce, **à titre tout à fait subsidiaire**, un certain nombre de modifications de texte qui seraient à prendre en compte concomitamment aux observations formulées aux sous-chapitres 2.1 à 2.7. ci-avant.

*Article 1, point 2°(modifiant l'article L.123-1, paragraphe 2 du Code du travail)*

Par référence aux critiques générales exprimées en rapport avec l'utilité de cet alinéa nouveau et la formulation choisie par les auteurs (voir sous-chapitre 2.1. ci-avant), la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent la suppression pure et simple du point en question.

*Article 1, point 4°(modifiant les articles L. 211-6 et suivants du Code du travail)*

Le présent point remplace dans sa globalité la section 4 du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail, à savoir les articles L. 211-6 et suivants du Code du travail. Les deux chambres professionnelles tiennent à commenter séparément chaque article y relatif.

*Concernant l'article L.211-6 projeté (période de référence)*

Paragraphe (2)

Le paragraphe (2) qui propose d'introduire, dans ses deux premiers alinéas, le principe que „l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois“ et que „pour des raisons techniques ou administratives“, la période de référence peut être exprimée „en semaines ou en mois de calendrier“ appelle deux remarques de la part des deux chambres professionnelles:

- la mention „pour des raisons techniques ou administratives“ apparaît comme étant superflue et devrait, partant, être supprimée,
- les périodes de références ne coïncidant pas nécessairement avec les mois du calendrier, il conviendrait de les exprimer en „mois entiers“ plutôt qu'en „mois de calendriers“.

A l'alinéa 6 du paragraphe (2), les mots „la durée de validité de“ sont redondants et doivent être supprimés de manière à lire: „~~La durée de validité de~~ la décision ainsi prise est valable pour 24 mois (...)“.

Par référence aux arguments exposés au sous-chapitre 2.2. ci-avant, l'alinéa 7 du paragraphe (2) qui dispose que „chaque décision [relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence] ainsi prise est notifiée à l'inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet“ devrait être supprimée.

Par référence aux considérations générales (voir chapitre 1.), les deux chambres professionnelles insistent par ailleurs pour que les quatre derniers alinéas du paragraphe (2) ayant trait à l'introduction généralisée de congés supplémentaires soient supprimés.

*Concernant l'article L.211-7 projeté (POT)*

Paragraphe (1)

Le paragraphe (1), alinéa 1<sup>er</sup> qui dispose que „toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égale à un mois (...)“ appellent deux remarques de la part des deux chambres professionnelles:

- toute référence à la notion de „jours francs“ devrait être remplacée par celle de „jours de calendrier“;
- la durée du POT devrait toujours être exprimée en semaines non seulement pour des raisons d’uniformité de texte, mais aussi de sécurité juridique. A cet égard, il échet de relever que la référence, sous le commentaire des articles (page 20 du projet de loi), à des POT „mensuels“ est erronée et devrait également être corrigée.

Par conséquent, une modification du premier alinéa du paragraphe (1) s’impose comme suit: „*Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours **francs de calendrier** avant le début de toute période de référence visée à l’article L. 211-6, un plan d’organisation du travail, couvrant au moins **un mois quatre semaines** pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à **un mois quatre semaines**, portant sur l’activité prévisible de l’entreprise au cours du plan d’organisation du travail.*“

Par analogie, il importerait de remplacer les termes „[inférieure] à un mois“ par „[inférieure] à **quatre semaines**“:

- au deuxième alinéa du paragraphe (1) de manière à lire „Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à **quatre semaines un mois** (...)“, et
- au dernier alinéa du paragraphe (1) de manière à lire „(...) la fixation d’une durée du plan d’organisation du travail inférieure à **quatre semaines un mois**“.

#### Paragraphe (2)

Il est prévu au premier alinéa du paragraphe (2) de l’article L.211-7 que le POT soit soumis pour avis à la délégation ou aux salariés concernés „*au plus tard cinq jours avant l’entrée en vigueur*“ du POT. Par analogie aux adaptations mentionnées ci-dessus, la précision qu’il s’agit de „jours de calendrier“ devrait être ajoutée.

Par ailleurs, le deuxième alinéa du paragraphe (2) de l’article L.211-7 prévoit que le POT doit être communiqué à tous les salariés concernés „*dans le délai prévu*“ par le moyen le plus approprié. Afin d’éviter à l’avenir des problèmes d’interprétation du texte en question, les mots „*dans le délai prévu*“ devraient être remplacés par „*au plus tard cinq jours de calendrier avant l’entrée en vigueur du plan d’organisation du travail*“.

#### Paragraphe (3)

Si le paragraphe (3) qui met en place un système de préavis en cas de changement du POT en cours d’exécution, devait être maintenu, les deux chambres professionnelles insistent pour que les alinéas 2 et 3 soient modifiés comme suit:

„*Si le changement intervient à l’initiative de l’employeur moins de trois jours **de calendrier** avant l’événement ~~et si ce changement n’entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d’horaire~~, les heures de travail dépassant l’horaire initial de plus de deux heures sont **compensées majorées** à raison de **1,2 heures 0,2 heure** pour une heure travaillée, à compenser au cours de la période de référence au lieu de 1,0 pour les deux premières.*

*Ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.*“

Il est de principe qu’en cas de période de référence, le respect de la durée normale de travail s’apprécie en moyenne. C’est pourquoi, dans le contexte des changements avec préavis, la référence à une éventuelle augmentation des heures de travail n’est donc pas utile. L’augmentation pourra, le cas échéant, encore être compensée de sorte que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur l’ensemble de la période de référence, ne dépasse pas 40 heures.

Enfin, concernant le quatrième alinéa du paragraphe (3) qui précise que le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l’initiative de l’employeur moins de 3 jours avant l’événement peut, „*à condition que le changement ne soit pas motivé par un [des] cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l’article L.231-2*“, demander de ne pas se voir appliquer le changement „*pour des raisons impérieuses et fondées*“, les deux chambres professionnelles notent que l’article L.231-2 n’uti-

lise pas la notion de „force majeure“, et prévoit en général trois exceptions<sup>14</sup>, qui permettent à l’employeur d’avoir recours à des heures supplémentaires sans procédure préalable de notification ou d’autorisation.

Partant, elles demandent la modification suivante: „(...) à condition que le changement ne soit pas motivé par un ~~des cas de force majeure~~ prévus aux points 1, 2 et 3 de l’article L.231-2“. Elles demandent encore que le salarié ait l’obligation de motiver les raisons impérieuses et fondées grâce auxquelles il pourrait refuser le changement de POT.

#### Paragraphe (4)

Par référence aux critiques énoncées au chapitre 1. ci-avant, les deux chambres professionnelles demandent aux auteurs de biffer le paragraphe (4) de l’article L-211-7 dans son entièreté, qui institue de nouvelles limitations du dépassement du temps de travail mensuel normal (12,5%, voire 10% au fur et à mesure de l’allongement de la période de référence).

#### Concernant l’article L.211-8 projeté

Le premier alinéa de l’article L.211-8 devrait être modifié de manière à lire „*Un règlement sur le fonctionnement d’un horaire mobile peut se substituer au système du plan d’organisation du travail au sens des dispositions du présent article visées à l’article L. 211-7*“.

#### Concernant l’article L.211-9 projeté

Dans un souci de clarté juridique et de simplification de texte:

- l’alinéa premier devrait être reformulé comme suit: „La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut **allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à au sens de** l’article L211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum“ afin d’éviter toute contradiction avec le libellé de l’article L. 211-6;
- l’alinéa 3 devrait être reformulé comme suit: „Au cas où la convention collective du de travail applicable, (...) prévoit une période de référence **distincte de la période de référence légale fixée à l’article L.211-6**, (...) elle détermine les principes applicables **à l’établissement des aux** plans d’organisation du travail à établir dans l’entreprise ou les entreprises (...) quant à **la leur** périodicité, **au leur** contenu et **aux leurs** modalités **du-plan**.“

#### Article 1, point 5° (complétant l’article L 211-27, paragraphe 2, du Code du travail)

Par référence au sous-chapitre 2.5. ci-avant, la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers proposent que l’alinéa qu’il est proposé d’ajouter à l’article L. 211-27, paragraphe 2, soit modifié afin de tenir compte du fait que l’employeur doit être libre de fixer le moment de la compensation sur la base d’une proposition du salarié:

*„Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, **elles les suppléments** résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l’article L.211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé **en principe selon le désir du salarié, par l’employeur, tout en tenant compte, dans la mesure du possible. de la proposition faite par le salarié,** à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d’autres salariés de l’entreprise ne s’y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l’année de calendrier peuvent être reportées **exceptionnellement jusqu’au 31 mars de à** l’année qui suit.“*

#### Article 2

L’article 2 du projet de loi devrait être modifié comme suit:

*„Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres*

<sup>14</sup> Sont mentionnés à l’article L.231-2, les trois cas suivants: 1. la surveillance des locaux affectés à l’entreprise; 2. les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l’exploitation de l’entreprise, les travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l’exploitation le jour suivant; 3. les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

*accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application ~~jusqu'à l'échéance~~ aussi longtemps que la convention collective ou ~~de~~ l'accord est en vigueur".*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont encore d'avis que des dispositions transitoires devraient être prévues afin de déterminer les dispositions qui seront applicables à une entreprise qui bénéficierait, en vertu d'une autorisation ministérielle, d'une période de référence relativement longue (par exemple 6 mois), indépendamment par ailleurs du temps nécessaire aux entreprises pour se mettre en conformité avec les dispositions projetées (mise à jour des logiciels de gestion du temps de travail notamment).

### *Article 3*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que le Gouvernement compte réaliser un bilan intermédiaire de la présente réforme cinq ans après son entrée en vigueur.

Etant donné qu'elles s'opposent au projet de loi sous sa mouture actuelle, elles ne peuvent que relever, à titre subsidiaire, que ledit bilan ne devrait en aucun cas entraîner une quelconque réduction de la flexibilité en termes d'organisation du temps de travail voire introduire des freins supplémentaires au développement des entreprises.

\*

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers désapprouvent le projet de loi sous rubrique et en proposent, d'une part, le retrait. Elles plaident corrélativement pour que le Gouvernement assure le maintien des dispositions actuelles en matière de période de référence et de POT, d'autre part.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7016/03

**N° 7016<sup>3</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**

(15.11.2016)

Par dépêche du 11 juillet 2016, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique. Le texte du projet de loi élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact ainsi que d'une fiche financière.

L'avis de la Chambre des salariés ainsi que l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 24 octobre et 3 novembre 2016.

\*

**CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**

Le projet de loi sous examen vise à réformer les dispositions du Code du travail ayant trait à l'organisation du temps de travail, à la période de référence ainsi qu'au plan d'organisation du travail (ci-après „POT“). Il prévoit notamment une extension de la période de référence légale d'un mois à quatre mois, en conformité avec les limites fixées par 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, avec, en contrepartie, des heures ou des jours de congé supplémentaires pour les salariés en cas de période de référence supérieure à un mois. Le projet de loi entend, par ailleurs, revaloriser les conventions collectives de travail en laissant aux partenaires sociaux la possibilité de s'entendre sur des périodes de référence supérieures accompagnées, le cas échéant, d'autres mesures compensatoires négociées librement.

L'organisation du temps de travail a une influence fondamentale tant sur le fonctionnement des entreprises et leur aptitude à réagir à une fluctuation des demandes, que sur la vie des salariés, leur bien-être et leur capacité de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Pour les entreprises, la possibilité d'organiser le temps de travail d'une façon flexible et souple constitue sans aucun doute un facteur de productivité et de compétitivité dans un cadre économique qui se caractérise par la concurrence, la vitesse des échanges et la variabilité de la demande.

Pour les salariés, l'organisation du temps de travail a des effets importants sur leur santé et leur sécurité au travail; elle peut être source de maladies (stress, burnout ...) ou au contraire favoriser l'épanouissement dans la vie professionnelle et privée.

Partant, une législation sur l'organisation du temps de travail doit non seulement établir un cadre légal permettant de trouver un équilibre entre ces deux aspects bien réels, mais elle doit également laisser assez de flexibilité pour pouvoir répondre aux besoins et aux situations très diverses et des entreprises et des salariés.

Par respect du principe de subsidiarité, le législateur est appelé à fixer un cadre légal tout en laissant suffisamment de place au dialogue social et à l'autonomie tarifaire pour favoriser des accords au niveau des entreprises ou des secteurs. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux pourront mener des

négociations dans un processus de codécision et trouver des accords respectant les besoins des uns et des autres. Pour être praticables, les procédures devront être transparentes, efficaces, rapides et non bureaucratiques.

C'est selon ces critères que le modèle luxembourgeois a permis à la fin des années 90, d'élaborer le plan d'action national en faveur de l'emploi.

C'est en réaction à la montée du chômage en Europe ainsi qu'au Luxembourg, que fut organisé, les 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg, le Sommet européen extraordinaire sur l'emploi. Dans le cadre des travaux de préparation, la Commission du travail et de l'emploi de la Chambre des députés avait organisé un débat d'orientation sur l'emploi. Suite à de nombreuses auditions, elle a adopté un rapport discuté en séance publique le 13 novembre 1997. Compte tenu des lignes directrices européennes et se basant notamment sur les recommandations formulées par la Chambre des députés lors de son débat, le Comité de coordination tripartite a entamé des négociations qui ont abouti à un accord le 18 avril 1998, mis en œuvre par la loi du 12 février 1999<sup>1</sup>. Celle-ci introduisit notamment une période de référence légale de un mois, l'obligation d'établir un plan d'organisation de travail et celle de négocier une réduction du temps de travail dans le cadre de la conclusion de conventions collectives. Dans son avis du 24 novembre 1998<sup>2</sup> concernant le projet de loi n° 4459, à la base de la loi pré-mentionnée, le Conseil d'État, „en raison de la complexité des matières et de l'interférence des dispositions légales avec celles retenues dans les conventions collectives et même dans les contrats de travail, [avait suggéré] (...) de réexaminer certaines dispositions afin de garantir que les mesures en relation avec l'organisation du travail soient prises dans le cadre d'un dialogue entre les partenaires sociaux.“.

Ladite loi a été révisée par une nouvelle loi du 8 mars 2002<sup>3</sup> visant à résoudre des problèmes d'interprétation et d'application, notamment en matière d'organisation du travail.

La validité des dispositions concernant l'organisation du temps de travail étant limitée au 1<sup>er</sup> janvier 2012, un rapport établi par l'institut de recherche CEPS/INSTEAD (devenu LISER depuis lors) sur l'„Organisation du temps de travail des entreprises“ a montré la nécessité de revoir les dispositions y afférentes.

Plusieurs tentatives de trouver un accord sur une telle réforme entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après „CPTE“) ont échoué, de sorte que lesdites dispositions ont été prorogées à plusieurs reprises<sup>4</sup>. Le Conseil d'État a critiqué maintes fois cette façon de procéder. Ainsi, dans son avis sur le projet de loi 6904<sup>5</sup>, devenu la loi du 18 décembre 2015, visant à proroger les dispositions en question, il a réitéré „ses réticences par rapport aux clauses de temporisation dites „*sunset clauses*“ qui sont contraires au principe de la sécurité juridique et qui, de surcroît, engendrent un travail législatif et administratif disproportionné et, dès lors, un coût non négligeable à charge de la collectivité“.

Les négociations entre partenaires sociaux menées en 2016 dans le cadre du CPTE n'ayant pas abouti, le Gouvernement a proposé un projet de réforme, présenté par le Premier ministre lors de la

1 Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

2 Doc. parl. 4459<sup>10</sup>

3 Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

4 Loi du 18 juillet 2003 portant modification des articles XXIV et XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998; Loi du 24 juillet 2007 portant modification de l'article L.211-11 du Code du Travail; Loi du 16 décembre 2011 portant 1. modification de l'article L.211-11 du Code du travail; 2. modification de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogeant, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail; 3. modification de la loi modifiée du 11 novembre 2009 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail; Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.211-1 du Code du travail; Loi du 18 décembre 2015 portant modification: 1. du Code du travail; 2. de 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; 3. de la loi modifiée du 3 août 2010 portant: 1) 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

5 Doc. parl. 6904<sup>2</sup>

Déclaration sur l'État de la Nation et déposé en date du 21 juillet 2016 par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux n'ayant pas trouvé un accord sur l'organisation du temps de travail, le Gouvernement a pris l'initiative du projet de loi.

Le Conseil d'État rappelle qu'il a toujours émis des réserves par rapport aux prorogations à répétition du régime légal actuellement en vigueur conçu à l'origine comme un mécanisme limité à un an.

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

#### *Ad 1<sup>o</sup>*

Sans observation.

#### *Ad 2<sup>o</sup>*

Le point 2<sup>o</sup> complète l'article L.211-1 par un alinéa 2, inspiré, selon l'exposé des motifs, de la loi allemande sur le temps du travail, et qui est destiné à marquer l'approche des nouvelles dispositions.

Tout en soulignant la pertinence de ce libellé quant au fond, qui correspond d'ailleurs aux remarques formulées dans les considérations générales, le Conseil d'État note qu'il s'agit d'une déclaration d'intention sans caractère normatif. L'alinéa 2 en projet est dès lors à omettre.

#### *Ad 3<sup>o</sup>*

Sans observation.

#### *Ad 4<sup>o</sup>*

Le point 4 modifie la section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail.

### Article L.211-6

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.211-6 reprend le principe de la possibilité de déroger aux dispositions de l'article L.211-5 en vigueur en remplaçant les termes „une période de référence de quatre semaines consécutives“ par „la période de référence applicable“.

Le nouveau paragraphe 2 prévoit la possibilité d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois pour les entreprises non couvertes par des conventions collectives ou celles qui sont couvertes par des conventions collectives ou par un accord subordonné qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence.

Si cette possibilité d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois semble évidente pour les entreprises non couvertes par une convention collective, elle l'est bien moins pour celles couvertes par une convention collective qui ne prévoit pas de dispositions relatives à une période de référence.

Toute modification de l'organisation du temps de travail, par une augmentation ou diminution de la période de référence légale de quatre semaines, telle que visée à l'article L.211-6, doit impérativement se faire dans le cadre des négociations préalables à la conclusion d'une convention collective, et peut ainsi être portée jusqu'à un maximum de douze mois.<sup>6</sup>

Aux termes de l'article L.162-12, paragraphe 4, point 1, „la convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consigniant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants: 1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organi-

<sup>6</sup> Article L.211-8, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail: „La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L.211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.“

sation du temps de travail portent notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée de travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière (...)”.

Dès lors, toute convention collective devra soit régler la question relative à une période de référence, soit contenir une mention que les parties, après discussion sur la période de référence, n’ont pas trouvé d’accord ou ont convenu de vouloir maintenir l’application du droit commun. Dans ce contexte, le Conseil d’État estime que l’absence de dispositions relatives à une période de référence constitue l’expression de la volonté des parties à la convention de ne pas déroger au droit commun applicable en la matière.

Le projet de loi sous examen, en introduisant la faculté pour les entreprises d’opter unilatéralement pour une période de référence jusqu’à quatre mois est contraire, en ce qui concerne les conventions collectives en vigueur au moment de la modification législative en projet, au principe de la libre négociation entre partenaires sociaux, et se heurte en particulier au principe tel qu’énoncé à l’article L.162-12, paragraphe 4, point 1, imposant une obligation de négocier, entre autres, sur les aspects liés à l’organisation du temps de travail. Le Conseil d’État insiste à voir éviter l’incohérence entre ce dernier article et l’article L.211-6 en projet. Le Conseil d’État suggère dès lors de limiter l’option réservée à l’employeur à la seule hypothèse de l’absence de convention collective.

En ce qui concerne l’alinéa 6 du même paragraphe 2 qui prévoit que la durée de validité de la décision relative à l’introduction ou au changement d’une période de référence déterminée est valable pour vingt-quatre mois et tacitement renouvelable, le Conseil d’État se demande par quelle voie la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés pourront remettre en question une certaine période de référence et discuter d’éventuels changements pour se voir appliquer une période de référence différente de celle applicable. Le droit de prendre cette initiative est-il réservé aux seules entreprises?

Les alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 introduisent un système de congés supplémentaires à accorder aux salariés respectivement d’un jour et demi, de trois jours et de trois jours et demi en cas d’établissement d’un POT tel que prévu à l’article L.211-7 et pour des périodes de référence entre plus d’un mois et deux mois maximum, entre plus de deux mois et trois mois maximum et entre trois mois et quatre mois maximum.

Ces jours de congés sont proratisés si nécessaire et, entre autres, pour les salariés à temps partiel ou si la période de référence ne correspond pas à des années de calendrier.

La compensation par des jours de congés supplémentaires, telle que prévue à l’article L.211-6 en projet, ne concerne dès lors que les salariés qui se voient appliquer un POT. Il résulte de cette disposition, plus amplement étayée dans le cadre de l’exposé des motifs, que la compensation légale pour les périodes de référence pourra être négociée librement dans le cadre de l’élaboration d’une convention collective.<sup>7</sup>

Dans ses considérations générales, le Conseil d’État se montre favorable à la priorité donnée à la voie conventionnelle, donc au résultat librement négocié entre partenaires sociaux donnant lieu à des compensations identiques ou équivalentes, voire même plus favorables que les compensations légales prévues par le droit commun (c’est-à-dire prévues par les POT).

Se pose alors la question de la légalité de conventions collectives qui prévoient des compensations moins favorables que celles prévues par le droit commun. Dans ce contexte, le Conseil d’État rappelle les dispositions de l’article L.162-12, paragraphes 6 et 7 consacrant le principe qu’en cas de conflit entre des normes de sources différentes, il y a lieu d’appliquer la norme la plus favorable au salarié.<sup>8</sup> Il appartiendra en dernier lieu aux juridictions compétentes d’apprécier si la convention collective est plus ou moins favorable que la loi.

7 Exposé des motifs (dossier parl. n° 7016): „Le projet prévoit donc deux voies d’accès à des périodes de référence prolongées dont l’une relève de l’autonomie de l’employeur et la seconde de l’autonomie tarifaire.

En ce qui concerne le volet qui relève de la seule décision de l’employeur le projet de loi prévoit dès lors des compensations en temps libre et des limites maximales mensuelles afin de protéger le salarié.

Pour ce qui est du volet du dialogue social le projet laisse la place à l’autonomie tarifaire pour négocier librement les compensations qui conviennent le mieux aux entreprises ou secteurs et à leurs salariés.“

8 Article L.162-12 du Code du travail: (...) (6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu’elle ne soit plus favorable pour les salariés. (7) Toute stipulation d’un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d’une convention collective ou d’un accord subordonné, sont nuls, à moins qu’ils ne soient plus favorables pour les salariés.

#### Article L.211-7

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.211-7 régit le POT. Il reprend les dispositions légales en vigueur actuellement et les adapte au fait qu'une période de référence peut être supérieure à un mois et qu'elle peut donc être couverte par plusieurs POT établis dans les mêmes délais.

Il dispose par ailleurs que les partenaires sociaux peuvent rajouter des modalités supplémentaires au POT ou en modifier la durée.

Le paragraphe 2 précise les obligations quant à l'établissement et à la communication du POT, ainsi que la procédure en cas de désaccord. L'Inspection du travail et des mines (ci-après „ITM“) peut être saisie en cas d'avis négatif de la part de la délégation du personnel et non plus, comme c'est le cas actuellement, après le deuxième avis défavorable. L'ITM tentera de trouver un accord entre parties dans le mois de la saisine. Si le désaccord subsiste, l'Office national de conciliation peut être saisi.

À ce sujet, le Conseil d'État peut se rallier à l'avis de la Chambre des salariés qui „s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM pour tenter de concilier les parties et sur le régime qui, entretemps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation“. La loi devrait clarifier si la saisine aura un caractère suspensif ou non.

Le paragraphe 3 a trait aux modalités selon lesquelles des changements du POT peuvent être opérés et sous quelles conditions les modifications de l'horaire initial seront considérées comme heures supplémentaires. Il remplace la notion d'événement imprévisible par un système de préavis: si un changement au POT à l'initiative de l'employeur est annoncé au moins trois jours à l'avance, les heures prestées dans les limites prévues ne seront pas considérées comme heures supplémentaires. Si, par contre, le changement d'horaire est communiqué moins de trois jours à l'avance, et qu'il ne s'agit pas d'une augmentation d'heures par rapport à l'horaire fixé par le POT, les heures de travail dépassant l'horaire initialement prévu seront compensées à raison de 1,2 heure à partir de la deuxième heure. Le commentaire des articles informe qu'„en cas de réel travail supplémentaire le taux de compensation est de 1,5 et le taux de rémunération de 1,4 tels que prévus à l'article L.211-27“.

Le paragraphe 4 prévoit une limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale de 12,5 pour cent pour les périodes de référence entre un et trois mois et de 10 pour cent pour les périodes de référence entre trois et quatre mois, au lieu des 20 pour cent prévus actuellement à l'article L.211-12 pour des périodes de référence allant jusqu'à un mois – étant entendu que les heures prestées au-delà de ces limites seront considérées comme heures supplémentaires.

#### Article L.211-8

L'article L.211-8 reprend les dispositions concernant l'horaire mobile qui peut se substituer au système du POT. Dorénavant, l'introduction de l'horaire mobile, sa périodicité, son contenu et ses modalités seront décidés dans le cadre d'une convention collective, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés.

Le commentaire des articles précise: „Comme cette décision relève de la codécision, il est évident que les congés supplémentaires prévus au paragraphe 2 de l'article L.211-6 et les limites mensuelles concernant le dépassement des heures de travail normales prévues au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne s'appliquent pas si un système d'horaire mobile se substitue au plan d'organisation du travail.“

Pour ce qui est des compensations sous forme de congés supplémentaires ainsi que de la limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, le Conseil d'État renvoie à ses observations précédemment formulées à l'endroit de l'article L.211-6.

La délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés, ne seront cependant pas en mesure de négocier aussi librement les compensations pour les périodes de référence, comme tel est le cas pour les négociations dans le cadre des conventions collectives. Les négociations sur un horaire mobile au niveau d'une délégation du personnel ou par les salariés concernés seront indéniablement marqués par le rapport de force et de dépendance entre employeur et salariés, de sorte que les conditions pour une libre négociation dans un contexte de sain équilibre ne sont pas données. Étant donné qu'une négociation dans une telle situation s'apparente à la procédure de négociation d'un POT, se pose encore la question de savoir si les règles du droit commun devraient s'appliquer, notamment en ce qui concerne les compensations sous forme de congés supplémentaires et la limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale.

L'alinéa 5 de l'article L.211-8 reprend les dispositions actuellement en vigueur en ce qui concerne le décompte des heures de travail dans le système de l'horaire mobile en fin de période de référence. Ainsi, le libellé prévoit toujours une „déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante (...)“. Il sera donc tout à fait possible de reporter des heures de travail excédentaires, dont le nombre peut être fixé librement dans le règlement de l'horaire mobile, d'une période de référence de quatre mois à la prochaine période de référence de quatre mois et ce de façon illimitée, sans que ce travail excédentaire ne soit considéré, rémunéré ou compensé comme travail supplémentaire.

Cette disposition n'est guère compatible avec l'objectif de l'introduction d'une période de référence de quatre mois, à savoir celui d'assurer une certaine flexibilité à l'entreprise tout en veillant à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur la période de référence en question, corresponde à la durée de travail hebdomadaire maximale normale.

#### Article L.211-9

L'article L.211-9 a trait aux périodes de référence négociées dans le cadre du dialogue social qui peuvent s'étirer au maximum sur douze mois. Les congés supplémentaires prévus à l'article L.211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne s'appliquent pas.

Le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées à l'endroit de l'article L.211-6 ci-avant.

#### *Ad 5°*

Le point 5° du projet de loi insère un alinéa 2 nouveau au paragraphe 2 de l'article L.211-27 qui précise que le salarié peut choisir le moment de la compensation de ses heures supplémentaires à moins que les désirs des autres salariés ou les besoins du service ne l'en empêchent. Dans ce cas, les heures non compensées pourront être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

#### *Ad 6° à 8°*

Sans observation.

#### *Article 2*

L'article 2 confirme la validité des dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales.

#### *Article 3*

L'article 3, qui prévoit un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions cinq années après leur entrée en vigueur projet de loi sous avis, n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

\*

**OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISTIQUE***Article 1<sup>er</sup>*

Il y a lieu d'écrire „**Art. 1<sup>er</sup>**“.

Au point 2<sup>o</sup>, la phrase introductive est à libeller comme suit:

„2<sup>o</sup> L'article L.211-1 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante: (...)“.

Au point 5<sup>o</sup>, il y a lieu d'écrire „alinéa 2“.

Le point 7<sup>o</sup> prend la teneur suivante:

„7<sup>o</sup> À l'article L.214-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est abrogé.“

*Articles 2 et 3*

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 15 novembre 2016.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7016/04

N° 7016<sup>4</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (23.11.2016).....	1
2) Texte coordonné.....	4

\*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(23.11.2016)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale lors de sa réunion du 23 novembre 2016.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique reprenant les amendements proposés (figurant en caractères gras) et les propositions de texte du Conseil d'Etat que la commission a faites siennes (figurant en caractères soulignés).

\*

**I. OBSERVATIONS**

La commission a procédé à la rectification de quelques erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le projet de loi dans les articles suivants:

(i) Article 1<sup>er</sup>, point 4 – article L. 211-6, paragraphe 2, alinéa 7 est à lire comme suit:

*„En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus ~~de~~ un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire ~~de~~ un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.“*

(ii) Article 1<sup>er</sup>, point 4 – article L. 211-7, paragraphe 3, alinéa 4 est à lire comme suit:

*„Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.“*

(iii) Article 1<sup>er</sup>, point 4 – article L. 211-7, paragraphe 4 est à lire comme suit:

„(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de **1 un** mois et **3 trois** mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de **3 trois** mois et **4 quatre** mois au maximum.“

(iv) Article 1<sup>er</sup>, point 6 – article L. 211-31 est à lire comme suit:

„6° L'alinéa premier de l'article L. 211-31 est modifié comme suit:

„**Art. L. 211-31.** Il peut être dérogé aux articles L. 211-15, L. 211-16 paragraphes 1 et 3, L. 231-11 alinéa 1<sup>er</sup>, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L. 211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe 2:“

\*

## II. AMENDEMENTS

1) Article 1<sup>er</sup>, point 4 – article L. 211-7, paragraphe 2, aliéna 5 nouveau

La commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article L. 211-7 par un nouvel aliéna 5 de la teneur suivante:

**„La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.“**

### Commentaire

En ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article L. 211-7, le Conseil d'Etat demande de clarifier si la saisine de l'Inspection du travail et des mines voir de l'Office national de conciliation dans le cadre de désaccord sur des POT est suspensive ou non.

Afin de donner suite à la demande du Conseil d'Etat et considérant qu'en attendant la solution du litige l'entreprise doit continuer à fonctionner, il est proposé de compléter le paragraphe 2 par un nouvel alinéa 5 prévoyant que la saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

2) Article 1<sup>er</sup>, point 4 – article L. 211-8, alinéa 5 et alinéa 6 nouveau

La commission propose de modifier l'alinéa 5 de l'article L. 211-8 et de compléter ce même article par l'ajout d'un alinéa 6 de la teneur suivante:

**„Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, ~~le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante~~, un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L. 211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.**

**Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.“**

*Commentaire*

En ce qui concerne l'article L. 211-8 et le système d'horaire mobile, le Conseil d'Etat observe que le règlement interne à établir dans ce cadre peut prévoir un nombre d'heures de travail qui pourront être reportées à la période de référence suivante.

Le Conseil d'Etat peut accepter cette possibilité pour des périodes de référence mensuelles mais est d'avis que cette possibilité n'est pas compatible avec une période de référence de quatre mois.

Afin de tenir compte de cette remarque justifiée du Conseil d'Etat, il est proposé de permettre ce report uniquement dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

L'alinéa 5 de l'article L. 211-8 serait donc à modifier et le même article à compléter par un alinéa prévoyant que ce report est uniquement possible dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

3) Article 1<sup>er</sup>, Point 8 – article L. 231-11, alinéa 2

La commission propose de modifier l'alinéa 2 de l'article L. 231-11 du point 8 de l'article 1<sup>er</sup> de la teneur suivante:

**„Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire ~~doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu.~~ doit intervenir endéans les prochains sept jours.“**

*Commentaire*

La commission propose de tenir compte de l'observation de la CSL qui note une contradiction entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du nouvel article L. 231-11.

En effet, l'alinéa 1<sup>er</sup> du texte proposé dispose que „*tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures*“ et le deuxième alinéa ajoute que „*le prochain repose hebdomadaire doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de sept jours en continu.*“

Dès lors, et afin d'éviter que le paragraphe 2 ne rende l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> impossible, il y a suivant la CSL lieu de modifier l'alinéa 2 afin qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1<sup>er</sup> qui fixe le principe général concernant le repos hebdomadaire.

4) Article 2, alinéa 2 nouveau

La commission propose d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du texte gouvernemental de la teneur suivante:

**„Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.“**

*Commentaire*

La commission, pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat formulées au sujet du point 4 (paragraphe 2 du nouvel article L. 211-6) du projet de loi et pour éviter que les entreprises actuellement couvertes par une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel qui renvoie au droit commun en ce qui concerne l'organisation du temps de travail ou qui ne prévoit aucune disposition particulière à ce sujet, puissent appliquer dès l'entrée en vigueur de la présente loi une période de référence légale dépassant ce qui était prévu par le droit commun au moment de la conclusion de la convention ou de l'accord il est proposé, d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du projet de loi, prévoyant que dans une telle hypothèse la période de référence légale applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

\*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'Etat les amendements et observations exposés ci-avant.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, et à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Mars DI BARTOLOMEO

\*

## TEXTE COORDONNE

### PROJET DE LOI

#### concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

(Les **amendements parlementaires** sont indiqués en caractères **gras**,  
les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères soulignés.)

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le paragraphe 2 de l'article L. 123-1 est modifié comme suit:

„Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de référence légale prévue à l'article L. 211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Est applicable l'article L. 211-9.“

2° L'article L. 211-1 est complété par un deuxième alinéa 2 de qui prend la teneur suivante:

„Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.“

3° L'article L. 211-5 est modifié comme suit:

„Sans préjudice des articles L. 211-13, L. 211-18 à L. 211-21 ainsi que L. 211-23 à L. 211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.“

4° La section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II prend la teneur suivante:

*„Section 4. – Périodes de référence,  
durée de travail hebdomadaire moyenne*

**Art. L. 211-6.** (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) A défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent ait été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de ~~un~~ un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire de ~~un~~ un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

**Art. L. 211-7.** (1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période

de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

(2) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I<sup>er</sup>, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

**La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.**

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de **1 un** mois et **3 trois** mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de **3 trois** mois et **4 quatre** mois au maximum.

**Art. L. 211-8.** Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de

travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à prétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, ~~le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante~~, un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L. 211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

**Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.**

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce déficit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I<sup>er</sup>, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

**Art. L. 211-9.** La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article L. 211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.

5° Le paragraphe 2 de l'article L. 211-27 est complété par un deuxième alinéa 2 de la teneur suivante:

„Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L. 211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.“

6° L'alinéa premier de l'article L. 211-31 est modifié comme suit:

„**Art. L. 211-31.** Il peut être dérogé aux articles L. 211-15, L. 211-16 paragraphes 1<sup>er</sup> et 3, L. 231-11 alinéa 1<sup>er</sup>, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L. 211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe 2.: (...)“

7° L'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 214-3 A l'article L.214-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est abrogé.

8° L'article L. 231-11 est modifié comme suit:

„**Art. L. 231-11.** Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire **doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu doit intervenir endans les prochains sept jours.**

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa.“

**Art. 2.** Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

**Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.**

**Art. 3.** Un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

7016/05

**N° 7016<sup>5</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

---

---

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS COMPLÉMENTAIRE DU CONSEIL D'ÉTAT**

(13.12.2016)

Par dépêche du 23 novembre 2016, le président de la Chambre des députés a saisi le Conseil d'État d'une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Aux textes des amendements étaient joints un commentaire pour chacun des amendements ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi intégrant les amendements parlementaires.

\*

**CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**

Les amendements sous avis opèrent un certain nombre de rectifications d'erreurs matérielles et prévoient des modifications, notamment pour tenir compte des observations du Conseil d'État formulées dans son avis du 15 novembre 2016 (doc. parl. 7016<sup>3</sup>).

\*

**EXAMEN DES AMENDEMENTS***Amendement 1*

L'amendement sous avis donne suite à une observation du Conseil d'État en précisant que la saisine de l'Inspection du travail et des mines et de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous avis.

*Amendement 2*

Suite à une observation du Conseil d'État concernant le report d'heures excédentaires dans un système d'horaire mobile sur une période de référence supérieure à un mois, l'amendement sous avis limite la possibilité d'un tel report aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous avis.

*Amendement 3*

L'amendement sous avis prévoit la modification de l'alinéa 2 de l'article L.231-11 pour tenir compte d'une observation de la Chambre des salariés. Ainsi, à l'avenir, dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous avis.

*Amendement 4*

Pour donner suite aux observations du Conseil d'État, l'amendement sous avis ajoute un alinéa 2 nouveau à l'article 2 du projet de loi, précisant qu'en présence d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur ne contenant pas de disposition particulière relative à une période de référence ou se limitant à faire un renvoi au droit commun, la période de référence applicable jusqu'à échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 13 décembre 2016.

*Le Secrétaire général,*

Marc BESCH

*Le Président,*

Georges WIVENES

7016/06

**N° 7016<sup>6</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

---

---

**PROJET DE LOI****concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(16.12.2016)

La Commission se compose de: M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Mme Taina BOFFERDING, MM. Félix EISCHEN, Aly KAES, Alexander KRIEPS, Claude LAMBERTY, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ et Serge WILMES, Membres.

\*

**I. ANTECEDENTS ET PROCEDURE**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire le 21 juillet 2016. Il a été accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière ainsi que d'une fiche d'évaluation d'impact.

La Chambre des salariés a rendu son avis en date du 12 octobre 2016. L'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers date du 21 octobre 2016.

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 15 novembre 2016.

Dans sa réunion du 17 novembre 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire avant d'entamer l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat. Elle a désigné au cours de la même réunion le président de la commission, Monsieur Georges Engel, rapporteur du projet de loi.

Dans sa réunion du 23 novembre 2016, la commission a adopté une série d'amendements.

La commission a été saisie, au cours de la même réunion, d'une série d'amendements proposés par la sensibilité politique *déi Lénk*, qui n'ont toutefois pas été retenus, sauf pour ce qui est de l'indication d'une erreur matérielle qui s'était glissée *ab initio* dans le texte gouvernemental à l'endroit du point 6 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi concernant l'article L. 211-31 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat a émis son avis complémentaire le 13 décembre 2016, avis qui a été examiné par la commission dans sa réunion du 15 décembre 2016.

Dans sa réunion du 16 décembre 2016, la commission a adopté le présent rapport.

\*

## II. CONSIDERATIONS GENERALES

### II.1. Historique

L'organisation du temps de travail au sein des entreprises est une question économique et sociale de première importance. Elle détermine le fonctionnement des entreprises et leur capacité à faire face à des marchés fluctuants. De même, elle intervient dans la vie des salariés, pose la question de la santé au travail et est un facteur essentiel concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Toute législation qui entend définir un cadre pour l'organisation du temps de travail doit prendre en compte ces deux aspects.

Par ailleurs, du fait de la grande diversité des entreprises de par leur taille, leurs activités, les marchés dont elles dépendent et les technologies qu'elles emploient, il convient de laisser aux entreprises et à leur personnel une certaine marge de manœuvre pour organiser, dans un cadre donné, leur fonctionnement.

Dans ce contexte, la question du temps de travail est évidemment fondamentale. Depuis le début de l'ère industrielle jusqu'à nos jours, il y a eu une tendance affirmée vers la baisse du temps de travail, amenant un nouveau partage entre temps de travail et vie privée, qu'elle soit consacrée aux loisirs, aux responsabilités familiales ou à l'engagement civique.

Les dispositions légales actuelles concernant l'organisation du temps de travail datent de la fin des années 1990.

En préparation au Sommet européen extraordinaire sur l'emploi les 20 et 21 novembre 1997 au Luxembourg, la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés organisa un débat d'orientation sur l'emploi. Sur base des lignes directrices européennes, ainsi que des recommandations adoptées en séance publique le 13 novembre 1997, le Comité de coordination tripartite entama des négociations aboutissant à un accord le 18 avril 1998 transposé par la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le Plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN).

Suite à un débat d'actualité sur l'emploi à la Chambre des Députés en date du 16 mars 2000, cinq motions couvrant de nombreux aspects de l'organisation du temps de travail furent renvoyées à la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi“. Ces motions invitaient notamment le Gouvernement „à présenter, dans les meilleurs délais et au plus tard en septembre 2000, un projet de révision de la loi relative à la mise en œuvre du Plan national en faveur de l'emploi, visant à assurer que toute extension de la période de référence minimale de quatre semaines devra, sans exception, se faire dans le cadre d'une convention collective“.

Le 9 novembre 2000, le Comité de coordination tripartite a adopté à l'unanimité les conclusions d'un groupe de travail tripartite traitant de la (1) „durée de travail“, de la (2) „hiérarchie des normes en matière d'aménagement du temps de travail“, de la (3) „contenu du plan d'organisation du travail (POT)“, de la (4) „flexibilité du POT“, de la (5) „période de référence en cas d'existence d'une convention collective antérieure à la loi“, de la (6) „procédure d'autorisation ministérielle“, et des (7) „avis négatifs de la délégation du personnel“.

La loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi en 1998 a largement intégré ces éléments.

La loi du 16 décembre 2011 a prolongé la validité des dispositions afférentes du Code du travail (Section 4. *Période de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne*), à savoir les articles L. 211-6 à L. 211-10, jusqu'au 31 décembre 2012. Il était prévu, par ailleurs, de procéder à une évaluation de l'effet de ces dispositions sur le marché de l'emploi.

A la demande du Ministère du Travail et de l'Emploi, l'institut de recherche CEPS/INSTEAD, devenu LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) depuis le 3 novembre 2014, a présenté un rapport sur l'„Organisation du temps de travail des entreprises“. Il a été effectué une enquête auprès de 1.000 entreprises de 50 salariés et plus, implantées au Luxembourg, sur leurs pratiques en termes d'organisation du temps de travail. 704 entreprises, soit 70 pour cent des entreprises contactées, ont répondu au questionnaire.

Sur l'ensemble de ces entreprises, il s'est avéré que 54 pour cent appliquent une période de référence, dont 49 pour cent appliquent la période de référence légale, 7 pour cent appliquent une période de référence plus longue sur base d'une autorisation ministérielle et 52 pour cent appliquent une période de référence conventionnelle. Ladite enquête a également montré que parmi les entreprises contactées,

72 pour cent ont déclaré avoir recours aux heures supplémentaires, 64 pour cent d'entre elles pratiquent à la fois le temps de repos et le paiement comme moyen de compensation. L'étude révèle également que 65 pour cent des entreprises ont recours à de la main-d'œuvre intérimaire pour des raisons de flexibilité (remplacement temporaire, mais aussi présélection ...).

Parmi les raisons évoquées pour justifier le non-recours à la période de référence, 50 pour cent des entreprises ont avancé l'absence de fluctuation réelle de l'activité de l'entreprise; 32 pour cent la méconnaissance du système des périodes de référence et 9 pour cent l'absence d'accord avec les partenaires sociaux dans l'entreprise. Si près de deux tiers des entreprises qui n'appliquent pas de POT justifient ce choix par un recours à l'horaire mobile, les autres avancent d'autres difficultés, par exemple la difficulté d'anticiper le temps de travail ou la lourdeur administrative. Il est également établi que, contrairement à ce que prévoit l'article L. 211-7(3), peu de POT ont été notifiés au Directeur de l'ITM (168 en 2015). Pour cette raison cette disposition a été supprimée dans le présent projet de loi.

L'enquête prémentionnée a fait l'objet d'échanges de vues entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE). Faute de conclusions, les dispositions en question ont été prorogées pour trois ans par la loi du 26 décembre 2012, et finalement jusqu'au 31 décembre 2016 par la loi du 18 décembre 2015.

Le CPTE s'est penché à cinq reprises sur ce dossier et sur base de plusieurs documents préparés par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Dans ce contexte, il est important de noter que cette question a été abordée, à la demande de l'UEL, dans l'accord entre le Gouvernement et l'UEL du 14 janvier 2015. En effet, le point 6 de cet accord prévoit que:

*„La question de la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail (POT) feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL soutient les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par le présent accord. Le Gouvernement organisera dans les prochaines semaines une réunion avec les partenaires sociaux sur ces sujets“.*

Il ressort clairement de ce texte que le Gouvernement entendait, comme cela avait été fait en 2000, placer ces négociations dans un cadre tripartite, à savoir le CPTE. Si les besoins des entreprises en matière de productivité et d'adaptation au contexte économique étaient explicitement reconnus, la création et le maintien de l'emploi l'étaient également. Cette approche visait à entraver notamment le recours excessif aux heures supplémentaires.

Lors des différentes sessions de négociations qui se sont déroulées dans le cadre du CPTE, dont la dernière date du 21 mars 2016 à Senningen et a duré près de 12 heures, les partenaires sociaux – employeurs comme syndicats – tout comme le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire – ont présenté des documents exprimant leurs positions respectives. Il a dû être constaté que malgré certains rapprochements, un compromis sur un texte n'était pas possible.

Faute d'accord entre partenaires sociaux, le Gouvernement a donc pris ses responsabilités et le Premier Ministre, dans la déclaration sur l'état de la nation du 26 avril 2016, a présenté les grandes lignes d'un projet de loi modifiant les dispositions actuelles dont la validité expire le 31 décembre 2016.

## **II.2. Objet du projet de loi**

Le projet de loi élaboré suite à un long parcours de négociations et de consultations se place dans une approche de compromis comme cela a été indiqué dès le départ.

D'une part, il répond aux besoins des entreprises de recourir à davantage de flexibilité en matière d'organisation du travail. D'autre part, il tient également compte des aspirations et des contraintes des salariés, en encadrant la flexibilisation, en renforçant les conventions collectives et en procédant à une légère adaptation du temps de travail dans les entreprises qui sans recourir à une convention collective optent pour plus de flexibilité.

Pour bien marquer cette approche, l'article L. 211-1 est complété par une disposition inspirée de la loi allemande sur le temps du travail („Arbeitszeitgesetz“): *„Les dispositions du présent titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.“*

En effet, si une entreprise compétitive peut avoir besoin de recourir à davantage de flexibilité dans son organisation du travail, cela ne doit pas être réalisé aux dépens ni de la sécurité et de la protection de la santé des salariés ni de bonnes conditions de travail. Une détérioration de la protection et de la santé des salariés se traduit d'ailleurs par une augmentation des congés de maladie et d'accidents au travail – facteurs qui pèsent aussi sur l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise.

En pratique, le présent projet de loi vise à modifier les dispositions du Code du travail ayant trait à l'organisation du temps de travail en introduisant la possibilité d'étendre la période de référence à quatre mois consécutifs, avec, en contrepartie du congé supplémentaire pour les salariés:

- En cas de période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum, un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés concernés.
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés concernés.
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés concernés.

A noter que toutes les entreprises qui actuellement fonctionnent avec une période de référence d'un mois peuvent continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition.

Par contre, au cas où une entreprise opte pour une période de référence supérieure à un mois et allant jusqu'à quatre mois, elle doit le faire dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Pour des périodes de référence au-dessus d'un mois, le projet de loi introduit une nouvelle durée de travail maximale mensuelle:

- En cas de période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 12,5 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 10 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).

Tout travail presté au-delà de ces limites est d'office à considérer comme heures supplémentaires.

En principe, la durée du plan d'organisation du travail (POT) est d'un mois au moins, sauf dérogation par convention collective de travail. Le POT doit être communiqué au moins cinq jours à l'avance.

Le système actuel de l'imprévisibilité est remplacé par un système de préavis de trois jours: si un changement du POT est annoncé moins de trois jours à l'avance et si ce changement ne génère pas de travail supplémentaire, les deux premières heures du nouvel horaire sont neutralisées, c'est-à-dire qu'elles sont payées au taux horaire normal, alors qu'à partir de la troisième heure elles sont comptabilisées à raison de 1,2 heure travaillée.

Un horaire mobile dont les modalités sont négociées entre partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel ou les salariés concernés, peut se substituer au POT.

A noter que les congés supplémentaires et les limites de temps de travail maximal par mois ne sont pas applicables en cas de période de référence supérieure à un mois négocié dans le cadre d'une convention collective ou d'un horaire mobile.

Toutefois, comme l'a fait remarquer le Conseil d'Etat, l'article L.162-12, paragraphes 6 et 7, consacre le principe qu'en cas de conflit entre des normes de sources différentes, il y a lieu d'appliquer la norme la plus favorable – ce qui signifie en pratique que les compensations prévues par une convention collective ou un règlement d'horaire mobile doivent au moins être équivalentes aux compensations prévues par le droit commun.

Les amendements parlementaires du 21 novembre 2016 tiennent compte des observations du Conseil d'Etat:

- en limitant le report d'heures excédentaires dans le cadre d'un système d'horaire mobile aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois;
- en prévoyant qu'en cas d'accord ou de convention collective ne contenant pas de dispositions relatives à une période de référence, ou se limitant à renvoyer au droit commun, la période de référence applicable reste fixée à un mois jusqu'à échéance de la convention collective ou de l'accord;

– en précisant qu’après la fin d’un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans de sept jours.

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

### **III. AVIS DU CONSEIL D’ETAT**

#### **Avis du Conseil d’Etat (15 novembre 2016)**

Le Conseil d’Etat, dans son avis du 15 novembre 2016, note que le Gouvernement a pris l’initiative du projet de loi après que les partenaires sociaux n’ont pas pu trouver d’accord sur l’organisation du temps de travail.

Il fait observer qu’en présence d’une convention collective ou d’un accord ne prévoyant pas de dispositions concernant une période de référence, la faculté pour les entreprises d’opter unilatéralement pour une période de référence allant jusqu’à quatre mois serait contraire au principe de la libre négociation et suggère de faire abstraction de ladite disposition dans le cas de figure mentionné.

En ce qui concerne la compensation légale pour des périodes de référence supérieures à un mois négociées dans le cadre de conventions collectives ou dans le cadre d’un horaire mobile, la Haute Corporation renvoie à l’article L.162-12, paragraphes 6 et 7 du Code du travail, prévoyant qu’en cas de conflit entre normes de sources différentes, il y a lieu d’appliquer la norme la plus favorable au salarié.

Concernant la possibilité de report d’heures de travail excédentaires dans le cadre d’un horaire mobile fonctionnant dans le cadre d’une période de référence supérieure à un mois, le Conseil d’Etat estime que cette disposition n’est guère compatible avec les buts visés par l’introduction d’une période de référence.

Pour les détails de l’avis complémentaire du Conseil d’Etat du 13 décembre 2016, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

### **IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES**

#### **Avis de la Chambre des salariés (12 octobre 2016)**

De façon générale, la Chambre des salariés (CSL) accueille favorablement le projet de loi qui tient „*partiellement (...) compte des revendications formulées par les organisations syndicales*“ dans le cadre des négociations au Comité permanent du travail et de l’emploi.

Quant à la possibilité pour l’employeur d’introduire une période de référence supérieure à un mois si l’entreprise fonctionne sous le régime d’une convention collective ne contenant pas de dispositions relatives à une période de référence, la CSL estime que cette disposition enfreint la libre négociation et l’autonomie des partenaires sociaux.

Aux yeux de la CSL, les compensations prévues pour les périodes de référence au-dessus d’un mois (congrés supplémentaires et nouvelles limites du travail supplémentaire par mois) devraient également être applicables pour les salariés travaillant sous le régime de l’horaire mobile, si celui-ci est négocié par une délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés, parce que ceux-ci n’auraient pas le poids nécessaire pour pouvoir négocier des compensations au moins équivalentes.

#### **Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (21 octobre 2016)**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers désapprouvent l’orientation générale du projet de loi étant donné qu’il n’est pas le résultat d’un compromis entre partenaires sociaux „*mais un choix purement politique qui (...) n’est objectivement pas le meilleur choix, ni pour les entreprises, ni pour les salariés*“.

Aux yeux des deux chambres professionnelles, les compensations prévues sous forme de congés supplémentaires, les nouvelles limites de dépassement de la durée mensuelle de travail, tout comme le nouveau système de préavis sont très complexes, voire impraticables, de sorte que la réforme ne permettra aux entreprises de fonctionner qu'avec une flexibilité très limitée avec un système difficile à appliquer et onéreux.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers plaident pour le maintien des dispositions actuellement en vigueur et proposent le retrait du projet de loi.

\*

## V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

L'article 1<sup>er</sup> du projet de loi contient toutes les dispositions modifiant le Code du travail.

#### *Point 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi rectifie l'alinéa premier du paragraphe 2 de l'article L. 123-1 pour tenir compte du fait que désormais la période de référence légale ne se limite plus à un mois.

De plus, il tient compte du fait que l'autorisation ministérielle actuellement prévue à l'article L. 211-8 est abrogée. Le renvoi à la période de référence fixée par voie conventionnelle est adapté à la nouvelle numérotation du texte.

Ce point n'appelle d'observations ni de la part du Conseil d'Etat, dans son premier avis du 15 novembre 2016, ni de la part de la commission.

#### *Point 2 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 2 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi prévoit l'ajout d'un nouvel alinéa à l'article L. 211-1 de la section 1 du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II relatif à la durée de travail, pour préciser que ce Titre a non seulement pour objectif de réglementer la durée de travail, mais que les dispositions y contenues doivent aussi assurer un bon fonctionnement des entreprises, le développement de l'emploi, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'Etat constate que le point 2 sous examen complète l'article L. 211-1 par un alinéa 2 qui, selon l'exposé des motifs, est inspiré de la loi allemande sur le temps du travail et qui est destiné à marquer l'approche des nouvelles dispositions.

Tout en soulignant la pertinence de ce libellé quant au fond, le Conseil d'Etat note qu'il s'agit, en l'occurrence, d'une déclaration d'intention sans caractère normatif. Par conséquent, d'après le Conseil d'Etat, l'alinéa 2 proposé est dès lors à omettre.

La commission, prenant note de la remarque du Conseil d'Etat, décide néanmoins de maintenir l'alinéa 2 en question.

#### *Point 3 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 3 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi se limite à modifier les références prévues à l'article L. 211-5.

Cette modification est devenue nécessaire suite à certains nouveaux agencements des articles du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II relatif à la durée de travail.

Ce point ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'Etat, dans son premier avis du 15 novembre 2016, ni de la part de la commission.

#### *Point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi modifie la section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail. Plus particulièrement, il est prévu de remplacer le contenu de l'actuelle section 4. „Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne“ du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II par les nouveaux articles L. 211-6 à L. 211-9 et, en même temps, de réorganiser les dispositions de telle façon à regrouper celles relatives aux périodes de référence légales, au plan

d'organisation du travail et à l'horaire mobile ainsi que celles relatives aux périodes de référence fixées par une négociation collective.

*Article L. 211-6 du Code du travail – point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

L'article L. 211-6 régleme les périodes de référence légales.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-6 établit le principe de la possibilité de déroger aux dispositions de l'article L. 211-5 en vigueur par voie de période de référence légale, dans le respect du principe que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence en question, ne dépasse pas les 40 heures respectivement la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle. Plus précisément, il est prévu de remplacer les termes „une période de référence de quatre semaines consécutives“ par „la période de référence applicable“.

Le nouveau paragraphe 2 donne la possibilité aux entreprises non couvertes par des conventions collectives, respectivement à celles qui sont couvertes par des conventions collectives ou accords subordonnés qui ne prévoient pas de dispositions spécifiques en matière de périodes de référence, d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois. Ces périodes peuvent être exprimées en semaines ou en mois de calendrier.

La commission tient à souligner, dans ce contexte, que cette nouvelle disposition s'appliquera sans préjudice de l'article L.121-7 du Code du travail, qui dispose que toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié.

Pour instaurer une telle période de référence légale ou pour changer la durée d'une période existante, le chef d'entreprise devra informer et consulter sa délégation du personnel ou, pour les entreprises qui de par leur taille ne sont pas soumises à l'obligation d'installation d'une telle délégation, l'ensemble des salariés concernés.

Le même paragraphe fixe le délai minimum qui doit s'écouler entre le début de la procédure d'information et de consultation et la prise d'effet de la décision d'introduire une période de référence légale ou de changer la durée d'une période de référence existante.

Il précise également que la décision relative à une telle période de référence légale doit être prise pour une durée de 24 mois. Cette décision peut être reconduite tacitement.

A noter que l'employeur peut à tout moment prendre la décision de modifier la durée de la période de référence. Dans ce cas, il doit néanmoins entamer à nouveau la procédure d'information et de consultation dans les mêmes conditions.

Finalement, ledit paragraphe 2 établit un système de jours de congés supplémentaires annuels qui devront être accordés aux salariés qui seront soumis à une période de référence supérieure à un mois, à savoir un jour et demi pour les périodes de référence entre plus d'un mois et deux mois, trois jours pour les périodes de référence entre plus de deux mois et trois mois et trois jours et demi pour les périodes de référence entre plus de trois mois et quatre mois. Mais cela vaut uniquement pour les périodes de référence couvertes par un plan d'organisation du travail.

En respect de l'autonomie tarifaire, ce congé supplémentaire ne s'applique donc pas dans les cas où un système d'horaire mobile remplace le plan d'organisation du travail alors que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties.

Ces jours de congés supplémentaires sont, le cas échéant, proratisés dans tous les cas où cela devient nécessaire.

En premier lieu, cela s'applique aux salariés à temps partiel mais également dans tous les autres cas où cela devient nécessaire. Il en est ainsi notamment le cas lorsque la période de 24 mois pour laquelle la décision d'établir une période de référence donnée a été prise ne correspond pas à des années de calendrier entières, ou si l'employeur décide d'instaurer endéans 24 mois une seule période de référence légale ou des périodes de référence légales ayant des durées différentes, dont certaines génèrent un congé supplémentaire.

A relever, finalement, que pour les entreprises qui opteraient pour une période de référence inférieure ou égale à un mois, ou qui maintiendraient la période de référence, les dispositions relatives aux journées de congés supplémentaires et, le cas échéant, aux limites prévues dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (nouveau paragraphe 4 de l'article L. 211-7) ne s'appliquent pas.

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'Etat note que si cette possibilité d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois semble évidente pour les entreprises non couvertes par une convention collective, elle l'est bien moins pour celles couvertes par une convention collective qui ne prévoit pas de dispositions relatives à une période de référence.

Le Conseil d'Etat estime que toute modification de l'organisation du temps de travail par une augmentation ou diminution de la période de référence légale de quatre semaines, telle que visée à l'article L. 211-6, doit impérativement se faire dans le cadre des négociations préalables à la conclusion d'une convention collective et peut ainsi être portée jusqu'à un maximum de douze mois<sup>1</sup>.

En effet, aux termes de l'article L.162-12, paragraphe 4, point 1, „*la convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants: 1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du temps de travail portent notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée de travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière (...)*“.

Dès lors, selon le Conseil d'Etat, toute convention collective devra soit régler la question relative à une période de référence, soit contenir une mention indiquant que les parties, après discussion sur la période de référence, n'ont pas trouvé d'accord ou ont convenu de vouloir maintenir l'application du droit commun. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat estime que l'absence de dispositions relatives à une période de référence constitue l'expression de la volonté des parties à la convention de ne pas déroger au droit commun applicable en la matière.

Le projet de loi sous examen, en introduisant la faculté pour les entreprises d'opter unilatéralement pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois, est contraire, en ce qui concerne les conventions collectives en vigueur au moment de la modification législative en projet, au principe de la libre négociation entre partenaires sociaux, et se heurte en particulier au principe tel qu'énoncé à l'article L. 62-12, paragraphe 4, point 1, imposant une obligation de négocier, entre autres, sur les aspects liés à l'organisation du temps de travail. Le Conseil d'Etat insiste à voir éviter l'incohérence entre ce dernier article et l'article L. 211-6 en projet. Le Conseil d'Etat suggère dès lors de limiter l'option réservée à l'employeur à la seule hypothèse de l'absence d'une convention collective.

En ce qui concerne l'alinéa 6 du même paragraphe 2, qui prévoit que la durée de validité de la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée est valable pour vingt-quatre mois et tacitement renouvelable, le Conseil d'Etat se demande par quelle voie la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés pourront remettre en question une certaine période de référence et discuter d'éventuels changements pour se voir appliquer une période de référence différente de celle applicable. Le droit de prendre cette initiative est-il réservé aux seules entreprises?

La commission précise à cet égard que si, certes, cette initiative appartient aux employeurs, néanmoins, il résulte explicitement des dispositions de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail. D'ailleurs, la délégation peut également à tout moment, de sa propre initiative, donner son avis sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail (section 2. „*Information et consultation sur la vie de l'entreprise*“ du Chapitre IV. „*Attributions de la délégation du personnel*“, Titre Premier „*Délégations*“ du Livre IV du Code du travail).

Les alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 introduisent un système de congés supplémentaires à accorder aux salariés respectivement d'un jour et demi, de trois jours et de trois jours et demi, en cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail, tel que prévu à l'article L. 211-7, et pour des périodes de référence entre plus d'un mois et deux mois maximum, entre plus de deux mois et trois mois maximum et entre trois mois et quatre mois maximum. La compensation par des jours de congés supplémentaires, telle que prévue à l'article L. 211-6 en projet, ne concerne dès lors que les salariés qui se voient appliquer un POT. Il résulte de cette disposition, plus amplement étayée dans le cadre de l'exposé des motifs,

<sup>1</sup> Article L.211-8, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail: „*La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.*“

que la compensation légale pour les périodes de référence pourra être négociée librement dans le cadre de l'élaboration d'une convention collective<sup>2</sup>.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat se montre favorable à la priorité donnée à la voie conventionnelle, donc au résultat librement négocié entre partenaires sociaux donnant lieu à des compensations identiques ou équivalentes, voire même plus favorables que les compensations légales prévues par le droit commun (c'est-à-dire prévues par les POT).

Se pose alors la question de la légalité de conventions collectives qui prévoient des compensations moins favorables que celles prévues par le droit commun. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat rappelle les dispositions de l'article L.162-12, paragraphes 6 et 7 consacrant le principe qu'en cas de conflit entre des normes de sources différentes, il y a lieu d'appliquer la norme la plus favorable au salarié<sup>3</sup>. Il appartiendra en dernier lieu aux juridictions compétentes d'apprécier si la convention collective est plus ou moins favorable que la loi.

En ce qui concerne les questions soulevées par le Conseil d'Etat relatives à la compensation par des jours de congés supplémentaires, telle que prévue à l'article L. 211-6, la commission a pris note des explications du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, suivant lesquelles il importe de distinguer entre deux voies d'accès à des périodes de référence prolongées: celle relevant de la décision unilatérale de l'employeur dans le cadre d'un POT, et celle résultant d'une négociation entre les partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration d'une convention collective.

Il est affirmé que la compensation légale par des jours de congés supplémentaires prévue par le droit commun ne concerne effectivement que les salariés qui se voient appliquer un POT, dans la mesure où le contexte des négociations d'une convention collective est un contexte complètement différent de celui d'une décision unilatérale de l'employeur: En effet, la nature de la compensation, dans le cadre de l'élaboration d'une convention collective entre partenaires sociaux, est librement négociable, d'autres formes de compensation que celle prévue par le droit commun étant possibles.

La commission – pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat et pour éviter que les entreprises actuellement couvertes par une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel qui renvoie au droit commun en ce qui concerne l'organisation du temps de travail, ou qui ne prévoit aucune disposition particulière à ce sujet, puissent appliquer dès l'entrée en vigueur de la présente loi une période de référence légale dépassant ce qui était prévu par le droit commun au moment de la conclusion de la convention ou de l'accord – décide d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du projet de loi, prévoyant que dans une telle hypothèse la période de référence légale applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

En d'autres termes, cette disposition transitoire s'appliquera aux entreprises couvertes par une convention collective ou un accord ne contenant pas de disposition particulière en ce qui concerne l'organisation du temps de travail respectivement renvoyant au droit commun, et ce pendant toute la durée de l'accord ou de la convention, y compris la phase de négociation suite à une dénonciation, sachant que la convention dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 12<sup>e</sup> mois de sa dénonciation, conformément à l'article L. 162-10 du Code du travail.

Il s'ensuit que, par exemple, pour une convention collective en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette disposition transitoire s'appliquera encore pendant les 12 mois de sa dénonciation, soit le 31 décembre 2019, sauf évidemment fixation conventionnelle d'un autre délai.

2 Exposé des motifs (dossier parl. n° 7016): „Le projet prévoit donc deux voies d'accès à des périodes de référence prolongées dont l'une relève de l'autonomie de l'employeur et la seconde de l'autonomie tarifaire.

*En ce qui concerne le volet qui relève de la seule décision de l'employeur le projet de loi prévoit dès lors des compensations en temps libre et des limites maximales mensuelles afin de protéger le salarié.*

*Pour ce qui est du volet du dialogue social le projet laisse la place à l'autonomie tarifaire pour négocier librement les compensations qui conviennent le mieux aux entreprises ou secteurs et à leurs salariés.“*

3 Article L.162-12 du Code du travail: „(...) (6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés. (7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés.“

Par ailleurs, la commission a procédé à la rectification de quelques erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans les alinéas 4 et 7 du paragraphe 2 de l'article L. 211-6 du Code du travail – point 4, article 1<sup>er</sup> du projet de loi, qui sont à lire comme suit:

„(...)

*La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent ait a été entamée.*

(...)

*En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de ~~un~~ mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire de ~~un~~ jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.*

*Article L. 211-7 du Code du travail – point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

L'article L. 211-7 régleme les POT.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> reprend les dispositions légales actuellement en vigueur en les adaptant au fait que durant une période de référence supérieure à un mois, plusieurs plans d'organisation du travail mensuels devront être établis et communiqués.

Par ailleurs, il permet aux partenaires sociaux d'ajouter des modalités supplémentaires au contenu du POT et d'en modifier la durée, sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois, sauf pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois.

Tout ajout ou modification concernant les éléments prévus par ce paragraphe doit se faire dans le cadre d'une procédure de codécision, et cela vaut pour toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés, au niveau soit de la délégation du personnel, soit des salariés directement concernés si l'entreprise n'est pas dans l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> ne donne pas lieu à des observations particulières ni de la part du Conseil d'Etat, dans son premier avis du 15 novembre 2016, ni de la part de la commission.

Le paragraphe 2 reprend, en les précisant, les obligations de l'employeur quant à la communication, cinq jours à l'avance, des POT à ses salariés, mais innove dans le sens où il permet la saisine de l'Inspection du travail et des mines (dénommé ci-après „ITM“) dès le premier avis défavorable de la part de la délégation du personnel et non plus seulement, comme c'est le cas actuellement, après le deuxième avis négatif.

L'ITM tentera de trouver un accord entre les parties dans le mois de la saisine. Si le désaccord subsiste, l'Office national de conciliation pourra être saisi du litige.

A relever que dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, la saisine de l'ITM respectivement de l'Office national de conciliation ne peut avoir un effet suspensif sur la mise en œuvre du POT litigieux.

Concernant le paragraphe 2, le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 15 novembre 2016, peut se rallier à l'avis de la Chambre des salariés qui „s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM pour tenter de concilier les parties et sur le régime qui, entretemps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation“. Le Conseil d'Etat estime que la loi devrait clarifier si la saisine aura un caractère suspensif ou non.

Afin de donner suite à la demande du Conseil d'Etat – et considérant qu'en attendant la solution du litige, l'entreprise doit continuer à fonctionner – la commission décide de compléter le paragraphe 2 par un nouvel alinéa 5 prévoyant que la saisine de l'ITM respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif sur le POT en vigueur.

Le paragraphe 2 de l'article L. 211-7 prend désormais la teneur suivante:

***„La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.“***

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement donne suite à l'observation formulée dans son premier avis, précisant que la saisine de l'Inspection du travail et des mines et de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

Le Conseil d'Etat marque par conséquent son accord avec cet amendement.

Le paragraphe 3 a trait aux modalités selon lesquelles des changements du POT peuvent être opérés et ainsi que sous quelles conditions les modifications de l'horaire initial seront considérées comme heures supplémentaires.

Plus particulièrement, il introduit dans le cadre des POT un nouveau principe en ce qui concerne le changement ponctuel de ces plans en remplaçant le système aléatoire d'événements imprévisibles par un système de préavis: désormais tout changement POT, à l'initiative de l'employeur, intervenant au moins trois jours avant le changement envisagé n'entraîne pas automatiquement des heures supplémentaires. Par contre, tout changement intervenant moins de trois jours avant l'événement génère des suppléments à compenser ou à rémunérer.

Dans le cas d'un simple changement d'horaires sans travail supplémentaire, intervenant dans un délai inférieur à 3 jours, cette compensation en temps de repos rémunéré ou en numéraire se fait au taux de 1,2 pour toute heure travaillée au-delà de la deuxième heure déviant de l'horaire initial, au lieu de 1,0 pour les deux premières heures. En effet, le taux de majoration ne s'applique pas aux deux premières heures ainsi prestées, puisque le dérangement causé par un décalage aussi marginal de l'horaire prévu dans le POT est considéré comme ne justifiant pas un supplément. En matière fiscale et de sécurité sociale, ce nouveau taux de majoration sera traité de la même manière que pour les heures supplémentaires visées aux articles L. 211-22 et suivants. Dans le cas de réel travail supplémentaire, le taux de compensation est de 1,5, et le taux de rémunération de 1,4, tels que prévus à l'article L. 211-27.

Le texte précise également que toutes ces dispositions s'appliquent uniquement si les changements du POT résultent d'une initiative de l'employeur, ceci afin d'éviter que des accords personnels intervenus entre salariés ou des demandes directes de certains salariés concernant un changement d'horaire ou de temps de travail mettent l'employeur dans l'obligation de rémunérer des heures supplémentaires.

Les trois derniers alinéas du paragraphe 3 prévoient pour le salarié concerné par un changement du POT, dans un délai inférieur au délai de préavis fixé par la loi, une possibilité de demander à son employeur de ne pas devoir procéder à ce changement. Ceci n'est possible cependant que si le changement en question ne résulte pas d'un cas de force majeure. Le cas échéant, la demande du salarié doit être motivée par des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord de l'employeur par rapport à cette demande, la délégation du personnel ou le salarié peut saisir l'ITM qui émettra un avis écrit sur le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

Ce paragraphe 3 ne donne pas lieu à des observations particulières de la part du Conseil d'Etat dans son premier avis du 15 novembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans l'alinéa 4 du paragraphe 3 de l'article L. 211-7 du Code du travail – article 1<sup>er</sup>, point 4, qui est à lire comme suit:

*„Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.“*

Le nouveau paragraphe 4 tient compte des aspects de sécurité et de santé au travail.

En vue d'une meilleure protection du salarié, il est prévu de limiter dans les POT le dépassement mensuel de la durée de travail à 12,5% pour les périodes de référence entre un et trois mois, et à 10% pour les périodes de référence entre trois et quatre mois, et ce au lieu des 20% prévus actuellement aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-12.

En conséquence, tout travail effectué au-delà de ces limites, et dans le respect des maxima fixés par le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-12, est d'office considéré comme heure supplémentaire, sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence.

Un décompte du nombre d'heures qui, en application des taux, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires est arrêté à la fin de chaque mois et ce décompte ne sera pas pris en considération pour la détermination des limites pour le mois suivant.

A noter que ces taux de 12,5% respectivement 10%, qui sont des limites censées protéger les salariés contre un dépassement continu et systématique des 40 heures par semaine, sont toujours à considérer

par rapport aux heures de travail normales légales ou fixées par voie de convention collective de travail applicables à un salarié occupé à temps plein.

Ce paragraphe 4 ne donne pas lieu à des observations particulières de la part du Conseil d'Etat dans son premier avis du 15 novembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à l'endroit du paragraphe 4 de l'article L. 211-7 à la modification suivante:

*„(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:*

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de ~~1~~ **un** mois et **3 trois** mois au maximum,*
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de **3 trois** mois et **4 quatre** mois au maximum.“*

*Article L. 211-8 du Code du travail – point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Cet article reprend les dispositions légales actuelles concernant l'horaire mobile, qui peut se substituer au POT, en en précisant toutefois les modalités.

En effet, dorénavant, un tel système ne pourra être introduit que de l'accord de la délégation du personnel ou, s'il n'y en a pas, de l'accord de tous les salariés concernés, et ce dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés occupés.

Comme cette décision relève de la codécision, les jours de congé supplémentaires prévus au paragraphe 2 de l'article L. 211-6 et les limites mensuelles concernant le dépassement des heures de travail normales prévues au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne s'appliquent pas si un système d'horaire mobile se substitue au plan d'organisation du travail.

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'Etat renvoie pour ce qui est des compensations sous forme de congés supplémentaires ainsi que de la limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, à ses observations précédemment formulées à l'endroit de l'article L. 211-6.

Le Conseil d'Etat estime d'ailleurs que la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés ne seraient cependant pas en mesure de négocier aussi librement les compensations pour les périodes de référence comme tel est le cas pour les négociations dans le cadre des conventions collectives. Les négociations sur un horaire mobile au niveau d'une délégation du personnel ou par les salariés concernés seront indéniablement marquées par le rapport de force et de dépendance entre employeur et salariés, de sorte que les conditions pour une libre négociation dans un contexte de sain équilibre ne sont pas données. Etant donné qu'une négociation dans une telle situation s'apparente à la procédure de négociation d'un POT, se pose encore la question de savoir si les règles du droit commun devraient s'appliquer, notamment en ce qui concerne les compensations sous forme de congés supplémentaires et la limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale.

L'alinéa 5 de l'article L. 211-8 reprend les dispositions actuellement en vigueur en ce qui concerne le décompte des heures de travail dans le système de l'horaire mobile en fin de période de référence.

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'Etat attire l'attention sur le fait qu'il sera donc tout à fait possible de reporter des heures de travail excédentaires, dont le nombre peut être fixé librement dans le règlement de l'horaire mobile, d'une période de référence de quatre mois à la prochaine période de référence de quatre mois et ce de façon illimitée, sans que ce travail excédentaire ne soit considéré, rémunéré ou compensé comme travail supplémentaire. Le Conseil d'Etat est d'avis que cette disposition n'est guère compatible avec l'objectif de l'introduction d'une période de référence de quatre mois, à savoir celui d'assurer une certaine flexibilité à l'entreprise tout en veillant à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur la période de référence en question, corresponde à la durée de travail hebdomadaire maximale normale.

Afin de tenir compte de cette remarque justifiée du Conseil d'Etat, la commission a décidé de permettre ce report uniquement dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

L'alinéa 5 de l'article L. 211-8 est donc à modifier et le même article est à compléter par un alinéa prévoyant que ce report est uniquement possible dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Plus particulièrement, la commission décide de modifier l'alinéa 5 de l'article L. 211-8 et de compléter ce même article par l'ajout d'un alinéa 6 de la teneur suivante:

*„Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, ~~le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminés par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante~~, un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L.211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.*

*„Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois, le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.“*

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que suite à une observation dans son premier avis concernant le report d'heures excédentaires dans un système d'horaire mobile sur une période de référence supérieure à un mois, cet amendement limite la possibilité d'un tel report aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Par conséquent, le Conseil d'Etat marque son accord avec cet amendement.

Le nouvel article L. 211-8 précise également que la procédure, en cas de contestation des décomptes, peut aller jusque devant l'Office national de conciliation s'il s'agit d'un litige collectif.

*Article L. 211-9 du Code du travail – point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Cet article a trait aux périodes de référence négociées dans le cadre du dialogue social qui peuvent être fixées jusqu'à un maximum de douze mois, conformément à la Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Dans le respect du principe de l'autonomie tarifaire, ces accords entre partenaires sociaux seront libres de déterminer les principes applicables à l'établissement des POT ainsi que sa périodicité.

Il y est également, dans le même contexte, expressément stipulé que les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne s'appliquent pas.

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées à l'endroit de l'article L. 211-6 ci-avant.

*Point 5 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 5 du présent projet de loi insère un alinéa 2 nouveau au paragraphe 2 de l'article L. 211-27 prévoyant que le salarié peut en principe choisir librement le moment de la compensation des heures supplémentaires prestées, dans le respect des mêmes conditions que celles prévues en matière de fixation du congé légal, y compris la possibilité exceptionnelle de report jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à formuler dans son avis du 15 novembre 2016.

*Point 6 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 6 du projet de loi rectifie le renvoi fait dans l'alinéa premier de l'article L. 211-31 aux dispositions légales concernant les périodes de référence, qui figureront dorénavant à l'article L. 211-6, et non plus à l'article L. 211-7, et tient compte du fait que désormais la période de référence légale ne se limite plus à un mois.

Ce point ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat dans son premier avis du 15 novembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans l'article L. 211-31 du Code du travail – point 6, article 1<sup>er</sup> du projet de loi, qui est à lire comme suit:

*„6° L'alinéa premier de l'article L.211-31 est modifié comme suit:*

*„Art. L. 211-31. Il peut être dérogé aux articles L.211-15, L.211-16 paragraphes 1<sup>er</sup> et 3, L.231-11 alinéa 1<sup>er</sup>, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L.211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L.231-6, paragraphe 2.:"*

*Point 7 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 7 du projet de loi abroge l'alinéa deux du paragraphe 2 qui prévoyait, pour le personnel mobile du secteur du transport professionnel par route de personnes et de marchandises, la possibilité d'une autorisation ministérielle pour une période de référence de quatre mois.

Or, comme la possibilité de pouvoir bénéficier d'une période de référence par voie administrative sera complètement abrogée et que, par ailleurs, aucune demande avait été introduite sur base de cet article, cet alinéa est abrogé.

Ce point ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'Etat, dans son premier avis du 15 novembre 2016, ni de la part de la commission.

*Point 8 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi*

Le point 8 modifie l'article L. 231-11 relatif à la période de repos hebdomadaire ininterrompu.

Cette modification vise à éviter la pratique de faire commencer une période de sept jours par un repos de quarante-quatre heures et de faire suivre une période de sept jours avec un repos de quarante-quatre heures en fin de période, ce qui amenait le salarié à effectuer jusqu'à onze jours de travail sans repos.

En vue de mieux protéger le salarié en matière de santé et de sécurité au travail, et en même temps de garantir une certaine flexibilité, notamment entre salariés d'une même entreprise, la modification envisagée prévoit qu'entre deux repos hebdomadaires le salarié ne peut pas être occupé plus de sept jours en continu.

Ce point ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'Etat dans son premier avis du 15 novembre 2016.

A noter d'ailleurs que ce point n'a pas non plus donné lieu à discussion au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi.

Pour ce qui est de la période au cours de laquelle le repos hebdomadaire doit être pris, la Chambre des salariés, dans son avis du 12 octobre 2016, note qu'il existe une contradiction entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du nouvel article L. 231-11. En effet, tandis que l'alinéa 1<sup>er</sup> dispose que *„tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures“*, le deuxième alinéa précise que *„dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu“*.

En d'autres termes, si un salarié peut être occupé pendant sept jours en continu, la période minimale de repos de quarante-quatre heures ne peut avoir lieu au cours de chaque période de sept jours. La Chambre des salariés estime qu'il y a lieu de modifier l'alinéa 2 afin qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1<sup>er</sup>, en lui donnant la teneur suivante: *„Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains 7 jours de travail.“*

La commission décide de tenir compte de l'observation de la Chambre des salariés pour ce qui est de la contradiction soulevée entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du nouvel article L. 231-11.

En effet, afin d'éviter que le paragraphe 2 ne rende l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> impossible, il y a effectivement lieu de modifier l'alinéa 2 pour qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1<sup>er</sup> qui fixe le principe général concernant le repos hebdomadaire.

La commission décide, par conséquent, de modifier l'alinéa 2 de l'article L. 231-11 du point 8 de l'article 1<sup>er</sup> de la teneur suivante:

***„Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de sept jours en continu doit intervenir endéans les prochains sept jours.“***

A noter qu'en vertu de l'article 1<sup>er</sup> du règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de l'article 4, alinéa 6 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé qui est devenu l'article L.231-11 du Code du travail, un jour de congé supplémentaire est dû pour chaque période entière de huit semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine n'est pas accordé. L'article 5 dudit règlement prévoit, néanmoins, qu'il est permis de déroger aux modalités d'octroi du congé supplémentaire de six jours visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent règlement par la voie de conventions collectives de travail.

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement de la commission prévoit la modification de l'alinéa 2 de l'article L. 231-11 pour tenir compte d'une observation de la Chambre des salariés. Ainsi, à l'avenir, dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le Conseil d'Etat marque son accord avec cet amendement.

#### *Article 2 du projet de loi*

L'article 2 du projet de loi vise à ne pas remettre en question les dispositions conventionnelles relatives à des périodes de référence extra-légales existantes au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales.

Cet article ne donne pas lieu à des observations particulières de la part du Conseil d'Etat.

La commission, pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat formulées au sujet du point 4 (paragraphe 2 du nouvel article L. 211-6) du projet de loi – et pour éviter que les entreprises actuellement couvertes par une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, qui renvoie au droit commun en ce qui concerne l'organisation du temps de travail ou qui ne prévoit aucune disposition particulière à ce sujet, puissent appliquer dès l'entrée en vigueur de la présente loi une période de référence légale dépassant ce qui était prévu par le droit commun au moment de la conclusion de la convention ou de l'accord – décide d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du projet de loi, prévoyant que dans une telle hypothèse la période de référence légale applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois, et prenant la teneur suivante:

*„Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.“*

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement, donnant suite aux observations du premier avis du Conseil d'Etat, ajoute un alinéa 2 nouveau à l'article 2 du projet de loi, précisant qu'en présence d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur ne contenant pas de disposition particulière relative à une période de référence, ou se limitant à faire un renvoi au droit commun, la période de référence applicable jusqu'à échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Le Conseil d'Etat marque son accord avec cet amendement.

#### *Article 3 du projet de loi*

L'article 3 du projet de loi prévoit un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions, cinq ans après leur entrée en vigueur.

Cet article n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat dans son premier avis du 15 novembre 2016.

\*

Le Conseil d'Etat formule dans son avis du 15 novembre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique** à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>.

En effet, il constate qu'il y a lieu d'écrire „**Art. 1<sup>er</sup>**“.

Au point 2°, le Conseil d'Etat estime que la phrase introductive est à libeller comme suit:

„2° L'article L.211-1 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante: (...)“.

Au point 5°, il y a lieu d'écrire „alinéa 2“.

Le point 7° devrait prendre, selon le Conseil d'Etat, la teneur suivante:

„7° A l'article L.214-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est abrogé.“

La commission décide de reprendre ces propositions légistiques du Conseil d'Etat.

\*

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

\*

## VI. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

### PROJET DE LOI

#### concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le paragraphe 2 de l'article L. 123-1 est modifié comme suit:

„Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence légale prévue à l'article L. 211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Est applicable l'article L. 211-9.“

2° L'article L. 211-1 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.“

3° L'article L. 211-5 est modifié comme suit:

„Sans préjudice des articles L. 211-13, L. 211-18 à L. 211-21 ainsi que L. 211-23 à L. 211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.“

4° La section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II prend la teneur suivante:

„Section 4. – Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne

**Art. L. 211-6.** (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) A défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

**Art. L. 211-7.** (1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

(2) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre Ier, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heure pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévu aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum.

**Art. L. 211-8.** Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L. 211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre Ier, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

**Art. L. 211-9.** La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article L. 211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article."

5° Le paragraphe 2 de l'article L. 211-27 est complété par un alinéa 2 de la teneur suivante:

„Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L. 211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.“

6° L'alinéa premier de l'article L. 211-31 est modifié comme suit:

„**Art. L. 211-31.** Il peut être dérogé aux articles L. 211-15, L. 211-16 paragraphes 1<sup>er</sup> et 3, L. 231-11 alinéa 1<sup>er</sup>, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L. 211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe 2: (...)“

7° A l'article L.214-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est abrogé.

8° L'article L. 231-11 est modifié comme suit:

„**Art. L. 231-11.** Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa.“

**Art. 2.** Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

**Art. 3.** Un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Luxembourg, le 16 décembre 2016

*Le Président-Rapporteur,*  
Georges ENGEL

7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:16:08	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 5	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 1 - M. Baum (Déi Lénk)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	55	57
Procuration:	0	0	3	3
Total:	2	0	58	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Trauwersini	Non	

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(M. Mosar Laurent)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

<b>DP</b>					
M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non		M. Delles Lex	Non	
Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Graas Gusty)	M. Graas Gusty	Non	
M. Hahn Max	Non		M. Krieps Alexander	Non	
M. Lamberty Claude	Non		M. Mertens Edy	Non	
Mme Polfer Lydie	Non	(M. Hahn Max)			

<b>déi Lénk</b>					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

<b>ADR</b>					
M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:



Le Secrétaire général:



# Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:16:08

Scrutin: 5

Vote: PL 7016 Org. du temps de travail

Description: Amendement 1 - M. Baum (Déi Lénk)

Président: M. Di Bartolomeo Mars

Secrétaire A: M. Frieseisen Claude

Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	5 <del>4</del>	5 <del>4</del>
Procuration:	0	0	3	3
Total:	2	0	5 <del>8</del>	6 <del>0</del>

Nom du député

Vote

(Procuration)

Nom du député

Vote

(Procuration)

n'ont pas participé au vote:

déi gréng

~~M. Traversini Roberto~~

Le Président:

Le Secrétaire général:

7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:16:41	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 6	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 2 - M. Baum (Déi Lénk)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	55	57
Procuration:	0	0	3	3
Total:	2	0	58	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

## CSV

Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(Mme Arendt Nancy)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

## LSAP

M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

## DP

M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non		M. Delles Lex	Non	
Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Graas Gusty)	M. Graas Gusty	Non	
M. Hahn Max	Non		M. Krieps Alexander	Non	
M. Lamberty Claude	Non		M. Mertens Edy	Non	
Mme Polfer Lydie	Non	(M. Bauler André)			

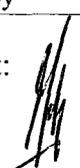
## déi Lénk

M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	
--------------	-----	--	-----------------	-----	--

## ADR

M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:



Le Secrétaire général:



7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:17:13	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 7	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 3 - M. Baum (Déi Lénk)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	55	57
Procuration:	0	0	3	3
Total:	2	0	58	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(Mme Arendt Nancy)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

<b>DP</b>					
M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non		M. Delles Lex	Non	
M. Graas Gusty	Non		M. Hahn Max	Non	
M. Krieps Alexander	Non		M. Lamberty Claude	Non	
M. Mertens Edy	Non		Mme Polfer Lydie	Non	(M. Hahn Max)
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

*M. Baum Marc* NON (H. Graas Gusty) **déi Lénk**

<b>ADR</b>					
M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:



Le Secrétaire général:

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:17:13

Scrutin: 7

Vote: PL 7016 Org. du temps de travail

Description: Amendement 3 - M. Baum (Déi Lénk)

Président: M. Di Bartolomeo Mars

Secrétaire A: M. Frieseisen Claude

Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	55	57
Procuration:	0	0	<del>3</del>	<del>3</del>
Total:	2	0	<del>58</del>	<del>60</del>

Nom du député      Vote      (Procuration)      Nom du député      Vote      (Procuration)

n'ont pas participé au vote:

**DP**

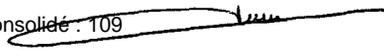
Mme Elvinger Joëlle

Le Président:



Le Secrétaire général:

7016 - Dossier consolidé : 109



7016

# Amendements relatifs au projet de loi 7016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code de travail

## Amendement 1

Article 1, point 4 (modification de l'art. L.211-6, paragraphe 2, alinéa 5) :

Il est proposé de compléter l'alinéa 5 du paragraphe 2 de l'article 211-6 comme suit :

" , sous la réserve du constat de non-conciliation devant l'Office national de conciliation, saisi selon l'article L.211-7 (2), qui met automatiquement fin à la période de référence."

*Commentaire: le Conseil d'Etat se demande comment la délégation ou les salariés concernés pourront remettre en cause une période de référence qui, une fois décidée, risque de rester à l'infini. Il est proposé de faire cesser la durée d'une période de référence par le non-accord sur la contre-partie, le POT, devant l'Office de Conciliation. Les parties seront alors à nouveau remises sur un pied d'égalité.*

Dépot:

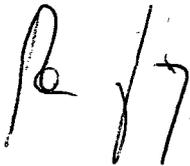


Marc Baum



David Wagner

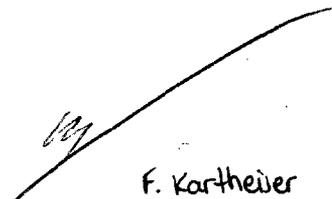
Appui:



G. Gibéryen



F. Kartheiser



F. Kartheiser

## Amendement 2

### Article 1, point 4 (modification de l'art. L.211-6, paragraphe 2, alinéas 8 -11):

Il est proposé au paragraphe 2 de supprimer les alinéas 8 – 11 et d'ajouter les alinéas 8-10 suivants:

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire de un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

"Chaque période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum abaisse la durée normale de travail prévue à l'article L.211-5 à 39 heures par semaine pour chaque salarié effectivement concerné par le plan d'organisation du travail en question.

Chaque période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum abaisse la durée normale de travail prévue à l'article L.211-5 à 38 heures par semaine pour chaque salarié effectivement concerné par le plan d'organisation du travail en question.

Chaque période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum abaisse la durée de travail normale prévue à l'article L.211-5 à 37 heures par semaine pour chaque salarié effectivement concerné par le plan d'organisation du travail en question."

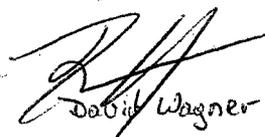
### Commentaire:

1) C'est la période de référence décidée (et non plus l'existence préalable d'un POT) qui ouvre droit à la contre-partie.

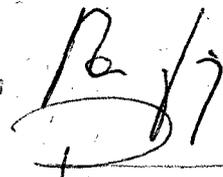
2) Il est proposé de remplacer le système du congé supplémentaire annuel (à prendre plus tard) par une baisse du temps de travail pour les travailleurs concernés de 1 à 3 heures par semaine selon la durée de la période de référence (devenant effective tout de suite). Ainsi la semaine de 39, 38 et 37 heures serait introduite pour les salariés soumis à un régime de flexibilité du travail.

Dépot:

  
Marc Baum

  
David Wagner

Apposé



6. Gibéryen

  
F. Kartheiser

R. Reding

### Amendement 3

Article 1, point 4 (modification de l'article L.211-7, paragraphe 1):

Il est proposé de remplacer l'alinéa 1 par le texte modifié suivant:

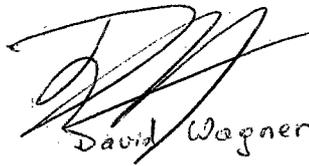
Sous peine de nullité de la période de référence, toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L.211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, un ou plusieurs plans d'organisation du travail d'une validité minimale d'un mois pour chacun d'entre eux et couvrant ensemble l'intégralité de la période de référence portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail. Ces plans portent sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail et sont établis en temps utile et au plus tard cinq jours avant leur entrée en vigueur.

*Commentaire: La présence d'un POT (facteur sécurité pour le salarié) est indispensable pour la période de référence (facteur flexibilité pour l'employeur). Il est également exigé que toute la période de référence soit couverte par un ou plusieurs POT.*

Dépôt:

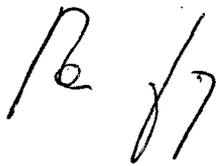


Marc Baum

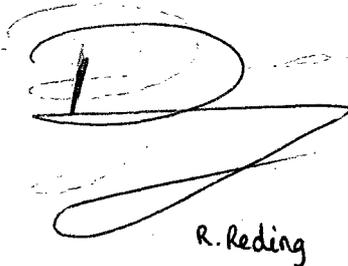


David Wagner

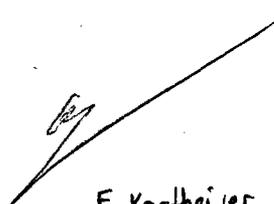
Appui:



G. Biberyn



R. Reding



F. Kartheiser

## Amendement 4

Article 1, point 4 (modification de l'article L-211-7, paragraphe 2)

Il est proposé d'ajouter un alinéa 5 nouveau de la teneur suivante :

« La même procédure de désaccord s'applique en cas d'absence de plan d'organisation du travail régulièrement introduit, constatée par la délégation du personnel ou, à défaut, par les salariés concernés. »

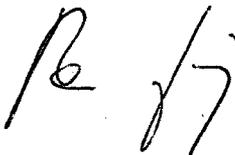
*Commentaire: La délégation ou les salariés concernés pourront non seulement contester un POT qui leur est soumis pour avis, mais également l'absence d'un POT.*

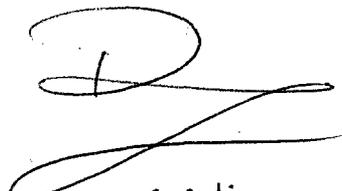
Dépôt:

  
Marc Baum

  
David Wagner

Appui:

  
G. Gibéryen

  
R. Reding

  
F. Kartheiser

## Amendement 5

**Article 1, point 4 (modification de l'article L.211-7, paragraphe 4, 1<sup>er</sup> alinéa) :**

Il est proposé de compléter l'alinéa 1<sup>er</sup> ainsi :

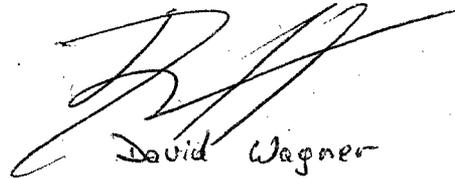
« Dans le cadre d'un plan d'organisation du travail tel que prévu dans le présent article ou d'un horaire mobile négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés tel que prévu à l'article L.211-8 et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L-211-12, sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L-211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois : »

*Commentaire : Le régime de la détermination des heures applicables pour le POT en vertu des alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 de l'article L.211-6 doit également s'appliquer pour le régime de l'horaire mobile.*

Dépôt :

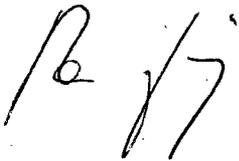


Marc Baum

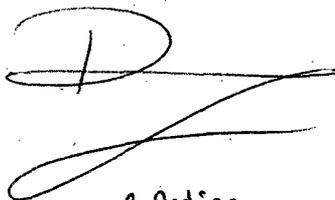


David Wagner

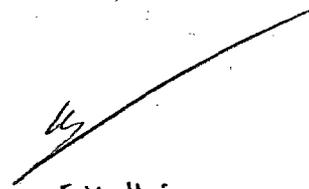
Appui :



G. Gibéryen



R. Reding



F. Kartheiser

## Amendement 6

### Article 1

Il est proposé d'ajouter un nouveau point 9 de la teneur suivante :

« Le premier alinéa de l'article L.233-4 est modifié comme suit :

La durée du congé est d'au moins ~~vingt-cinq~~ trente jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié. »

#### Commentaire :

La dernière augmentation du congé annuel date de la réforme du 26 juillet 1975 qui portait le congé annuel à 25 jours pour tous les salariés, indépendamment de l'âge du salarié ou de son ancienneté de service. Cette réforme modifiait la loi du 22 avril 1966 qui avait à l'époque introduit une uniformisation du régime du congé annuel et prévu 18 jours de congé pour tous les salariés du secteur privé.

La réforme de 1975 introduisait également la semaine de 40 heures pour tous les salariés. Le temps de travail hebdomadaire ainsi que le congé annuel sont donc inchangés depuis bientôt 42 ans.

La loi dite PAN de 1999 a pourtant introduit une flexibilisation accrue du travail en défaveur des salariés, notamment à travers des horaires de travail de moins en moins fixes et la disparition insidieuse des limites du temps de travail. Cette flexibilisation ainsi qu'un temps de travail hebdomadaire qui est parmi les plus élevés en comparaison avec les pays voisins conduisent à une pénibilisation accrue du travail et pèsent sérieusement sur la santé et le bien-être d'un nombre croissant de salariés.

Il est également à noter qu'en 2012 le congé annuel dans le secteur privé se situait en moyenne déjà à 27,4 jours (Statec) et donc au-dessus du minimum fixé par la loi de 1975. Les conventions collectives dans certains secteurs ou certaines grandes entreprises prévoient souvent un congé annuel supérieur aux 25 jours prescrits par la loi ce qui fait augmenter la moyenne. En revanche les salariés dans les petites entreprises et les secteurs sans convention collective se retrouvent toujours avec le minimum de congé annuel et sont de plus en plus défavorisés par rapport aux salariés dans les grandes entreprises et/ou concernés par une convention collective.

Une augmentation du congé annuel légal permettrait donc d'améliorer la qualité de vie de beaucoup de salariés.

Spot :

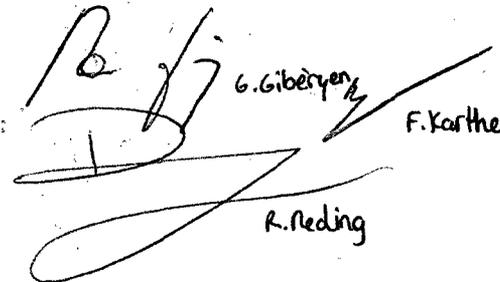


Marc Baum



David Wagner

Appui :



F. Kartheiser

R. Neding

7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:17:39	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 8	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 4 - M. Baum (Déi Lénk)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	54	56
Procuration:	0	0	4	4
<b>Total:</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>60</b>

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	(Mme Arendt Nancy)
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(M. Mosar Laurent)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

<b>DP</b>					
M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non		M. Delles Lex	Non	
Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Graas Gusty)	M. Graas Gusty	Non	
M. Hahn Max	Non		M. Krieps Alexander	Non	
M. Lamberty Claude	Non		M. Mertens Edy	Non	
Mme Polfer Lydie	Non	(M. Bauler André)			

<b>déi Lénk</b>					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

<b>ADR</b>					
M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:

Le Secrétaire général:

7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:18:04	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 9	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 5 - M. Baum (Déi Lénk)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	55	57
Procuration:	0	0	3	3
Total:	2	0	58	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(Mme Arendt Nancy)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

<b>DP</b>					
M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non		M. Delles Lex	Non	
Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Graas Gusty)	M. Graas Gusty	Non	
M. Hahn Max	Non		M. Krieps Alexander	Non	
M. Lamberty Claude	Non		M. Mertens Edy	Non	
Mme Polfer Lydie	Non	(M. Bauler André)			

<b>déi Lénk</b>					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

<b>ADR</b>					
M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:



Le Secrétaire général:

7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:18:31	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 10	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 6 - M. Baum (Déi Lénk)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	2	0	55	57
Procuration:	0	0	3	3
Total:	2	0	58	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

## CSV

Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(Mme Arendt Nancy)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

## LSAP

M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

## DP

M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non		M. Delles Lex	Non	
Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Graas Gusty)	M. Graas Gusty	Non	
M. Hahn Max	Non		M. Krieps Alexander	Non	
M. Lamberty Claude	Non		M. Mertens Edy	Non	
Mme Polfer Lydie	Non	(M. Hahn Max)			

## déi Lénk

M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	
--------------	-----	--	-----------------	-----	--

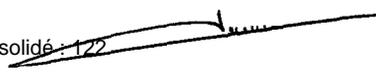
## ADR

M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:



Le Secrétaire général:



7016

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 12:19:03	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 11	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7016 Org. du temps de travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7016	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	30	3	24	57
Procuration:	2	0	1	3
Total:	32	3	25	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Non		Mme Andrich-Duval Sylvie	Non	
Mme Arendt Nancy	Non		M. Eicher Emile	Non	
M. Eischen Félix	Non		M. Gloden Léon	Non	
M. Halsdorf Jean-Marie	Non		Mme Hansen Martine	Non	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Non		M. Kaes Aly	Non	
M. Lies Marc	Non		Mme Mergen Martine	Non	
M. Meyers Paul-Henri	Non	(Mme Arendt Nancy)	Mme Modert Octavie	Non	
M. Mosar Laurent	Non		M. Oberweis Marcel	Non	
M. Roth Gilles	Non		M. Schank Marco	Non	
M. Spautz Marc	Non		M. Wilmes Serge	Non	
M. Wiseler Claude	Non		M. Wolter Michel	Non	
M. Zeimet Laurent	Non				

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

<b>DP</b>					
M. Bauler André	Oui		M. Baum Gilles	Oui	
Mme Beissel Simone	Oui		M. Berger Eugène	Oui	
Mme Brasseur Anne	Oui		M. Delles Lex	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui	(M. Graas Gusty)	M. Graas Gusty	Oui	
M. Hahn Max	Oui		M. Kriepps Alexander	Oui	
M. Lamberty Claude	Oui		M. Mertens Edy	Oui	
Mme Polfer Lydie	Oui	(M. Hahn Max)			

<b>déi Lénk</b>					
M. Baum Marc	Non		M. Wagner David	Non	

<b>ADR</b>					
M. Gibéryen Gast	Abst.		M. Kartheiser Fernand	Abst.	
M. Reding Roy	Abst.				

Le Président:



Le Secrétaire général:



7016/07

**N° 7016<sup>7</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

---

**PROJET DE LOI**

**concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

\* \* \*

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL  
PAR LE CONSEIL D'ÉTAT**

(23.12.2016)

*Le Conseil d'État,*

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'État, du 22 décembre 2016 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

**PROJET DE LOI**

**concernant l'organisation du temps de travail  
et portant modification du Code du travail**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 22 décembre 2016 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 15 novembre et 13 décembre 2016;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 23 décembre 2016.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

12



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 16 décembre 2016

#### Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 novembre 2016 (réunion jointe avec la Commission des Finances et du Budget)
2. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail  
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel  
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail  
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
4. Divers

\*

Présents : M. Claude Adam remplaçant M. Gérard Anzia, M. Alex Bodry remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Serge Wilmes

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. Marc Baum, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 novembre 2016 (réunion jointe avec la Commission des Finances et du Budget)**

Le projet de procès-verbal est approuvé à l'unanimité des membres présents.

**2. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail**

Monsieur le Rapporteur renvoie pour les détails exhaustifs de son rapport au document n°170382 envoyé par courrier électronique en date du 15 décembre 2016.

Le projet de rapport n'appelle aucun commentaire.

Le projet de rapport est adopté à l'unanimité des membres présents, qui proposent le modèle 1 pour les débats en séance plénière.

**3. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail**

Pour les détails exhaustifs de son rapport, Monsieur le Rapporteur renvoie au document n°170423 envoyé par courrier électronique en date du 15 décembre 2016.

Le projet de rapport n'appelle pas de commentaire particulier.

Le projet de rapport est adopté à l'unanimité des membres présents, qui proposent le modèle de base pour les débats en séance plénière.

**4. Divers**

Aucun point divers n'est abordé.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 15 décembre 2016

#### Ordre du jour :

1. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail
  - Rapporteur : Monsieur Georges Engel
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
2. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail
  - Désignation d'un rapporteur
  - Présentation du projet de loi
  - Examen des articles et de l'avis du Conseil d'État
3. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, M. Marc Angel remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Gilles Baum remplaçant M. Claude Lamberty, M. Léon Gloden remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Taina Bofferding, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

## **1. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail**

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État en date du 13 décembre 2016, sur base d'un document de travail distribué par le secrétariat de la commission parlementaire.

### ***Paragraphe 2 de l'article L. 211-7 du Code du travail - point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi***

A rappeler, que concernant le paragraphe 2, le Conseil d'État, dans son premier avis du 15 novembre 2016, a pu se rallier à l'avis de la Chambre des salariés qui « *s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM pour tenter de concilier les parties et sur le régime qui, entretemps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation* ». Il a estimé que la loi devrait clarifier si la saisine aura un caractère suspensif ou non.

Afin de donner suite à la demande du Conseil d'État - et considérant qu'en attendant la solution du litige, l'entreprise doit continuer à fonctionner - la commission avait décidé de compléter le paragraphe 2 par un nouvel alinéa 5 prévoyant que la saisine de l'ITM respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif sur le POT en vigueur.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement donne suite à l'observation formulée dans son premier avis, précisant que la saisine de l'Inspection du travail et des mines et de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

Le Conseil d'État marque par conséquent son accord avec cet amendement.

La commission en prend note.

### ***Article L. 211-8 du Code du travail - point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi***

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'État avait attiré l'attention sur le fait qu'en vertu du libellé du texte gouvernemental initial il sera donc tout à fait possible de reporter des heures de travail excédentaires, dont le nombre peut être fixé librement dans le règlement de l'horaire mobile, d'une période de référence de quatre mois à la prochaine période de référence de quatre mois et ce de façon illimitée, sans que ce travail excédentaire ne soit considéré, rémunéré ou compensé comme travail supplémentaire. Par conséquent, el Conseil d'État avait estimé que cette disposition n'est guère compatible avec l'objectif de l'introduction d'une période de référence de quatre mois, à savoir celui d'assurer une certaine flexibilité à l'entreprise tout en veillant à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur la période de référence en question, corresponde à la durée de travail hebdomadaire maximale normale.

Afin de tenir compte de cette remarque justifiée du Conseil d'État, la commission avait décidé de permettre ce report uniquement dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Par conséquent, la commission a proposé par voie d'amendement de modifier et de compléter l'alinéa 5 de l'article L. 211-8 par un alinéa prévoyant que ce report est uniquement possible dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que suite à une observation dans son premier avis concernant le report d'heures excédentaires dans un système d'horaire mobile sur une période de référence supérieure à un mois, cet amendement limite la possibilité d'un tel report aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Par conséquent, le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement.

La commission en prend note.

### ***Point 8 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi***

La commission avait décidé par voie d'amendement de tenir compte de l'observation de la Chambre des salariés pour ce qui est de la contradiction soulevée entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du nouvel article L. 231-11.

En effet, afin d'éviter que le paragraphe 2 ne rende l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> impossible, il y a effectivement lieu de modifier l'alinéa 2 pour qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1<sup>er</sup> qui fixe le principe général concernant le repos hebdomadaire.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement de la commission prévoit la modification de l'alinéa 2 de l'article L. 231-11 pour tenir compte d'une observation de la Chambre des salariés. Ainsi, à l'avenir, dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement. La commission en prend note.

### ***Article 2 du projet de loi***

La commission, pour tenir compte des remarques du Conseil d'État de son premier avis formulées au sujet du point 4 (paragraphe 2 du nouvel article L. 211-6) du projet de loi - et pour éviter que les entreprises actuellement couvertes par une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, qui renvoie au droit commun en ce qui concerne l'organisation du temps de travail ou qui ne prévoit aucune disposition particulière à ce sujet, puissent appliquer dès l'entrée en vigueur de la présente loi une période de référence légale dépassant ce qui était prévu par le droit commun au moment de la conclusion de la convention ou de l'accord – avait décidé d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du projet de loi, prévoyant que dans une telle hypothèse la période de référence légale applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement, donnant suite aux observations du premier avis du Conseil d'État, ajoute un alinéa 2 nouveau à l'article 2 du projet de loi, précisant qu'en présence d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur ne contenant pas de disposition particulière relative à une période de référence, ou se limitant à faire un renvoi au droit commun, la période de référence applicable jusqu'à échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement.

\*

La commission est informée que le projet de rapport du présent projet de loi sera finalisé au cours de la présente journée, pour faire l'objet d'une présentation au cours d'une réunion du 16 décembre 2016 à 8 heures.

## **2. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail**

Le présent projet de loi vise à moderniser le mécanisme du chômage partiel de droit commun en le rendant plus flexible afin de mieux couvrir les besoins des entreprises et des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

La réforme envisagée s'inspire des expériences faites et des connaissances acquises au cours des dernières années, pendant lesquelles le régime du chômage partiel a été un instrument essentiel permettant de maintenir les salariés dans l'emploi et d'atténuer ainsi les conséquences de la crise économique sur le marché du travail.

La commission procède à l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat du 13 décembre 2016 sur base d'un document de travail distribué par le secrétariat de la commission parlementaire.

### ***Article unique du projet de loi***

L'article unique du projet de loi contient quatre dispositions modifiant le Code du travail.

### ***Point 1 de l'article unique du projet de loi***

Le *point 1* de l'article unique du projet de loi prévoit de modifier l'article L. 511-5 comme suit :

**« Art. L.511-5. La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.**

***Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées. »***

En effet, cette modification remplace la référence à la réduction de 50% de la durée de travail mensuelle comme limite maximale, par mois et par salarié à temps plein, par un montant de 1.022 heures éligibles, ce qui correspond à 12 mois de travail à temps partiel sur une année en tenant compte d'un abattement de 16 heures à charge de l'employeur ( $6 * 173 \text{ h} = 1.038 \text{ h} - 16 \text{ h} = 1.022 \text{ h}$ ).

Le deuxième alinéa prévoit une proratisation pour les salariés occupés à temps partiel.

Le Conseil d'État dans son avis du 13 décembre 2016 constate que, telle que formulée, la modification opérée à l'article L.511-5 ne fait que fixer une limite maximale de 1.022 heures pour lesquelles une réduction du temps de travail est possible sur une période d'une année. Le Conseil d'État estime que la volonté affichée par le texte du projet de loi, tant dans l'exposé des motifs que dans le commentaire du point 1 en ce qui concerne la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel, ne ressort pas du texte tel que proposé.

La commission note, en effet, que la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel ne résulte pas expressément du texte du projet de loi, mais est sous-entendue dans le nouveau système de calcul.

Dans ce cadre, il est rappelé que jusqu'au 31 décembre 2016, on a deux systèmes de calcul différents pour le remboursement du chômage partiel, le régime général (a) et le régime spécial de restructuration (b).

(a) Pour ce qui est du régime général, il y a lieu de noter que pendant la crise de 2009 et jusqu'au 31 décembre 2015 toutes les heures perdues ont été remboursées à raison de 80% du salaire à l'employeur, jusqu'à concurrence de 50% de la durée de travail annuelle soit au maximum 1038 heures par salarié et par année.

Depuis le 1er janvier 2016, et comme avant 2009, les employeurs ont été remboursés à raison de 80% du salaire pour toute heure de travail perdue mensuellement au-delà de la 16ème heure de travail chômeuse et ce par mois d'éligibilité au chômage partiel, soit au maximum 423 heures de travail par salarié et par année

(b) Concernant le régime spécial de restructuration – régime valable jusqu'au 31 décembre 2016 – l'employeur est remboursé à raison de 80% du salaire pour toute heure de travail perdue jusqu'à concurrence de 10 mois de travail, soit au maximum 1.730 heures de travail par salarié et par année.

En vertu du nouveau système généralisé proposé, indépendamment de la nature du chômage partiel, l'employeur pourra se faire rembourser le salaire à raison de 1.022 heures de travail par salarié et par année. Il s'agit d'une cagnotte fixe sans plus parler des 16 heures à charge de l'employeur : en effet, ce chiffre résulte de l'application du principe de l'annualisation du chômage partiel qui couvrira donc à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, 12 mois à raison de 50% du temps de travail affecté soit 1.022 heures de travail par salarié et par année (soit 173 heures de travail par mois, divisé par deux (50% du temps de travail normal sur un mois ; 86,5 heures), fois 12 mois (correspondant à 1.038 heures), moins une seule et unique fois les 16 heures, ce qui revient à 1.022 heures par année, qui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi.)

Ainsi, le remboursement par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation sera dorénavant défini par rapport à un nombre d'heures maximal par salarié, qui peut s'étaler sur toute l'année, ceci afin de mieux tenir compte des réalités qui ont pu être observées dans de nombreuses entreprises, indépendamment du nombre de salariés y occupés.

En outre, au niveau légistique, la commission décide de procéder à la rectification d'erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le point 1 modifiant l'article L. 511-5 du Code du travail, qui est à lire comme suit :

« 1° L'article L.511-5 est modifié comme suit :

« **Art. L. 511-5.** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1,022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1,022 heures sont proratisées. » »

### **Point 2 de l'article unique du projet de loi**

Le point 2 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi dispose que le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.511-7 prendra la teneur suivante :

« (1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1<sup>er</sup>. »

Plus particulièrement, cette modification visée à l'endroit du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.511-7 permettra dorénavant d'étendre le chômage partiel sur une année, ce qui est d'ailleurs conforme avec la teneur du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.511-4, qui dispose que les décisions du Gouvernement en conseil sur l'éligibilité d'une branche économique portent en principe sur une année et sont renouvelables.

Ce point n'appelle pas d'observations du Conseil d'État dans son avis du 13 décembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle décide de procéder à la rectification d'erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le point 2 modifiant le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 511-7 Code du travail, qui est à lire comme suit :

« 2<sup>o</sup> Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 511-7 prend la teneur suivante :  
« (1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes ~~{2}~~, ~~{3}~~ et ~~{4}~~ sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1<sup>er</sup>. »»

### **Point 3 de l'article unique du projet de loi**

Le point 3 de l'article unique du projet de loi dispose que l'article L.511-12 prend la teneur suivante :

« **Art. L.511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L.511-5. »

En effet, cette modification vise à garantir le remboursement à l'employeur de toutes les heures de travail perdues prises en charge par l'État, conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 511-5.

Le Conseil d'État, dans son avis du 13 décembre 2016, relève qu'actuellement, l'employeur est tenu de prendre en charge un maximum de 16 heures par mois, sur une période de six mois, donc au total 96 heures. Il constate que, par contre, et contrairement aux explications figurant à l'exposé des motifs, le nouveau libellé ne reprend pas la disposition selon laquelle la première tranche de 16 heures est prise en charge par l'employeur – principe qui dorénavant ne serait appliqué, selon l'exposé des motifs, qu'une seule fois par an. Le Conseil d'État renvoie à cet égard aux développements repris à l'endroit des considérations générales de son avis du 13 décembre 2016.

La commission renvoie à cet égard à ses explications y relatives sous le point 1 de l'article unique du projet de loi.

### **Point 4 de l'article unique du projet de loi**

Au point 4 de l'article unique du projet de loi sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.631-2, prenant la teneur suivante :

« 46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue

*du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.*

*47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs. »*

Etant donné que la formation constitue un élément important en vue du placement des demandeurs d'emploi, il est proposé par cet ajout de prévoir le prêt temporaire de salariés, en surnombre dans des entreprises du secteur privé, auprès du Service de la formation professionnelle et de prendre en charge les frais par le Fonds pour l'emploi.

Cela permettra de mieux outiller ce service tant dans le domaine de la formation initiale que dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi.

Dans le même ordre d'idées, il est proposé de prévoir de tels prêts également pour d'autres administrations publiques, mais dans ce cas uniquement sur décision du Gouvernement en conseil.

Le Conseil d'État, dans son avis du 13 décembre 2016, n'a pas d'observations à formuler à l'endroit du point 4.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle décide de procéder à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans le point 47 du point 4 modifiant le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.631-2 du Code du travail, qui est à lire comme suit :

*« 47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs. »*

\*

Le Conseil d'État formule dans son avis du 15 novembre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique** à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>.

En effet, il constate que le projet de loi sous avis contient un article unique. Il y a donc lieu de remplacer « **Art. 1<sup>er</sup>.** » par « **Article unique** ».

En outre, le Conseil d'État relève qu'il faut écrire « paragraphe 1<sup>er</sup> » au lieu de « paragraphe 1 ».

La commission décide de reprendre ces propositions légistiques du Conseil d'État.

\*

La commission est informée que le projet de rapport du présent projet de loi sera encore finalisé au cours de la présente journée pour faire l'objet d'une présentation au cours d'une réunion du 16 décembre 2016 à 8 heures.

### **3. Divers**

La prochaine réunion de commission aura lieu demain à 8 heures à l'ordre du jour de laquelle figeront la présentation et l'approbation des deux projets de loi sous rubrique.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel

09



CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2016-2017

TS/JW

P.V. TESS 09

## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 23 novembre 2016

#### Ordre du jour :

1. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises  
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel  
- Présentation et adoption d'une lettre d'amendement
2. 6844 Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail  
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt  
- Présentation et adoption d'une lettre d'amendement
3. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail  
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel  
- Présentation et adoption d'une lettre d'amendement
4. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Edy Mertens, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Félix Eischen, M. Paul-Henri Meyers

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

**1. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises**

Le projet de lettre d'amendement, parvenu aux membres de la commission par courrier électronique du 22 novembre 2016, est adopté à l'unanimité des membres présents.

**2. 6844 Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail**

Un projet de lettre d'amendement est parvenu aux membres de la commission par courrier électronique, le 22 novembre 2016.

L'expert gouvernemental propose de compléter la lettre d'amendement comme suit :

**I) Nouvel article 3 du projet de loi**

En raison de la proposition d'amendement parlementaire portant modification de l'article 2, point 7 du projet de loi modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail - paragraphe 1<sup>er</sup> (voir projet de lettre d'amendement) - et en vue de régulariser la situation, l'expert gouvernemental propose à la commission de modifier le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises prévoyant que la décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise. L'employeur sera obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prendra effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite. L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise.

Par conséquent, il est proposé d'ajouter un nouvel article 3 prenant la teneur suivante :

**« Art. 3. Le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises est modifié comme suit :**

**« Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 583-4 prend la teneur suivante :**

**« (1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise; l'employeur est obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.**

***L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise. » » »***

Suite à un bref échange de vues, la commission décide de faire sienne cette proposition d'amendement.

En conséquence, les articles subséquents sont à renuméroter.

## **II) Nouvel article 4 du projet de loi (article 3 du texte gouvernemental initial)**

Pour ce qui est de l'article 3 du texte gouvernemental initial (nouvel article 4 du projet de loi) concernant l'entrée en vigueur des articles L. 581-1 à L. 581-9 du Code du travail, l'expert gouvernemental propose de faire une distinction entre les conventions collectives de travail en cours d'application (nouvel alinéa 1<sup>er</sup>) et les conventions signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi (nouvel alinéa 2).

Plus particulièrement, en ce qui concerne est de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est proposé de viser expressément tous les départs autorisés pendant la durée de validité de la convention, puisqu'il s'agit effectivement de permettre des départs à la préretraite-solidarité pendant la durée de la validité de ladite convention.

Concernant l'alinéa 2, il y a lieu de noter que la durée des conventions en matière de préretraite-solidarité signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions n'est à l'état actuel pas traitée de façon explicite par la loi, sachant que dans la pratique ces conventions sont conclues pour une durée d'un an. Par conséquent, il est proposé de prévoir une durée maximale de deux années pour les départs autorisés à compter de la signature de ces conventions.

Il est partant proposé de conférer au nouvel article 4 du projet de loi (article 3 du texte gouvernemental initial), la teneur suivante :

***« Art.4. Les articles L. 581-1 à L. 581-9 du Code du travail continuent à s'appliquer dans les entreprises dont la convention collective de travail conclue avant la date fixée à l'article 3 prévoit l'application de la préretraite solidarité, aux départs autorisés pendant la durée de validité de la convention.***

***Il en est de même pour les entreprises couvertes par une convention en matière de préretraite-solidarité signée avant cette date avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la signature de cette convention. »***

La commission parlementaire décide de faire sienne cette proposition d'amendement.

## **III) Article 2, point 7 du projet de loi modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail - paragraphe 1<sup>er</sup>**

L'expert gouvernemental rappelle, que dans le texte du projet de loi initial, il a été proposé de modifier la terminologie de l'article L.583-4 pour tenir compte du point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social, prévoyant de remplacer le bout de phrase « des délégations compétentes de son personnel » par « la délégation du personnel ».

En effet, le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social dispose que :

« 62° Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 583-4 prend la teneur suivante :

*(1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'un relevé lui présenté par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel ; l'employeur est obligé de présenter le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite un mois au plus tard avant l'ouverture des droits.*

*L'employeur est tenu de procéder à l'affichage de la copie du relevé transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions aux entrées principales des lieux de travail et d'en transmettre copie à la délégation du personnel. »*

L'expert gouvernemental note, néanmoins, que l'entrée en vigueur de cette disposition intervient seulement après les élections suivant l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 précitée, ce qui n'est pas encore le cas pour la majorité des entreprises.

Par conséquent, il est proposé à la commission parlementaire de modifier l'article 2, point 7 du projet de loi modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail – paragraphe 1<sup>er</sup>, qui dans sa version initiale a employé - pour ce qui est des délégations - la terminologie du nouvel article, tel qu'il sera introduit par le biais de la loi du 23 juillet 2015 précitée sur le dialogue social, c'est-à-dire les termes « *après consultation de la délégation du personnel* ». Cependant, à l'heure actuelle, et jusqu'aux prochaines élections, l'employeur, doit en principe encore consulter « *les délégations compétentes de son personnel* » et non seulement la « *délégation du personnel* ».

Pour finalement rendre les dispositions légales définitives, entrant en vigueur après les prochaines élections sociales, conformes à la nouvelle procédure de remboursement, il est proposé de modifier également le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social dans ce sens.

Par conséquent, l'expert gouvernemental propose de modifier l'article 2, point 7 du projet de loi, modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail - paragraphe 1<sup>er</sup> de la teneur suivante :

« 7° L'article L. 583-4 est modifié comme suit :

« **Art. L. 583-4.** (1) *La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise des délégations compétentes de son personnel ; l'employeur est obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.*

*L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise. (...) » »*

La commission parlementaire fait sienne cette proposition d'amendement.

A une question afférente, il est confirmé qu'une demande de la Chambre des salariés est parvenue au Ministère du Travail en vue de reporter les élections sociales.

\*

Un nouveau projet de lettre d'amendement, complété par les propositions exposées ci-dessus, sera présenté à la commission lors de la prochaine réunion.

**3. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail**

Le projet de lettre d'amendement, parvenu aux membres de la commission par courrier électronique du 22 novembre 2016, est adopté à l'unanimité des membres présents.

**4. Divers**

Il est proposé de reporter la prochaine réunion, initialement prévue pour le 28 novembre 2016, au 30 novembre 2016.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel

08



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 21 novembre 2016

#### Ordre du jour :

1. 6831 Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant
  - a) la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises,
  - b) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,
  - c) la loi modifiée du 1<sup>er</sup> décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et
  - d) la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune- Rapporteur : Monsieur Georges Engel  
  
- Examen et adoption d'un projet de rapport complémentaire
2. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail  
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel  
- Continuation de l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'État
3. 7085 Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail  
- Désignation d'un rapporteur  
- Présentation du projet de loi  
- Examen des articles et de l'avis du Conseil d'État
4. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. Gilles Baum remplaçant M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. André Bauler, M. Félix Eischen

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

1. **6831** **Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant**
  - a) la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises,
  - b) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,
  - c) la loi modifiée du 1<sup>er</sup> décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et
  - d) la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune

Le projet de rapport complémentaire est adopté à l'unanimité des membres présents.

2. **7016** **Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail**

La commission est saisie d'une série d'amendements proposés par la sensibilité politique déi Lénk, distribués séance tenante.

Après un bref échange de vues, la commission décide que les amendements présentés ne seront pas retenus, sauf pour ce qui est de l'indication d'une erreur matérielle (amendement 13) qui s'était glissée *ab initio* dans le texte gouvernemental à l'endroit du point 6 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi concernant l'article L. 211-31 du Code du travail.

\*

Suite aux explications afférentes de Monsieur le Ministre, la commission propose de tenir compte de l'observation de la CSL qui note une contradiction entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du nouvel article L. 231-11.

En effet, l'alinéa 1<sup>er</sup> du texte proposé dispose que « *tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures* » et le deuxième alinéa ajoute que « *le prochain repos hebdomadaire doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de sept jours en continu.* »

Dès lors, et afin d'éviter que le paragraphe 2 ne rende l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> impossible, il y a, suivant la CSL, lieu de modifier l'alinéa 2 afin qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1<sup>er</sup> qui fixe le principe général concernant le repos hebdomadaire.

La commission propose par conséquent de modifier l'alinéa 2 de l'article L. 231-11 du point 8 de l'article 1<sup>er</sup> qui prendra la teneur suivante :

**« Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire ~~doit intervenir de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu. doit intervenir endéans les prochains sept jours.~~ »**

\*

Un projet de lettre d'amendement a été envoyé aux membres de la commission par courrier électronique.

\*

Le projet de lettre est adopté à l'unanimité des membres présents de la commission.

### **3. 7085 Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail**

Le président de la commission est désigné rapporteur du projet de loi.

Monsieur le Ministre explique qu'aux termes du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 222-2 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

Le paragraphe 2 de l'article précité oblige à cette fin le Gouvernement à soumettre, tous les deux ans, à la Chambre des Députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. Sur base de ce rapport, le Gouvernement a la faculté de proposer un relèvement du salaire social minimum.

Ainsi, le présent projet de loi a pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2014 et 2015.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 1,4 pour cent, l'augmentation du salaire social minimum sera de 1,4 pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il est à noter que le relèvement du salaire social minimum ne comporte pas l'obligation juridique de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1<sup>er</sup> fixe le montant du SSM mensuel pour salariés non-qualifiés à 251,54 euros au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie. À l'indice de 775,17 au 1<sup>er</sup> janvier 2017, ledit SSM mensuel sera de 1.949,86 euros.

Le taux horaire correspondant sera de 11,2709 euros (indice 775,17).

Conformément à l'article L. 222-4 du Code du travail, le niveau du SSM pour salariés qualifiés, définis conformément à l'article en question, est majoré de vingt pour cent. Le montant mensuel correspondant du SSM pour salariés qualifiés sera de 301,85 euros (indice 100) respectivement de 2.339,84 euros (indice 775,17).

À l'indice 775,17, les montants mensuels du SSM augmentent donc respectivement de 26,90 euros (salaire social minimum non-qualifié) et de 32,28 euros (salaire social minimum qualifié).

Le tableau complet des différents salaires minimaux se trouve inséré à l'exposé des motifs du projet de loi déposé.

L'article n'appelle ni d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État, dans son avis du 15 novembre 2016, ni de la part de la commission.

## Article 2

L'article 2 fixe la date de prise d'effet de la revalorisation du SSM au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'article n'appelle ni d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2016, ni de la part de la commission.

\*

Le Conseil d'État formule dans son avis du 15 novembre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique** à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>.

En effet, il constate que la modification de l'article L. 222-9 du Code du travail envisagée par l'article 1<sup>er</sup> fixe le taux mensuel du SSM d'un salarié non qualifié à 251,54 euros au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie.

Comme l'alinéa 2 ne subit aucune modification, le Conseil d'État recommande de limiter la modification envisagée à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 222-9 du Code du travail et de supprimer l'alinéa 2. Le dispositif introductif se lira donc comme suit :

« **Art. 1<sup>er</sup>**. L'article L. 229-9, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail prend la teneur suivante : (...) »

Par ailleurs, le terme « euro » est en l'occurrence à mettre au pluriel.

La commission décide de reprendre toutes les propositions légistiques faites par le Conseil d'État.

## 4. Divers

Aucun point divers n'est soulevé.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel



07



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Projet de

### Procès-verbal de la réunion du 17 novembre 2016

#### Ordre du jour :

1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail  
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt  
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
2. 6831 Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant
  - a) la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises,
  - b) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,
  - c) la loi modifiée du 1<sup>er</sup> décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et
  - d) la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune- Rapporteur : Monsieur Georges Engel  
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 7050 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2017 et modifiant :
  - 1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
  - 2) la loi modifiée du 1<sup>er</sup> décembre 1936 sur l'impôt foncier
  - 3) la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes, des droits d'accise sur l'eau-de-vie et des cotisations d'assurance sociale
  - 4) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée
  - 5) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs
  - 6) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2002
  - 7) le Code de la sécurité sociale
  - 8) la loi du 18 décembre 2015 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2016
  - 9) la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement
  - 10) la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles
  - 11) la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation
  - 12) la loi du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques- Rapporteur : Monsieur Claude Haagen

- Présentation et échange de vues avec Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

4. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail  
- Désignation d'un rapporteur  
- Examen des articles et de l'avis du Conseil d'État (sous réserve de la disponibilité de l'avis du Conseil d'État)
5. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, Mme Cécile Hemmen remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps, M. Gilles Baum remplaçant M. Claude Lamberty, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

M. Roger Negri, député (*observateur*)

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

**1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail**

Le projet de rapport est adopté à l'unanimité des membres présents.

- 2. 6831 Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant**  
**a) la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises,**  
**b) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,**  
**c) la loi modifiée du 1<sup>er</sup> décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et**

**d) la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune**

Le projet de rapport est adopté à l'unanimité des membres présents.

- 3. 7050 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2017 et modifiant :**
- 1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu**
  - 2) la loi modifiée du 1<sup>er</sup> décembre 1936 sur l'impôt foncier**
  - 3) la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes, des droits d'accise sur l'eau-de-vie et des cotisations d'assurance sociale**
  - 4) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée**
  - 5) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs**
  - 6) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2002**
  - 7) le Code de la sécurité sociale**
  - 8) la loi du 18 décembre 2015 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2016**
  - 9) la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement**
  - 10) la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles**
  - 11) la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation**
  - 12) la loi du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques**

Monsieur le Ministre procède à la présentation du projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017, pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer au projet de loi 7050.

De manière générale, Monsieur le Ministre relève que le budget est pratiquement identique à celui de l'année dernière, avec une légère augmentation, découlant de l'adaptation de certains postes budgétaires, notamment au niveau de l'Agence pour le développement de l'emploi.

En ce qui concerne le budget du département ministériel, on peut dire qu'il reste grosso modo dans la ligne et au même niveau que les budgets des exercices précédents.

Quelques postes méritent d'être relevés plus particulièrement :

En ce qui concerne l'Agence pour le développement de l'emploi : dans un souci de modernisation des services de l'ADEM, il est expliqué que les investissements seront poursuivis (notamment au niveau des outils informatiques.)

En ce qui concerne l'Inspection du travail et des mines, les postes budgétaires connaissent une augmentation : une nécessité comme l'ont montré les événements récents (cf. accidents de travail). Il est primordial de continuer à investir et moderniser dans ce domaine.

Au-delà du budget du département ministériel, pour ce qui est plus particulièrement du budget du Fonds pour l'emploi, Monsieur le Ministre note une diminution de certains postes de dépenses notamment en raison de la baisse continue du taux de chômage. Il ne partage pas les pronostics du Statec qui prévoient pour 2017 une baisse moins importante du chômage ainsi qu'une accélération de la création de postes de travail, avec une hausse de l'emploi des frontaliers à nouveau plus forte que celle des résidents, ce qui témoignerait aussi d'une inadéquation entre la main-d'œuvre résidente disponible et les besoins des entreprises.

Monsieur le Ministre ne partage pas ce point de vue, il estime plutôt que l'on continuera à avoir une légère diminution progressive du chômage en 2017, sous réserve toutefois d'événements futurs extraordinaires ayant une incidence sur l'économie.

La réforme fiscale se traduit pour la grande majorité des personnes physiques résidentes ou non-résidentes par un allègement de la charge fiscale et une augmentation des possibilités de déductions fiscales.

Les dépenses relatives au chômage et notamment celles concernant le chômage partiel devraient diminuer. Le chômage partiel de source conjoncturelle a été conçu comme un outil temporaire d'aide aux entreprises et aux salariés lors d'un passage à vide de la conjoncture. En cette matière, les dispositions favorables d'accès à cet outil, qui ont été reconduites pour la 7<sup>e</sup> année consécutive en 2015, devraient - sauf décision contraire - être supprimées en fin d'année.

Le recul du recours à ce dispositif irait en effet en ce sens : ainsi en 2015, seuls 0,2% de l'ensemble des salariés étaient (potentiellement) concernés par le chômage partiel. En outre, au regard de la reprise conjoncturelle, il y a lieu de s'interroger sur la nature exacte des besoins en chômage partiel venant des entreprises demanderesse.

L'emploi salarié intérieur a progressé relativement régulièrement les 5 derniers trimestres. Début 2016, la croissance continue à être dominée par les travailleurs frontaliers (+4,2% sur un an) et les résidents étrangers (+3,3), contre seulement +2,0% pour les résidents nationaux. Les branches les plus dynamiques au 1<sup>er</sup> semestre restent les activités spécialisées et les services de soutien, qui incluent le travail intérimaire et les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication).

Le taux élevé de l'activité dans le secteur de la construction et la progression impressionnante de l'emploi dans la construction et dans l'intérim (dont une grande partie des effectifs est affectée au secteur de la construction) au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 ont significativement contribué à cette baisse du chômage au début de l'année (à hauteur d'un tiers environ).

Dans le cadre de la lutte contre le chômage, qui est toujours une des priorités du Gouvernement, le Gouvernement est prêt à déployer des efforts supplémentaires, d'une part, dans l'intérêt de la création d'emplois et, d'autre part, dans la mise en place d'une gestion efficace et d'un encadrement psychologique à l'intention des personnes sans emploi et notamment des bénéficiaires du revenu minimum garanti (RMG).

Un accent devra être mis sur le développement des compétences et des connaissances des travailleurs non qualifiés en général, problème principal du marché de l'emploi luxembourgeois.

Le Gouvernement continue à cibler son action sur les jeunes demandeurs d'emploi qui représentent une partie trop grande des chômeurs.

Monsieur le Ministre fait dans ce contexte part de quelques défis de notre marché du travail :

Le monde du travail offre en effet de moins en moins d'opportunités aux personnes non ou peu qualifiées. Ce ne sont pas seulement les jeunes sortant de l'école avec un faible niveau de formation initiale qui ont vu leurs difficultés d'insertion s'accroître, mais également ceux qui sortent de l'enseignement supérieur.

D'autant plus, il existe une évolution au niveau des métiers : de plus en plus de postes de travail peuvent être automatisés/digitalisés, et ceci notamment dans le but d'une rentabilité économique supérieure.

Il faut s'adapter aux nouvelles formes de l'emploi, créer des programmes de formation continue en vue de développer des compétences spécifiques relatives aux tâches toujours plus complexes.

Toute la politique de la formation continue doit être revue, notamment la formation des travailleurs, en vue d'assurer le maintien dans l'emploi.

De l'échange de vues, il y a lieu de retenir ce qui suit :

Plusieurs députés soutiennent la position du ministre concernant la problématique du chômage des jeunes. Sont notamment concernés les jeunes qui ont interrompu leur scolarité (décrochage scolaire), respectivement les jeunes qui n'ont pas orienté leurs études vers des branches qui offrent les meilleurs débouchés, notamment celles du numérique et de l'informatique.

Monsieur le Ministre propose aux membres de la commission de venir présenter début de l'année prochaine les nouveaux accents en matière de politique de l'emploi, notamment ceux visant un accroissement des compétences. Dans le cadre du Fonds pour l'emploi, l'accent devra porter sur la promotion et le développement de l'emploi.

Un membre du groupe politique CSV regrette que le budget en matière de travail n'ait pas été présenté et examiné dans le cadre d'une réunion jointe avec la Commission des Finances. Le président de la commission note à cet égard qu'il est avant tout primordial que les différents volets du budget soient traités dans les commissions concernées respectives, et rappelle que la Commission des Finances a actuellement un calendrier très chargé.

À la question de savoir pourquoi l'impôt de solidarité n'a pas été diminué, il est informé que ces dotations sont variables depuis des années. Il n'est toutefois pas exclu que l'impôt de solidarité sera revu l'année prochaine.

L'orateur du groupe politique CSV estime encore que l'ADEM devrait évoluer vers un service de l'État à gestion séparée. À cet égard il est encore noté que pendant trop longtemps l'ADEM a eu une approche trop bureaucratique. Au niveau du personnel, il faudrait recruter d'autres profils, puisque certaines tâches nécessitent des qualifications spécifiques.

Pour ce qui est de l'ITM, il est relevé que pendant longtemps la pyramide d'âge n'a pas été prise en compte. Il faudra procéder à une réorganisation et définir une toute nouvelle orientation, et ceci en concertation avec les syndicats. Il est encore informé qu'une partie des recrutements envisagés sont nécessaires pour compenser des départs à la retraite, tandis que d'autres postes devront être pourvus en vue de l'expansion envisagée.

#### **4. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant**

## modification du Code du travail

Le président de la commission est désigné rapporteur du projet de loi.

Un texte juxtaposé est parvenu aux membres de la commission par courrier électronique, document sur lequel la commission se base pour procéder à l'examen de l'avis du Conseil d'État.

### **Article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

L'article 1<sup>er</sup> du projet de loi contient toutes les dispositions modifiant le Code du travail.

### **Point 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

Le point 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi rectifie l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 2 de l'article L.123-1 pour tenir compte du fait que désormais la période de référence légale ne se limite plus à un mois.

De plus, il tient compte du fait que l'autorisation ministérielle actuellement prévue à l'article L.211-8 est abrogée. Le renvoi à la période de référence fixée par voie conventionnelle est adapté à la nouvelle numérotation du texte.

Ce point n'appelle pas d'observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2016 ni de la part de la commission.

### **Point 2 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

Le point 2 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi prévoit l'ajout d'un nouvel alinéa à l'article L. 211-1 de la section 1 du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II relatif à la durée de travail, pour préciser que ce Titre a non seulement pour objectif de réglementer la durée de travail, mais que les dispositions y contenues doivent aussi assurer un bon fonctionnement des entreprises, le développement de l'emploi, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Dans son avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'État constate que le point 2 sous examen complète l'article L. 211-1 par un alinéa 2 qui, selon l'exposé des motifs, est inspiré de la loi allemande sur le temps du travail et qui est destiné à marquer l'approche des nouvelles dispositions.

Tout en soulignant la pertinence de ce libellé quant au fond, le Conseil d'État note qu'il s'agit en l'occurrence d'une déclaration d'intention sans caractère normatif. Par conséquent, d'après le Conseil d'État, l'alinéa 2 proposé est à omettre.

La commission, prenant note de la remarque du Conseil d'État, décide néanmoins de maintenir l'alinéa 2 en question.

### **Point 3 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

Le point 3 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi se limite à modifier les références prévues à l'article L. 211-5.

Cette modification est devenue nécessaire suite à certains nouveaux agencements des articles du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II relatif à la durée de travail.

Ce point ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2016 ni de la part de la commission.

#### **Point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

Le point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi modifie la section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail. Plus particulièrement, il est prévu de remplacer le contenu de l'actuelle section 4. « Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne » du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II par les nouveaux articles L. 211-6 à L. 211-9 et, en même temps, de réorganiser les dispositions de telle façon à regrouper celles relatives aux périodes de référence légales, au plan d'organisation du travail et à l'horaire mobile ainsi que celles relatives aux périodes de référence fixées par une négociation collective.

#### **Article L. 211-6 du Code du travail - point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

L'article L. 211-6 régleme les périodes de référence légales.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-6 établit le principe de la possibilité de déroger aux dispositions de l'article L. 211-5 en vigueur par voie de période de référence légale dans le respect du principe que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence en question, ne dépasse pas les 40 heures respectivement la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle. Plus précisément, il est prévu de remplacer les termes « *une période de référence de quatre semaines consécutives* » par « *la période de référence applicable* ».

Le nouveau paragraphe 2 donne la possibilité aux entreprises non couvertes par des conventions collectives, respectivement à celles qui sont couvertes par des conventions collectives ou accords subordonnés qui ne prévoient pas de dispositions spécifiques en matière de périodes de référence, d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois. Ces périodes peuvent être exprimées en semaines ou en mois de calendrier.

La commission tient à souligner, dans ce contexte, que cette nouvelle disposition s'appliquera sans préjudice de l'article L.121-7 du Code du travail, qui dispose que toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié.

Pour instaurer une telle période de référence légale ou pour changer la durée d'une période existante, le chef d'entreprise devra informer et consulter sa délégation du personnel ou, pour les entreprises qui de par leur taille ne sont pas soumises à l'obligation de l'installation d'une telle délégation, l'ensemble des salariés concernés.

Le même paragraphe fixe le délai minimum qui doit s'écouler entre le début de la procédure d'information et de consultation et la prise d'effet de la décision d'introduire une période de référence légale ou de changer la durée d'une période de référence existante.

Il précise également que la décision relative à une telle période de référence légale doit être prise pour une durée de 24 mois. Cette décision peut être reconduite tacitement.

À noter que l'employeur peut à tout moment prendre la décision de modifier la durée de la période de référence. Dans ce cas, il doit néanmoins entamer à nouveau la procédure d'information et de consultation dans les mêmes conditions.

Finalement, ledit paragraphe 2 établit un système de jours de congés supplémentaires annuels qui devront être accordés aux salariés qui seront soumis à une période de référence supérieure à un mois, à savoir un jour et demi pour les périodes de référence entre plus d'un mois et deux mois, trois jours pour les périodes de référence entre plus de deux mois et trois mois et trois jours et demi pour les périodes de référence entre plus de trois mois et quatre mois. Mais cela vaut uniquement pour les périodes de référence couvertes par un plan d'organisation du travail.

En respect de l'autonomie tarifaire, ce congé supplémentaire ne s'applique donc pas dans les cas où un système d'horaire mobile remplace le plan d'organisation du travail alors que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties.

Ces jours de congés supplémentaires sont, le cas échéant, proratisés dans tous les cas où cela devient nécessaire.

En premier lieu, cela s'applique aux salariés à temps partiel mais également dans tous les autres cas où cela devient nécessaire. Il en est ainsi notamment lorsque la période de 24 mois pour laquelle la décision d'établir une période de référence donnée a été prise ne correspond pas à des années de calendrier entières, ou si l'employeur décide d'instaurer endéans 24 mois une seule période de référence légale ou des périodes de référence légales ayant des durées différentes dont certaines génèrent un congé supplémentaire.

À relever, finalement, que pour les entreprises qui opteraient pour une période de référence inférieure ou égale à un mois, ou qui la maintiendraient, les dispositions relatives aux journées de congés supplémentaires et, le cas échéant, aux limites prévues dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (nouveau paragraphe 4 de l'article L. 211-7) ne s'appliquent pas.

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'État note que si cette possibilité d'avoir recours à des périodes de référence allant jusqu'à quatre mois semble évidente pour les entreprises non couvertes par une convention collective, elle l'est bien moins pour celles couvertes par une convention collective qui ne prévoit pas de dispositions relatives à une période de référence.

Le Conseil d'État estime que toute modification de l'organisation du temps de travail par une augmentation ou diminution de la période de référence légale de quatre semaines, telle que visée à l'article L.211-6, doit impérativement se faire dans le cadre des négociations préalables à la conclusion d'une convention collective et peut ainsi être portée jusqu'à un maximum de douze mois<sup>1</sup>.

En effet, aux termes de l'article L.162-12, paragraphe 4, point 1, « *la convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants : 1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du temps de*

---

<sup>1</sup> Article L.211-8, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail : « *La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.* »

*travail portent notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée de travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière (...) ».*

Dès lors, selon le Conseil d'État, toute convention collective devra soit régler la question relative à une période de référence, soit contenir une mention indiquant que les parties, après discussion sur la période de référence, n'ont pas trouvé d'accord ou ont convenu de vouloir maintenir l'application du droit commun. Dans ce contexte, le Conseil d'État estime que l'absence de dispositions relatives à une période de référence constitue l'expression de la volonté des parties à la convention de ne pas déroger au droit commun applicable en la matière.

Le projet de loi sous examen, en introduisant la faculté pour les entreprises d'opter unilatéralement pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois, est contraire, en ce qui concerne les conventions collectives en vigueur au moment de la modification législative en projet, au principe de la libre négociation entre partenaires sociaux, et se heurte en particulier au principe tel qu'énoncé à l'article L.162-12, paragraphe 4, point 1, imposant une obligation de négocier, entre autres, sur les aspects liés à l'organisation du temps de travail. Le Conseil d'État insiste à voir éviter l'incohérence entre ce dernier article et l'article L. 211-6 en projet. Le Conseil d'État suggère dès lors de limiter l'option réservée à l'employeur à la seule hypothèse de l'absence d'une convention collective.

En ce qui concerne l'alinéa 6 du même paragraphe 2, qui prévoit que la durée de validité de la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée est valable pour vingt-quatre mois et tacitement renouvelable, le Conseil d'État se demande par quelle voie la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés pourront remettre en question une certaine période de référence et discuter d'éventuels changements pour se voir appliquer une période de référence différente de celle applicable. Le droit de prendre cette initiative est-il réservé aux seules entreprises ?

La commission précise à cet égard que si, certes, cette initiative appartient aux employeurs, néanmoins, il résulte explicitement des dispositions de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail. D'ailleurs, la délégation peut également à tout moment, de sa propre initiative, donner son avis sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail (section 2. « *Information et consultation sur la vie de l'entreprise* » du Chapitre IV. « *Attributions de la délégation du personnel* », Titre Premier « *Délégations* » du Livre IV du Code du travail).

Les alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 introduisent un système de congés supplémentaires à accorder aux salariés respectivement d'un jour et demi, de trois jours et de trois jours et demi, en cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail ci-après « POT », tel que prévu à l'article L.211-7 et pour des périodes de référence entre plus d'un mois et deux mois maximum, entre plus de deux mois et trois mois maximum et entre trois mois et quatre mois maximum. La compensation par des jours de congés supplémentaires, telle que prévue à l'article L.211-6 en projet, ne concerne dès lors que les salariés qui se voient appliquer un POT. Il résulte de cette disposition, plus amplement étayée dans le cadre de l'exposé des motifs, que la compensation légale pour les périodes de référence pourra être négociée librement dans le cadre de l'élaboration d'une convention collective.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Exposé des motifs (dossier parl. n°7016) : « *Le projet prévoit donc deux voies d'accès à des périodes de référence prolongées dont l'une relève de l'autonomie de l'employeur et la seconde de l'autonomie tarifaire.*

Dans ses considérations générales, le Conseil d'État se montre favorable à la priorité donnée à la voie conventionnelle, donc au résultat librement négocié entre partenaires sociaux donnant lieu à des compensations identiques ou équivalentes, voire même plus favorables que les compensations légales prévues par le droit commun (c'est-à-dire prévues par les POT).

Se pose alors la question de la légalité de conventions collectives qui prévoient des compensations moins favorables que celles prévues par le droit commun. Dans ce contexte, le Conseil d'État rappelle les dispositions de l'article L.162-12, paragraphes 6 et 7 consacrant le principe qu'en cas de conflit entre des normes de sources différentes, il y a lieu d'appliquer la norme la plus favorable au salarié.<sup>3</sup> Il appartiendra en dernier lieu aux juridictions compétentes d'apprécier si la convention collective est plus ou moins favorable que la loi.

En ce qui concerne les questions soulevées par le Conseil d'État relatives à la compensation par des jours de congés supplémentaires, telle que prévue à l'article L. 211-6, la commission a pris note des explications du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, suivant lesquelles il importe de distinguer entre deux voies d'accès à des périodes de référence prolongées ; celle relevant de la décision unilatérale de l'employeur dans le cadre d'un POT, et celle résultant d'une négociation entre les partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration d'une convention collective.

Il est affirmé que la compensation légale par des jours de congés supplémentaires prévue par le droit commun ne concerne effectivement que les salariés qui se voient appliquer un POT, dans la mesure où le contexte des négociations d'une convention collective est un contexte complètement différent de celui d'une décision unilatérale de l'employeur : En effet, la nature de la compensation, dans le cadre de l'élaboration d'une convention collective entre partenaires sociaux est librement négociable, d'autres formes de compensation que celle prévue par le droit commun étant possibles.

La commission - pour tenir compte de ces remarques du Conseil d'État et pour éviter que les entreprises actuellement couvertes par une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel qui renvoie au droit commun en ce qui concerne l'organisation du temps de travail, ou qui ne prévoit aucune disposition particulière à ce sujet, puissent appliquer dès l'entrée en vigueur de la présente loi une période de référence légale dépassant ce qui était prévu par le droit commun au moment de la conclusion de la convention ou de l'accord - décide d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du projet de loi, prévoyant que dans une telle hypothèse la période de référence légale applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

En d'autres termes, cette disposition transitoire s'appliquera aux entreprises couvertes par une convention collective ou un accord ne contenant pas de disposition particulière en ce qui concerne l'organisation du temps de travail respectivement renvoyant au droit commun, et ce pendant toute la durée de l'accord ou de la convention, y compris la phase de négociation

---

*En ce qui concerne le volet qui relève de la seule décision de l'employeur le projet de loi prévoit dès lors des compensations en temps libre et des limites maximales mensuelles afin de protéger le salarié.*

*Pour ce qui est du volet du dialogue social le projet laisse la place à l'autonomie tarifaire pour négocier librement les compensations qui conviennent le mieux aux entreprises ou secteurs et à leurs salariés. »*

<sup>3</sup> Article L.162-12 du Code du travail : « (...) (6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés. (7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés. »

suite à une dénonciation, sachant que la convention dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 12<sup>e</sup> mois de sa dénonciation, conformément à l'article L.162-10 du Code du travail.

Il s'ensuit que, par exemple, pour une convention collective en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette disposition transitoire s'appliquera encore pendant les 12 mois de sa dénonciation, soit le 31 décembre 2019, sauf évidemment fixation conventionnelle d'un autre délai.

Par ailleurs, la commission a procédé à la rectification de quelques erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans l'alinéa 7 du paragraphe 2 de l'article L.211-6 du Code du travail - point 4, article 1<sup>er</sup> du projet de loi, qui est à lire comme suit :

*« En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire de un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question. »*

#### **Article L. 211-7 du Code du travail - point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

L'article L. 211-7 régleme les POT.

Le paragraphe 1 reprend les dispositions légales actuellement en vigueur en les adaptant au fait que durant une période de référence supérieure à un mois plusieurs plans d'organisation du travail mensuels devront être établis et communiqués.

Par ailleurs, il permet aux partenaires sociaux d'ajouter des modalités supplémentaires au contenu du POT et d'en modifier la durée, sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois, sauf pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois.

Tout ajout ou modification concernant les éléments prévus par ce paragraphe doit se faire dans le cadre d'une procédure de codécision, et cela vaut pour toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés, au niveau soit de la délégation du personnel, soit des salariés directement concernés si l'entreprise n'est pas dans l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> ne donne pas lieu à des observations particulières ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2016 ni de la part de la commission.

Le paragraphe 2 reprend, en les précisant, les obligations de l'employeur quant à la communication, cinq jours à l'avance, des POT à ses salariés, mais innove dans le sens où il permet la saisine de l'Inspection du travail et des mines (« ITM ») dès le premier avis défavorable de la part de la délégation du personnel et non plus seulement, comme c'est le cas actuellement, après le deuxième avis négatif.

L'ITM tentera de trouver un accord entre les parties dans le mois de la saisine. Si le désaccord subsiste, l'Office national de conciliation pourra être-saisi du litige.

À relever que dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, la saisine de l'ITM respectivement de l'Office national de conciliation ne peut avoir un effet suspensif sur la mise en œuvre du POT litigieux.

Concernant le paragraphe 2, le Conseil d'État, dans son avis du 15 novembre 2016, peut se rallier à l'avis de la Chambre des Salariés qui « *s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM pour tenter de concilier les parties et sur le régime qui, entre-temps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation* ». Le Conseil d'État estime que la loi devra clarifier si la saisine aura un caractère suspensif ou non.

Afin de donner suite à la demande du Conseil d'État et considérant qu'en attendant la solution du litige l'entreprise doit continuer à fonctionner, il est proposé de compléter le paragraphe 2 par un nouvel alinéa 5 prévoyant que la saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

La commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article L.211-7 par un nouvel alinéa 5 de la teneur suivante :

**« La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif. »**

Le paragraphe 3 a trait aux modalités selon lesquelles des changements du POT peuvent être opérés et sous quelles conditions les modifications de l'horaire initial seront considérées comme heures supplémentaires.

Plus particulièrement, il introduit dans le cadre des POT un nouveau principe en ce qui concerne le changement ponctuel de ces plans en remplaçant le système aléatoire d'événements imprévisibles par un système de préavis : désormais tout changement d'un POT, à l'initiative de l'employeur, intervenant au moins trois jours avant le changement envisagé, n'entraîne pas automatiquement des heures supplémentaires. Par contre, tout changement intervenant moins de trois jours avant l'événement génère des suppléments à compenser ou à rémunérer.

Dans le cas d'un simple changement d'horaires sans travail supplémentaire, intervenant dans un délai inférieur à 3 jours, cette compensation en temps de repos rémunéré ou en numéraire se fait au taux de 1,2 pour toute heure travaillée au-delà de la deuxième heure déviant de l'horaire initial, au lieu de 1,0 pour les deux premières heures. En effet, le taux de majoration ne s'applique pas aux deux premières heures ainsi prestées, puisque le dérangement causé par un décalage aussi marginal de l'horaire prévu dans le POT est considéré comme ne justifiant pas un supplément. En matière fiscale et de sécurité sociale, ce nouveau taux de majoration sera traité de la même manière que pour les heures supplémentaires visées aux articles L.211-22 et suivants. Dans le cas de réel travail supplémentaire, le taux de compensation est de 1,5, et le taux de rémunération de 1,4, tels que prévus à l'article L.211-27.

Le texte précise également que toutes ces dispositions s'appliquent uniquement si les changements du POT résultent d'une initiative de l'employeur, ceci afin d'éviter que des accords personnels intervenus entre salariés ou des demandes directes de certains salariés concernant un changement d'horaire ou de temps de travail mettent l'employeur dans l'obligation de rémunérer des heures supplémentaires.

Les trois derniers alinéas du paragraphe 3 prévoient pour le salarié concerné par un changement du POT, dans un délai inférieur au délai de préavis fixé par la loi, une possibilité de demander à son employeur de ne pas devoir procéder à ce changement. Ceci n'est possible cependant que si le changement en question ne résulte pas d'un cas de force majeure. Le cas échéant, la demande du salarié doit être motivée par des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord de l'employeur par rapport à cette demande, la délégation ou le salarié peut saisir l'ITM qui émettra un avis écrit sur le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

Le paragraphe 3 ne donne pas lieu à des observations particulières de la part du Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans l'alinéa 4 du paragraphe 3 de l'article L.211-7 du Code du travail - article 1<sup>er</sup>, point 4, qui est à lire comme suit :

*« Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées. »*

Le nouveau paragraphe 4 tient compte des aspects de sécurité et de santé au travail.

En vue d'une meilleure protection du salarié, il est prévu de limiter dans les POT le dépassement mensuel de la durée de travail à 12,5% pour les périodes de référence entre un et trois mois, et à 10% pour les périodes de référence entre trois et quatre mois, et ce au lieu des 20% prévus actuellement aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.211-12.

En conséquence, tout travail effectué au-delà de ces limites, et dans le respect des maxima fixés par le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.211-12, est d'office considéré comme heure supplémentaire, sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence. Un décompte du nombre d'heures qui, en application des taux, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires est arrêté à la fin de chaque mois et ce décompte ne sera pas pris en considération pour la détermination des limites pour le mois suivant.

À noter que ces taux de 12,5% respectivement 10%, qui sont des limites censées protéger les salariés contre un dépassement continu et systématique des 40 heures par semaine, sont toujours à considérer par rapport aux heures de travail normales légales ou fixées par voie de convention collective de travail applicables à un salarié occupé à temps plein.

Le paragraphe 4 ne donne pas lieu à des observations particulières de la part du Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à l'endroit du paragraphe 4 de l'article L. 211-7 à la modification suivante :

*« (4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois :*

*– 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 1 'un mois et 3 trois mois au maximum,*

– 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 quatre mois au maximum. »

**Article L. 211-8 du Code du travail - point 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi**

Cet article reprend les dispositions légales actuelles concernant l'horaire mobile, qui peut se substituer au POT en en précisant toutefois les modalités.

En effet, dorénavant un tel système ne pourra être introduit que de l'accord de la délégation du personnel ou, s'il n'y en a pas, de l'accord de tous les salariés concernés, et ce dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés occupés.

Comme cette décision relève de la codécision, les jours de congé supplémentaires prévus au paragraphe 2 de l'article L.211-6 et les limites mensuelles concernant le dépassement des heures de travail normales prévues au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne s'appliquent pas si un système d'horaire mobile se substitue au plan d'organisation du travail.

Dans son avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'État renvoie, pour ce qui est des compensations sous forme de congés supplémentaires ainsi que de la limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, à ses observations précédemment formulées à l'endroit de l'article L.211-6.

Le Conseil d'État estime d'ailleurs que la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés ne seraient cependant pas en mesure de négocier aussi librement les compensations pour les périodes de référence comme tel est le cas pour les négociations dans le cadre des conventions collectives. Les négociations sur un horaire mobile au niveau d'une délégation du personnel ou par les salariés concernés seront indéniablement marquées par le rapport de force et de dépendance entre employeur et salariés, de sorte que les conditions pour une libre négociation dans un contexte de sain équilibre ne sont pas données. Étant donné qu'une négociation dans une telle situation s'apparente à la procédure de négociation d'un POT, se pose encore la question de savoir si les règles du droit commun devraient s'appliquer, notamment en ce qui concerne les compensations sous forme de congés supplémentaires et la limitation du dépassement de la durée de travail mensuelle normale.

L'alinéa 5 de l'article L.211-8 reprend les dispositions actuellement en vigueur en ce qui concerne le décompte des heures de travail dans le système de l'horaire mobile en fin de période de référence.

Dans son avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait qu'il sera donc tout à fait possible de reporter des heures de travail excédentaires, dont le nombre peut être fixé librement dans le règlement de l'horaire mobile, d'une période de référence de quatre mois à la prochaine période de référence de quatre mois et ce de façon illimitée, sans que ce travail excédentaire ne soit considéré, rémunéré ou compensé comme travail supplémentaire. Le Conseil d'État est d'avis que cette disposition n'est guère compatible avec l'objectif de l'introduction d'une période de référence de quatre mois, à savoir celui d'assurer une certaine flexibilité à l'entreprise tout en veillant à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur la période de référence en question, corresponde à la durée de travail hebdomadaire maximale normale.

Afin de tenir compte de cette remarque justifiée du Conseil d'État, il est proposé de permettre ce report uniquement dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

L'alinéa 5 de l'article L.211-8 serait donc à modifier et le même article à compléter par un alinéa prévoyant que ce report est uniquement possible dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Plus particulièrement, la commission propose de modifier l'alinéa 5 de l'article L.211-8 et de compléter ce même article par l'ajout d'un alinéa 6 de la teneur suivante :

*« Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, ~~le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminés par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante,~~ un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L.211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.*

***Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois, le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante. »***

## **5. Divers**

Les prochaines réunions de commission sont planifiées pour les 21 et 23 novembre 2016.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 21 septembre 2016

#### Ordre du jour :

1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail  
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt  
- Examen et adoption d'un projet de lettre d'amendement
2. 6915 Projet de loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés  
- Désignation d'un rapporteur  
- Présentation du projet de loi  
- Examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat
3. 7032 Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité et abrogeant le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses  
- Examen du projet de règlement grand-ducal  
- Elaboration d'une prise de position de la commission
4. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail  
- Désignation d'un rapporteur  
- Présentation du projet de loi
5. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, Mme Tess Burton remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Martine Hansen remplaçant M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et

solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Marco Boly, Directeur f.f. de l'Inspection du travail et des mines  
M. Claude Santini, M. Yves Melcher, de l'Inspection du travail et des mines

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

## **1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail**

*[Les membres de la commission se voient distribuer une proposition de lettre d'amendement, également envoyé par courrier électronique aux membres de la commission.]*

Suite à un bref d'échange de vues, le projet de lettre d'amendement est adopté l'unanimité par la Commission.

## **2. 6915 Projet de loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés**

Madame Taina Bofferding est désigné comme rapportrice du projet de loi.

Il résulte de l'exposé des motifs que le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté en date du 4 juillet 2012 la directive 2012/18/UE concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Le texte de la directive prévoit que les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à ladite directive au plus tard le 31 mai 2015 et appliquent ces mesures à partir du 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **Du point de vue de la santé humaine**

La directive précitée ayant pour objet „[...] la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour la santé humaine et l'environnement [...]“, il en découle que les conséquences sur la sécurité en général, la santé des salariés et du public, ainsi que sur l'environnement doivent être limitées.

Jusqu'à présent le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, transposant l'ancienne directive, a été pris en tant que règlement d'exécution de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Considérant:

- que la directive 2012/18/UE prévoit la limitation des conséquences sur la santé humaine,
- que la santé humaine englobe la santé des salariés et du public,
- que la santé du public n'est pas objet de la loi relative aux établissements classés.

La directive précitée ne peut dès lors plus être transposée en tant que règlement d'exécution de la loi relative aux établissements classés.

### **Du point de vue de la dispense en matière d'établissements classés**

Vu que la loi du 29 mai 2009 concernant l'évaluation des incidences sur l'environnement humain et naturel de certains projets routiers, ferroviaires et aéroportuaires, législation dite EIE Transport, octroi à certains établissements tel que le site Multimodal à Bettembourg une dispense par rapport à la législation relative aux établissements classés et que si la directive 2012/18/UE était transposée en tant que règlement d'exécution de la loi relative aux établissements classés, ce règlement d'exécution ne serait dès lors pas applicable à ces établissements. Ceux-ci ne tomberaient dès lors pas sous les dispositions de la transposition. La prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour la santé humaine et l'environnement ne serait dès lors plus garantie pour ces établissements et la directive ne serait par conséquent ni transposée, ni appliquée correctement.

### **Du point de vue de la consultation publique**

A l'heure actuelle, la législation relative aux établissements classés impose une procédure de consultation publique pour les établissements de classe 1 et 2. La directive 2012/18/UE, quant à elle, impose à présent également la consultation du public pour tout aménagement réalisé autour d'établissements Seveso lorsque celui-ci est susceptible d'accroître les risques ou les conséquences d'un accident majeur. Cette consultation publique doit être indépendante de la classe 1, voire de la loi relative aux établissements classés, c.-à-d. que la consultation doit également avoir lieu pour des établissements de classe 3, 3A, 3B, 4 et pour les établissements non soumis aux dispositions de la loi dite commodo/incommodo. Cette imposition, contredisant la loi relative aux établissements classés, ne peut dès lors se trouver dans un règlement d'exécution de cette dernière.

Dans le cadre de la directive 2012/18/UE, des informations relatives à la santé humaine (salariés et public) doivent être communiquées au public afin de garantir une participation à la prise de décision. En considérant que la santé du public ne relève pas du champ d'application de la loi relative aux établissements classés, la procédure de consultation prévue par celle-ci ne peut dès lors pas couvrir l'aspect de la santé du public.

Au vu des arguments qui précèdent, il est nécessaire d'instaurer une procédure de consultation indépendante de celle reprise par la loi relative aux établissements classés et d'en définir le déroulement dans le cadre d'une loi.

Aux fins de simplification, les procédures de consultation publique définies dans la loi relative aux accidents majeurs sont identiques à celles imposées par la loi relative aux établissements classés. Dans la pratique celles-ci peuvent se dérouler simultanément et ne représenter qu'une seule procédure publique au titre des deux législations et n'entraîneraient par conséquent pas de frais supplémentaires pour l'exploitant.

Au vu des éléments qui précèdent la directive 2012/18/UE est transposée en droit national sous forme de loi.

\*

Il est retenu qu'un projet de lettre d'amendement sera à préparer pour la prochaine réunion.

**3. 7032 Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité et abrogeant le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses**

*[Les membres de la commission se voient distribuer un document incorporant une proposition d'avis sur le projet de règlement grand-ducal sous examen, élaboré par le secrétariat et envoyé par courrier électronique aux membres de la commission.]*

Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines présente brièvement le projet de règlement grand-ducal sous avis, pour le détail duquel, il y a lieu de se référer au document parlementaire 7032.

La commission constate que le projet de règlement grand-ducal sous examen entend modifier le règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000, concernant les études des risques et les rapports de sécurité, et abroger le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Le projet de règlement grand-ducal sous examen a pour base légale le projet de loi 6915 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Jusqu'à présent, un établissement tombant sous les dispositions du règlement grand-ducal concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses n'était pas soumis aux dispositions du règlement grand-ducal concernant les études des risques et les rapports de sécurité. Or l'objet de la nouvelle loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses dite « loi Seveso III », ne couvre pas l'objet du règlement grand-ducal concernant les études des risques et les rapports de sécurité.

Le projet de règlement grand-ducal sous examen entend étendre l'obligation de réaliser une étude des risques en cas de fonctionnement anormal d'un établissement soumis aux dispositions du règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité aux établissements tombant sous les dispositions de la future loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Ainsi, un salarié d'un établissement tombant sous les dispositions de la nouvelle loi telles que proposées au projet de loi 6915 sera protégé de la même manière qu'un salarié d'un établissement tombant sous les dispositions du règlement grand-ducal du 14 septembre 2000.

En outre, le projet de règlement grand-ducal sous examen abroge le règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant

des substances dangereuses qui est remplacé par la nouvelle loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

De plus, le Gouvernement propose de mettre à jour des références devenues incorrectes suite au règlement grand-ducal du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés [...] qui a apporté plusieurs changements de texte et modifié certaines références.

\*

Dans son avis du 3 mai 2016, le Conseil d'État émet plusieurs observations exclusivement d'ordre légistique. La commission parlementaire constate avec satisfaction que le nouveau texte coordonné lui soumis pour avis reprend toutes les modifications proposées par le Conseil d'État.

\*

Au vu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale donne son assentiment au texte du projet de règlement grand-ducal, tel qu'il a été amendé suite à l'avis du Conseil d'État.

#### **4. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail**

Le président rappelle que l'on est toujours en attente de l'avis du Conseil d'État, mais vu l'urgence du dossier, la validité des dispositions actuelles expirant le 31 décembre 2016, il est déjà procédé à une présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre.

En effet, l'actuelle loi PAN arrivant définitivement à échéance le 31 décembre 2016, le nouveau texte visera à mettre fin au caractère provisoire des dispositions du Code du travail concernant les périodes de référence et la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Monsieur le Ministre rappelle que lors des différentes sessions de négociations qui se sont déroulées dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-dessous « CPTÉ »), dont la dernière date du 21 mars 2016 et qui a duré près de 12 heures, les partenaires sociaux – employeurs et syndicats - tout comme le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire - ont présenté des documents exprimant leurs positions respectives. Il a dû être constaté que, malgré certains rapprochements, un compromis sur un texte n'était pas possible. Faute d'un accord entre les partenaires sociaux, le Gouvernement a donc pris ses responsabilités. Le projet de loi a été déposé le 21 juillet 2016.

A noter à titre marginale qu'en Belgique, le Gouvernement envisage également de réformer le système de l'organisation du temps de travail des salariés en vue d'offrir une plus grande flexibilité au niveau des heures prestées.

#### **Éléments clés du projet de loi**

Le Gouvernement s'est inspiré pour le présent avant-projet de loi de la loi allemande sur le temps du travail (« Arbeitszeitgesetz ») pour retenir le principe que les nouvelles dispositions auront pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que

le développement de l'emploi et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Concernant le système d'organisation du temps de travail, le temps de travail légal restera de 40 heures par semaine. Il n'y aura pas non plus de changement au niveau de la durée maximale de travail, qui ne pourra pas dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Concernant la durée de la période de référence, il est envisagé d'augmenter la période de référence légale d'1 mois à 4 mois conformément aux limites de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Aucune entreprise ne sera obligée de passer à une période de référence à 4 mois, mais il s'agit d'une option à appliquer selon les besoins de chaque entreprise et la décision se prendra au niveau de l'entreprise. Toutes les entreprises qui ont actuellement un période de référence d'1 mois peuvent continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition. Au cas où une entreprise opte pour une période de référence supérieure à 1 mois et allant jusqu'à 4 mois, une procédure d'information et de consultation sera à respecter.

L'actuel article L. 211-9 relatif à l'autorisation administrative d'une période de référence supérieure à un mois est supprimé, alors que la procédure relativement compliquée n'a jamais été véritablement respectée. Jusqu'à présent, chaque année, seulement une vingtaine d'autorisations administratives relatives à des périodes de référence supérieures à un mois ont été demandées et accordées.

Pour ce qui est du congé supplémentaire, en cas de période de référence d'une durée supérieure à un 1 mois et allant jusqu'à 2 mois un congé supplémentaire d'1 jour et demi par an est dû aux salariés concernés (soit 12 heures par an). En cas de période de référence d'une durée supérieure à 2 mois et allant jusqu'à 3 mois, un congé supplémentaire de 3 jours par an est dû aux salariés concernés (soit 24 heures par an). En cas de période de référence d'une durée supérieure à 3 mois et allant jusqu'à 4 mois, un congé supplémentaire de 3 jours et demi par an est dû aux salariés concernés (soit 28 heures par an).

Concernant la durée de travail maximale mensuelle, certaines adaptations en matière de temps de travail seront prévues. Il est envisagé de limiter le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5 %, voire à 10 %. Par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures, sur un mois, cela équivaut à 45 respectivement 44 heures. Toute heure travaillée au-delà de la moyenne des 45 respectivement 44 heures sur un mois est automatiquement compensée comme une heure supplémentaire. Ce mécanisme vise à décourager le dépassement systématique du temps de travail légal qui est de 40 heures par semaine. Un dépassement ne sera pas interdit, mais à partir du seuil de 12,5 %, respectivement 10 % pour une période de référence de 4 mois, le fait de ne plus pouvoir compenser une à une les heures travaillées en plus, devrait freiner le recours aux heures supplémentaires. Celles-ci doivent rester l'exception et n'être utilisées que ponctuellement pour faire face à des variations conjoncturelles. Plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il faudrait encourager l'embauche. Concrètement, en cas de période de référence d'une durée supérieur à 1 mois et allant jusqu'à 3 mois la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 12,5 % de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle). En cas de période de référence d'une durée supérieure à 3 mois et allant jusqu'à 4 mois, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 10 % de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle). Tout travail presté au-delà de ces limites est d'office à considérer comme heures supplémentaires.

Monsieur le Ministre note dans ce contexte que, si le Luxembourg est parmi les pays où le temps de travail est relativement long, un temps de travail important n'est cependant pas

nécessairement un garant de productivité. Selon une étude de l'OCDE, en Allemagne le nombre d'heures travaillées s'élève en moyenne à 1.371 heures par an, suivi par les Pays-Bas avec en moyenne 1.425 heures travaillées par année (pays où le travail à temps partiel est très répandu), la Norvège avec en moyenne 1427 heures travaillées par année, le Danemark avec en moyenne 1.436 heures travaillées par année et la France avec en moyenne 1.473 heures travaillées par année. A noter également qu'en Suisse, le nombre d'heures travaillées par année s'élève en moyenne à 1.568 heures et au Luxembourg, à 1.643 heures travaillées en moyenne par année. Au sein des pays de l'Union européenne, la Grèce est l'un des pays où le nombre d'heures travaillées par personne employée est le plus élevé, soit 2.042 heures de travail par an.

En matière de changement du plan d'organisation du travail (ci-dessous « POT ») journalier, suite à une suggestion du patronat lors des délibérations, le critère d'imprévisibilité sera supprimé et remplacé par un critère objectif, à savoir le délai dans lequel le POT est changé. Il est noté à cet égard qu'il s'agit en l'occurrence d'un changement en faveur des salariés. Tout changement du POT qui est signalé moins de trois jours en avance sera, sauf exception, automatiquement considéré comme heure supplémentaire. Cette procédure claire ne donnera plus lieu à contestation et permettra ainsi de supprimer la procédure actuellement en vigueur en cas de litige.

Si le changement du POT intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours en avance et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais qu'un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée, au lieu de 1 pour les deux premières heures travaillées.

Le nouveau texte ne portera pas de changements majeurs aux dispositions relatives à l'horaire mobile, qui peut se substituer au POT. L'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités sont décidés, à défaut de dispositions afférentes dans une convention collective, d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation, ou, s'il n'y en a pas, les salariés concernés.

Il sera également prévu de revaloriser les conventions collectives de travail, un élément indispensable du dialogue social. Toute période de référence supérieure à 4 mois ne pourra dorénavant être décidée que dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Concernant les conventions collectives en vigueur, celles-ci gardent leur pleine validité pour ce qui est de la période de référence qui y est fixée.

\*

De l'échange de vues consécutif, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

- Il est confirmé que la durée de travail continue à être calculée non pas sur une période de référence de 4 semaines, mais sur une période de référence d'1 mois (équivalent à 173 heures mensuelles rémunérées). Un intervenant indique dans ce contexte pouvoir comprendre que la nouvelle réforme annoncée ne fait pas l'unanimité auprès du patronat et le mécontentement de ce dernier notamment pour ce qui est des secteurs à fortes fluctuations saisonnières (par exemple à l'approche de Noël) ayant une influence sur le calcul de la durée du travail (le mois de février étant le mois le plus court avec 160 heures, les mois de mars (s'il n'y a pas de jours fériés) et de juillet étant les mois les plus longs avec 23 ou 24 jours ouvrables).

- En réponse à la question de savoir s'il sera possible de fixer une période de référence avec des durées différentes sur une année, Monsieur le Ministre, tout en relevant qu'aucune décision n'a été prise à cet égard, estime que ceci serait difficile à mettre en œuvre. En principe, la période de référence est fixée sur une période d'un an, le délai de préavis étant de 2 mois.
- Concernant les conventions collectives en vigueur, il est confirmé que celles-ci gardent leur pleine validité pour ce qui est de la période de référence y fixée, après l'entrée en vigueur du présent texte. En cas de renégociation d'une convention collective venue à échéance, les partenaires sociaux ne sont toutefois pas tenus de tenir compte des nouvelles dispositions légales du présent avant-projet de loi. En effet, les nouvelles dispositions proposées ne s'appliquent pas aux périodes de référence librement négociées dans le cadre d'une convention collective.

Il est précisé à cet égard que la réforme s'adresse avant tout aux entreprises souhaitant procéder à une légère adaptation du temps de travail sans recourir à une convention collective et qui optent pour plus de flexibilité. Le nouveau texte proposé laissera aux partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective une très large latitude. En effet, les partenaires sociaux sont libres de négocier entre eux les modalités du POT et d'en prévoir une durée différente à celle qui sera fixée de façon générale par le présent avant-projet de loi.

- Il est précisé que, concernant le nombre de services ou de départements affectés par un éventuel allongement de la période de référence, cette décision sera prise au niveau de l'entreprise. Evidemment, uniquement les salariés affectés par un allongement de la période de référence bénéficieront de l'octroi de congés supplémentaires.
- Quant à l'incidence de la réforme sur le marché de travail, Monsieur le Ministre donne à considérer que cette réforme facilitera la flexibilité au sein des entreprises. Il rappelle dans ce contexte également que les heures supplémentaires doivent rester l'exception et n'être utilisées que ponctuellement pour faire face à des variations conjoncturelles. Plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il y a lieu d'encourager l'embauche.
- Il est confirmé que le concept des conventions collectives sectorielles d'obligation générale est toujours d'actualité (secteur de construction, des banques, des assurances, de gardiennage et de nettoyage de bâtiments, etc.).
- Il est précisé que le régime actuel applicable aux heures supplémentaires (notamment qu'en cas de paiement d'heures supplémentaires, ces dernières sont exemptes d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale) s'appliquera également aux heures supplémentaires prestées durant une période de référence de 4 mois (45 à 48 heures).
- Un membre de la commission attire encore l'attention sur le fait que la législation actuelle prévoit que tout salarié au cours de chaque période de 7 jours, à droit à une période minimale de repos sans interruption de 44 heures. Il note à cet égard qu'au vue du fait que la loi ne précise pas quand ce repos doit avoir lieu, la pratique a montré qu'un bon nombre d'entreprises associent deux fois 7 jours, prévoyant la période de repos avant et après cette période. Il s'ensuit que les salariés doivent travailler plus de 10 jours de suite sans interruption. La commission est informée que pour éviter cette pratique, il sera prévu dans la réforme que dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire

doit intervenir, de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu.

## **5. Divers**

Aucun point divers n'est abordé.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel

7016,7092

**MEMORIAL**  
Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 271**

**27 décembre 2016**

---

**Sommaire**

**CODE DU TRAVAIL**

<b>Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail . . . . .</b>	<b>page 4970</b>
<b>Loi du 23 décembre 2016 portant modification des articles L. 511-5, L. 511-7, L. 511-12 et L. 631-2 du Code du travail . . . . .</b>	<b>4973</b>

**Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 22 décembre 2016 et celle du Conseil d'Etat du 23 décembre 2016 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le paragraphe 2 de l'article L. 123-1 est modifié comme suit:

«Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence légale prévue à l'article L. 211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail. Est applicable l'article L. 211-9.»

2° L'article L. 211-1 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

«Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.»

3° L'article L. 211-5 est modifié comme suit:

«Sans préjudice des articles L. 211-13, L. 211-18 à L. 211-21 ainsi que L. 211-23 à L. 211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.»

4° La section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II prend la teneur suivante:

*«Section 4. – Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne*

**Art. L. 211-6.** (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) A défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

**Art. L. 211-7.** (1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

(2) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I<sup>er</sup>, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévu aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié. L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum,

- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum.

**Art. L. 211-8.** Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L. 211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I<sup>er</sup>, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

**Art. L. 211-9.** La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article L. 211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.»

5° Le paragraphe 2 de l'article L. 211-27 est complété par un alinéa 2 de la teneur suivante:

«Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L. 211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.»

6° L'alinéa premier de l'article L. 211-31 est modifié comme suit:

«**Art. L. 211-31.** Il peut être dérogé aux articles L. 211-15, L. 211-16 paragraphes 1<sup>er</sup> et 3, L. 231-11 alinéa 1, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L. 211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe 2: (...).»

7° A l'article L. 214-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est abrogé.

8° L'article L. 231-11 est modifié comme suit:

«**Art. L. 231-11.** Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa.»

**Art. 2.** Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

**Art. 3.** Un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire,  
Nicolas Schmit*

Crans, le 23 décembre 2016.  
**Henri**

Doc. parl. 7016; sess. ord. 2015-2016 et 2016-2017.

### **Loi du 23 décembre 2016 portant modification des articles L. 511-5, L. 511-7, L. 511-12 et L. 631-2 du Code du travail.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 22 décembre 2016 et celle du Conseil d'Etat du 23 décembre 2016 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Article unique.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 511-5 est modifié comme suit:

«**Art. L. 511-5.** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.»

2° Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 511-7 prend la teneur suivante:

«(1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L. 511-4, paragraphe 1<sup>er</sup>.»

3° L'article L. 511-12 prend la teneur suivante:

«**Art. L. 511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L. 511-5.»

4° Sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 631-2 de la teneur suivante:

«46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.

47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.»

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire.*  
**Nicolas Schmit**

*La Secrétaire d'Etat à l'Economie,*  
**Francine Closener**

Crans, le 23 décembre 2016.

**Henri**

---

Doc. parl. 7092; sess. ord. 2016-2017.