**Projet de loi 5386**

1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
2. modifiant la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ;
3. modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
5. modifiant la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail

Le projet de loi sous rubrique vise principalement à transposer la directive 2003/88/CE du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail.

Cette directive vient remplacer la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 telle que complétée et modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement et du Conseil du 22 juin 2000. Par souci de clarté, il a été jugé opportun de reprendre les dispositions de ces deux directives et de les consolider dans un seul texte.

Il est rappelé dans ce contexte que la directive du 23 novembre 1993 a posé pour la première fois au niveau européen des règles communes en matière d’aménagement du temps de travail.

Si en principe la durée et l’organisation du temps de travail est du ressort de chaque Etat membre de l’Union européenne, il est paru opportun de prévoir des prescriptions minimales concernant certains aspects du temps de travail applicables dans tous les Etats membres de l’Union européenne et susceptibles d’améliorer les conditions de travail des travailleurs. En vertu de l’article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé et sa sécurité. Une durée de travail excessive, un repos insuffisant ou encore un rythme de travail irrégulier peut avoir des conséquences néfastes sur la santé et la sécurité des travailleurs. L’aménagement du temps de travail apparaît dès lors comme le meilleur garant de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qui ne sauraient être subordonnées à des considérations purement économiques.

Si les grandes lignes de la directive de 2003 sont d’ores et déjà intégrées en droit luxembourgeois, il n’en demeure pas moins que cette directive contient des éléments qui nécessitent une adaptation de notre droit du travail, et plus particulièrement de notre législation en matière de temps de travail.

Parmi ces adaptations, il échet de citer en premier lieu l’introduction en droit national de la notion de période nocturne et du travailleur de nuit.

Si plusieurs textes se référent d’ores et déjà au travail de nuit tels que la loi du 21 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs ou la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleurs enceintes, accouchées et allaitantes, ces lois ne concernent que certaines catégories de travailleurs et ne constituent dès lors nullement des dispositions de portée générale.

Il est précisé dès l’ingrés que le régime des travailleurs du secteur HORECA, consacré par la loi du 20 décembre 2002, n’est pas remis en question par le biais du présent projet de loi. Il est rappelé qu’en matière de travail de nuit, cette loi garantit au travailleur de ce secteur un supplément de rémunération, et en tant que telle, elle réglemente donc le travail de nuit. Le projet de loi sous rubrique vise le statut du travailleur de nuit, notamment au regard de la sécurité et de la protection de la santé au travail.

Le projet de loi sous examen introduit ensuite de nouvelles possibilités de dérogations par rapport à certaines dispositions relatives au temps de travail tant des employés privés que des ouvriers, plus particulièrement en matière de temps de pause, de repos journalier et hebdomadaire, de durée du travail de nuit ou encore de période de référence.

Ces dérogations sont toutefois limitées à des activités et des circonstances limitativement énumérées. Ces dérogations sont également soumises à un accord issu du dialogue social qui peut prendre la forme d’une convention collective ou d’un accord en matière de dialogue social interprofessionnel voire d’un accord d’entreprise. Ce faisant, le projet de loi sous rubrique renforce en même temps le principe du partenariat social.

A noter encore que ces dérogations ne sont admises que si les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social ou encore les accords d’entreprise contiennent des dispositions garantissant des périodes équivalentes de repos compensatoire accordées aux travailleurs concernés.

Le présent projet de loi vient également compléter la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail en prévoyant pour les travailleurs de nuit, à l’instar de ceux qui occupent des postes à risques, une évaluation de leur santé préalablement à leur affectation ainsi qu’une fois affectés. Dans cette dernière hypothèse, l’évaluation doit avoir lieu à des intervalles réguliers. Le projet de loi définit également en droit luxembourgeois, dans le cadre de la loi du 17 juin 1994 précitée, les postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Sont considérées comme tels, les activités qui aggravent la diminution de vigilance du travailleur de nuit, ainsi que celles qui exigent de ces mêmes travailleurs une augmentation de l’activation biologique.

Le projet de loi modifie encore la loi du 17 juin 1994 précitée pour préciser que les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, sont transférés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes. En l’état actuel de notre droit, le travailleur de nuit peut théoriquement déjà bénéficier d’un transfert de poste, notre droit du travail disposant en effet que l’employeur est tenu, dans certaines conditions, d’affecter le travailleur déclaré inapte pour un poste à un autre poste, pour autant bien évidemment qu’un tel transfert soit possible. L’avantage du texte sous rubrique est de créer expressément dans le chef des travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé liés à leur travail la possibilité d’un transfert vers un poste de jour.

A noter encore que les travailleurs mobiles sont exclus du champ d’application des dispositions relatives au repos journalier, au temps de pause, au repos hebdomadaire ou encore à la durée du travail de nuit. Le projet de loi définit par ailleurs les travailleurs mobiles. Il s’agit des travailleurs qui font partie du personnel roulant ou navigant qui sont au service d’une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air, ou voie navigable. S’il est exclu du champ d’application de certaines dispositions, le travailleur mobile se voit toutefois reconnaître formellement le droit à un repos suffisant celui-ci étant également défini dans le cadre du projet de loi sous rubrique.

Enfin le projet de loi règle aussi la problématique de la durée de travail des médecins en formation. Pour ces personnes, la durée de travail hebdomadaire maximale est limitée à 48 heures en moyenne sur une période de référence maximale de 6 mois.