

N° 7016¹**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 semaines¹, 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 semaines² 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 dérogeant aux principes.

¹ Ou un mois

² 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

