

N° 7016⁶

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^{er} 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“, 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 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 (congés 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^{er} du projet de loi

L'article 1^{er} du projet de loi contient toutes les dispositions modifiant le Code du travail.

Point 1^{er} de l'article 1^{er} du projet de loi

Le point 1^{er} de l'article 1^{er} 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^{er} du projet de loi

Le point 2 de l'article 1^{er} 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^{er} du projet de loi

Le point 3 de l'article 1^{er} 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^{er} du projet de loi

Le point 4 de l'article 1^{er} 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^{er} du projet de loi

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

Le paragraphe 1^{er} 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 mois¹.

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,

¹ Article L.211-8, alinéa 1^{er}, 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 collective².

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 salarié³. 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^{er} jour du 12^e 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^{er} 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^{er} 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^{er} du projet de loi

L'article L. 211-7 régleme les POT.

Le paragraphe 1^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} et 3, L.231-11 alinéa 1^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} et 2 du nouvel article L. 231-11. En effet, tandis que l'alinéa 1^{er} 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^{er}, 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^{er} et 2 du nouvel article L. 231-11.

En effet, afin d'éviter que le paragraphe 2 ne rende l'application du paragraphe 1^{er} impossible, il y a effectivement lieu de modifier l'alinéa 2 pour qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}.

En effet, il constate qu'il y a lieu d'écrire „**Art. 1^{er}**“.

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^{er}, 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^{er}. 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^{er} 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^{er} et 3, L. 231-11 alinéa 1^{er}, 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^{er}, 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