



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 21 septembre 2016

Ordre du jour :

1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt
- Examen et adoption d'un projet de lettre d'amendement
2. 6915 Projet de loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés
- Désignation d'un rapporteur
- Présentation du projet de loi
- Examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat
3. 7032 Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité et abrogeant le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses
- Examen du projet de règlement grand-ducal
- Elaboration d'une prise de position de la commission
4. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail
- Désignation d'un rapporteur
- Présentation du projet de loi
5. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, Mme Tess Burton remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Martine Hansen remplaçant M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et

solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Marco Boly, Directeur f.f. de l'Inspection du travail et des mines
M. Claude Santini, M. Yves Melcher, de l'Inspection du travail et des mines

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail

[Les membres de la commission se voient distribuer une proposition de lettre d'amendement, également envoyé par courrier électronique aux membres de la commission.]

Suite à un bref d'échange de vues, le projet de lettre d'amendement est adopté l'unanimité par la Commission.

2. 6915 Projet de loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés

Madame Taina Bofferding est désigné comme rapportrice du projet de loi.

Il résulte de l'exposé des motifs que le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté en date du 4 juillet 2012 la directive 2012/18/UE concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Le texte de la directive prévoit que les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à ladite directive au plus tard le 31 mai 2015 et appliquent ces mesures à partir du 1^{er} juin 2015.

Du point de vue de la santé humaine

La directive précitée ayant pour objet „[...] la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour la santé humaine et l'environnement [...]“, il en découle que les conséquences sur la sécurité en général, la santé des salariés et du public, ainsi que sur l'environnement doivent être limitées.

Jusqu'à présent le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, transposant l'ancienne directive, a été pris en tant que règlement d'exécution de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Considérant:

- que la directive 2012/18/UE prévoit la limitation des conséquences sur la santé humaine,
- que la santé humaine englobe la santé des salariés et du public,
- que la santé du public n'est pas objet de la loi relative aux établissements classés.

La directive précitée ne peut dès lors plus être transposée en tant que règlement d'exécution de la loi relative aux établissements classés.

Du point de vue de la dispense en matière d'établissements classés

Vu que la loi du 29 mai 2009 concernant l'évaluation des incidences sur l'environnement humain et naturel de certains projets routiers, ferroviaires et aéroportuaires, législation dite EIE Transport, octroi à certains établissements tel que le site Multimodal à Bettembourg une dispense par rapport à la législation relative aux établissements classés et que si la directive 2012/18/UE était transposée en tant que règlement d'exécution de la loi relative aux établissements classés, ce règlement d'exécution ne serait dès lors pas applicable à ces établissements. Ceux-ci ne tomberaient dès lors pas sous les dispositions de la transposition. La prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour la santé humaine et l'environnement ne serait dès lors plus garantie pour ces établissements et la directive ne serait par conséquent ni transposée, ni appliquée correctement.

Du point de vue de la consultation publique

A l'heure actuelle, la législation relative aux établissements classés impose une procédure de consultation publique pour les établissements de classe 1 et 2. La directive 2012/18/UE, quant à elle, impose à présent également la consultation du public pour tout aménagement réalisé autour d'établissements Seveso lorsque celui-ci est susceptible d'accroître les risques ou les conséquences d'un accident majeur. Cette consultation publique doit être indépendante de la classe 1, voire de la loi relative aux établissements classés, c.-à-d. que la consultation doit également avoir lieu pour des établissements de classe 3, 3A, 3B, 4 et pour les établissements non soumis aux dispositions de la loi dite commodo/incommodo. Cette imposition, contredisant la loi relative aux établissements classés, ne peut dès lors se trouver dans un règlement d'exécution de cette dernière.

Dans le cadre de la directive 2012/18/UE, des informations relatives à la santé humaine (salariés et public) doivent être communiquées au public afin de garantir une participation à la prise de décision. En considérant que la santé du public ne relève pas du champ d'application de la loi relative aux établissements classés, la procédure de consultation prévue par celle-ci ne peut dès lors pas couvrir l'aspect de la santé du public.

Au vu des arguments qui précèdent, il est nécessaire d'instaurer une procédure de consultation indépendante de celle reprise par la loi relative aux établissements classés et d'en définir le déroulement dans le cadre d'une loi.

Aux fins de simplification, les procédures de consultation publique définies dans la loi relative aux accidents majeurs sont identiques à celles imposées par la loi relative aux établissements classés. Dans la pratique celles-ci peuvent se dérouler simultanément et ne représenter qu'une seule procédure publique au titre des deux législations et n'entraîneraient par conséquent pas de frais supplémentaires pour l'exploitant.

Au vu des éléments qui précèdent la directive 2012/18/UE est transposée en droit national sous forme de loi.

*

Il est retenu qu'un projet de lettre d'amendement sera à préparer pour la prochaine réunion.

3. 7032 Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité et abrogeant le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses

[Les membres de la commission se voient distribuer un document incorporant une proposition d'avis sur le projet de règlement grand-ducal sous examen, élaboré par le secrétariat et envoyé par courrier électronique aux membres de la commission.]

Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines présente brièvement le projet de règlement grand-ducal sous avis, pour le détail duquel, il y a lieu de se référer au document parlementaire 7032.

La commission constate que le projet de règlement grand-ducal sous examen entend modifier le règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000, concernant les études des risques et les rapports de sécurité, et abroger le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Le projet de règlement grand-ducal sous examen a pour base légale le projet de loi 6915 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Jusqu'à présent, un établissement tombant sous les dispositions du règlement grand-ducal concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses n'était pas soumis aux dispositions du règlement grand-ducal concernant les études des risques et les rapports de sécurité. Or l'objet de la nouvelle loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses dite « loi Seveso III », ne couvre pas l'objet du règlement grand-ducal concernant les études des risques et les rapports de sécurité.

Le projet de règlement grand-ducal sous examen entend étendre l'obligation de réaliser une étude des risques en cas de fonctionnement anormal d'un établissement soumis aux dispositions du règlement grand-ducal modifié du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité aux établissements tombant sous les dispositions de la future loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Ainsi, un salarié d'un établissement tombant sous les dispositions de la nouvelle loi telles que proposées au projet de loi 6915 sera protégé de la même manière qu'un salarié d'un établissement tombant sous les dispositions du règlement grand-ducal du 14 septembre 2000.

En outre, le projet de règlement grand-ducal sous examen abroge le règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant

des substances dangereuses qui est remplacé par la nouvelle loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

De plus, le Gouvernement propose de mettre à jour des références devenues incorrectes suite au règlement grand-ducal du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés [...] qui a apporté plusieurs changements de texte et modifié certaines références.

*

Dans son avis du 3 mai 2016, le Conseil d'État émet plusieurs observations exclusivement d'ordre légistique. La commission parlementaire constate avec satisfaction que le nouveau texte coordonné lui soumis pour avis reprend toutes les modifications proposées par le Conseil d'État.

*

Au vu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale donne son assentiment au texte du projet de règlement grand-ducal, tel qu'il a été amendé suite à l'avis du Conseil d'État.

4. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

Le président rappelle que l'on est toujours en attente de l'avis du Conseil d'État, mais vu l'urgence du dossier, la validité des dispositions actuelles expirant le 31 décembre 2016, il est déjà procédé à une présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre.

En effet, l'actuelle loi PAN arrivant définitivement à échéance le 31 décembre 2016, le nouveau texte visera à mettre fin au caractère provisoire des dispositions du Code du travail concernant les périodes de référence et la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Monsieur le Ministre rappelle que lors des différentes sessions de négociations qui se sont déroulées dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-dessous « CPTÉ »), dont la dernière date du 21 mars 2016 et qui a duré près de 12 heures, les partenaires sociaux – employeurs et syndicats - tout comme le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire - ont présenté des documents exprimant leurs positions respectives. Il a dû être constaté que, malgré certains rapprochements, un compromis sur un texte n'était pas possible. Faute d'un accord entre les partenaires sociaux, le Gouvernement a donc pris ses responsabilités. Le projet de loi a été déposé le 21 juillet 2016.

A noter à titre marginale qu'en Belgique, le Gouvernement envisage également de réformer le système de l'organisation du temps de travail des salariés en vue d'offrir une plus grande flexibilité au niveau des heures prestées.

Éléments clés du projet de loi

Le Gouvernement s'est inspiré pour le présent avant-projet de loi de la loi allemande sur le temps du travail (« Arbeitszeitgesetz ») pour retenir le principe que les nouvelles dispositions auront pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que

le développement de l'emploi et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Concernant le système d'organisation du temps de travail, le temps de travail légal restera de 40 heures par semaine. Il n'y aura pas non plus de changement au niveau de la durée maximale de travail, qui ne pourra pas dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Concernant la durée de la période de référence, il est envisagé d'augmenter la période de référence légale d'1 mois à 4 mois conformément aux limites de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Aucune entreprise ne sera obligée de passer à une période de référence à 4 mois, mais il s'agit d'une option à appliquer selon les besoins de chaque entreprise et la décision se prendra au niveau de l'entreprise. Toutes les entreprises qui ont actuellement un période de référence d'1 mois peuvent continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition. Au cas où une entreprise opte pour une période de référence supérieure à 1 mois et allant jusqu'à 4 mois, une procédure d'information et de consultation sera à respecter.

L'actuel article L. 211-9 relatif à l'autorisation administrative d'une période de référence supérieure à un mois est supprimé, alors que la procédure relativement compliquée n'a jamais été véritablement respectée. Jusqu'à présent, chaque année, seulement une vingtaine d'autorisations administratives relatives à des périodes de référence supérieures à un mois ont été demandées et accordées.

Pour ce qui est du congé supplémentaire, en cas de période de référence d'une durée supérieure à un 1 mois et allant jusqu'à 2 mois un congé supplémentaire d'1 jour et demi par an est dû aux salariés concernés (soit 12 heures par an). En cas de période de référence d'une durée supérieure à 2 mois et allant jusqu'à 3 mois, un congé supplémentaire de 3 jours par an est dû aux salariés concernés (soit 24 heures par an). En cas de période de référence d'une durée supérieure à 3 mois et allant jusqu'à 4 mois, un congé supplémentaire de 3 jours et demi par an est dû aux salariés concernés (soit 28 heures par an).

Concernant la durée de travail maximale mensuelle, certaines adaptations en matière de temps de travail seront prévues. Il est envisagé de limiter le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5 %, voire à 10 %. Par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures, sur un mois, cela équivaut à 45 respectivement 44 heures. Toute heure travaillée au-delà de la moyenne des 45 respectivement 44 heures sur un mois est automatiquement compensée comme une heure supplémentaire. Ce mécanisme vise à décourager le dépassement systématique du temps de travail légal qui est de 40 heures par semaine. Un dépassement ne sera pas interdit, mais à partir du seuil de 12,5 %, respectivement 10 % pour une période de référence de 4 mois, le fait de ne plus pouvoir compenser une à une les heures travaillées en plus, devrait freiner le recours aux heures supplémentaires. Celles-ci doivent rester l'exception et n'être utilisées que ponctuellement pour faire face à des variations conjoncturelles. Plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il faudrait encourager l'embauche. Concrètement, en cas de période de référence d'une durée supérieur à 1 mois et allant jusqu'à 3 mois la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 12,5 % de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle). En cas de période de référence d'une durée supérieure à 3 mois et allant jusqu'à 4 mois, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 10 % de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle). Tout travail presté au-delà de ces limites est d'office à considérer comme heures supplémentaires.

Monsieur le Ministre note dans ce contexte que, si le Luxembourg est parmi les pays où le temps de travail est relativement long, un temps de travail important n'est cependant pas

nécessairement un garant de productivité. Selon une étude de l'OCDE, en Allemagne le nombre d'heures travaillées s'élève en moyenne à 1.371 heures par an, suivi par les Pays-Bas avec en moyenne 1.425 heures travaillées par année (pays où le travail à temps partiel est très répandu), la Norvège avec en moyenne 1427 heures travaillées par année, le Danemark avec en moyenne 1.436 heures travaillées par année et la France avec en moyenne 1.473 heures travaillées par année. A noter également qu'en Suisse, le nombre d'heures travaillées par année s'élève en moyenne à 1.568 heures et au Luxembourg, à 1.643 heures travaillées en moyenne par année. Au sein des pays de l'Union européenne, la Grèce est l'un des pays où le nombre d'heures travaillées par personne employée est le plus élevé, soit 2.042 heures de travail par an.

En matière de changement du plan d'organisation du travail (ci-dessous « POT ») journalier, suite à une suggestion du patronat lors des délibérations, le critère d'imprévisibilité sera supprimé et remplacé par un critère objectif, à savoir le délai dans lequel le POT est changé. Il est noté à cet égard qu'il s'agit en l'occurrence d'un changement en faveur des salariés. Tout changement du POT qui est signalé moins de trois jours en avance sera, sauf exception, automatiquement considéré comme heure supplémentaire. Cette procédure claire ne donnera plus lieu à contestation et permettra ainsi de supprimer la procédure actuellement en vigueur en cas de litige.

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

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

Il sera également prévu de revaloriser les conventions collectives de travail, un élément indispensable du dialogue social. Toute période de référence supérieure à 4 mois ne pourra dorénavant être décidée que dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Concernant les conventions collectives en vigueur, celles-ci gardent leur pleine validité pour ce qui est de la période de référence qui y est fixée.

*

De l'échange de vues consécutif, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

- Il est confirmé que la durée de travail continue à être calculée non pas sur une période de référence de 4 semaines, mais sur une période de référence d'1 mois (équivalent à 173 heures mensuelles rémunérées). Un intervenant indique dans ce contexte pouvoir comprendre que la nouvelle réforme annoncée ne fait pas l'unanimité auprès du patronat et le mécontentement de ce dernier notamment pour ce qui est des secteurs à fortes fluctuations saisonnières (par exemple à l'approche de Noël) ayant une influence sur le calcul de la durée du travail (le mois de février étant le mois le plus court avec 160 heures, les mois de mars (s'il n'y a pas de jours fériés) et de juillet étant les mois les plus longs avec 23 ou 24 jours ouvrables).

- En réponse à la question de savoir s'il sera possible de fixer une période de référence avec des durées différentes sur une année, Monsieur le Ministre, tout en relevant qu'aucune décision n'a été prise à cet égard, estime que ceci serait difficile à mettre en œuvre. En principe, la période de référence est fixée sur une période d'un an, le délai de préavis étant de 2 mois.
- Concernant les conventions collectives en vigueur, il est confirmé que celles-ci gardent leur pleine validité pour ce qui est de la période de référence y fixée, après l'entrée en vigueur du présent texte. En cas de renégociation d'une convention collective venue à échéance, les partenaires sociaux ne sont toutefois pas tenus de tenir compte des nouvelles dispositions légales du présent avant-projet de loi. En effet, les nouvelles dispositions proposées ne s'appliquent pas aux périodes de référence librement négociées dans le cadre d'une convention collective.

Il est précisé à cet égard que la réforme s'adresse avant tout aux entreprises souhaitant procéder à une légère adaptation du temps de travail sans recourir à une convention collective et qui optent pour plus de flexibilité. Le nouveau texte proposé laissera aux partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective une très large latitude. En effet, les partenaires sociaux sont libres de négocier entre eux les modalités du POT et d'en prévoir une durée différente à celle qui sera fixée de façon générale par le présent avant-projet de loi.

- Il est précisé que, concernant le nombre de services ou de départements affectés par un éventuel allongement de la période de référence, cette décision sera prise au niveau de l'entreprise. Evidemment, uniquement les salariés affectés par un allongement de la période de référence bénéficieront de l'octroi de congés supplémentaires.
- Quant à l'incidence de la réforme sur le marché de travail, Monsieur le Ministre donne à considérer que cette réforme facilitera la flexibilité au sein des entreprises. Il rappelle dans ce contexte également que les heures supplémentaires doivent rester l'exception et n'être utilisées que ponctuellement pour faire face à des variations conjoncturelles. Plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il y a lieu d'encourager l'embauche.
- Il est confirmé que le concept des conventions collectives sectorielles d'obligation générale est toujours d'actualité (secteur de construction, des banques, des assurances, de gardiennage et de nettoyage de bâtiments, etc.).
- Il est précisé que le régime actuel applicable aux heures supplémentaires (notamment qu'en cas de paiement d'heures supplémentaires, ces dernières sont exemptes d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale) s'appliquera également aux heures supplémentaires prestées durant une période de référence de 4 mois (45 à 48 heures).
- Un membre de la commission attire encore l'attention sur le fait que la législation actuelle prévoit que tout salarié au cours de chaque période de 7 jours, à droit à une période minimale de repos sans interruption de 44 heures. Il note à cet égard qu'au vue du fait que la loi ne précise pas quand ce repos doit avoir lieu, la pratique a montré qu'un bon nombre d'entreprises associent deux fois 7 jours, prévoyant la période de repos avant et après cette période. Il s'ensuit que les salariés doivent travailler plus de 10 jours de suite sans interruption. La commission est informée que pour éviter cette pratique, il sera prévu dans la réforme que dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire

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

5. Divers

Aucun point divers n'est abordé.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel