



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

### Procès-verbal de la réunion du 03 mai 2016

#### Ordre du jour :

1. Mesures prévues dans le cadre de la réforme de l'organisation du temps de travail dans les entreprises
2. Données récentes concernant la situation du marché du travail et l'évolution du chômage au Luxembourg
3. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Claude Lamberty remplaçant Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, Mme Sylvie Andrich-Duval remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

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

Mme Isabelle Schlessler, Directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi

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

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Paul-Henri Meyers

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

## 1. Mesures prévues dans le cadre de la réforme de l'organisation du temps de travail dans les entreprises

Monsieur le Ministre fournit des précisions sur l'avant-projet de loi organisant le temps de travail des salariés.

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 et le Premier Ministre, dans la Déclaration sur l'état de la Nation du 26 avril 2016, a présenté les grandes lignes d'un avant-projet de loi modifiant les dispositions actuelles dont la validité expire le 31 décembre 2016. Ledit projet est actuellement en cours de finalisation.

À noter à titre marginal 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. Actuellement le temps de travail est calculé par semaine en Belgique (en règle générale 38 heures par semaine). Dans le cadre de la réforme, il est envisagé de proposer que les heures prestées ne soient plus calculées par rapport à une référence hebdomadaire mais sur base annuelle. Le travailleur ne pourrait cependant pas travailler plus de 9 heures par jour dans le cadre de référence et au maximum 45 heures par semaine. Quant aux heures supplémentaires, il est envisagé de porter le maximum autorisé de 78 heures par trimestre à 143 heures par trimestre.<sup>1</sup> En Belgique on reste ainsi néanmoins bien en dessous du nombre d'heures supplémentaires proposé dans le cadre du présent avant-projet de loi.

### **Éléments clés de l'avant-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'élargir la période de référence légale d'1 mois à 4 mois conformément aux limites prévues par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de

---

<sup>1</sup> <http://www.lesoir.be/1200135/article/economie/2016-05-03/voici-ce-que-prevoit-reforme-du-travail-kris-peeters>; [http://www.lavenir.net/cnt/dmf20160409\\_00808473/bientot-un-projet-de-loi-pour-rendre-le-temps-de-travail-plus-flexible](http://www.lavenir.net/cnt/dmf20160409_00808473/bientot-un-projet-de-loi-pour-rendre-le-temps-de-travail-plus-flexible)

l'aménagement du temps de travail. Aucune entreprise ne sera obligée de passer à une période de référence de 4 mois, mais il s'agit d'une option à appliquer selon les besoins de chaque entreprise et la décision sera prise au niveau de l'entreprise. Toutes les entreprises qui ont actuellement une 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 un à un 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 supérieure 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 1.427 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. À noter également qu'en Suisse, le nombre d'heures travaillées par année s'élève en moyenne à 1.568 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 travaillées 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 seulement 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 n'apportera 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 temps plein : 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).
- Le nouveau texte va maintenir le POT dont la durée légale reste d'un mois. Il sera possible sur codécision de prévoir un POT d'une durée au-delà d'1 mois, mais pas inférieure à 1 mois (sauf dispositions contraires dans la convention collective).
- 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.

- La problématique du chômage dû aux intempéries concernant plus particulièrement le secteur de la construction et du bâtiment, notamment pour ce qui est des entreprises non liées par convention collective, n'a pas pu être réglée de manière générale dans la présente loi.
- 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.
- En réponse à la question de savoir si une proposition de période de référence peut aussi relever de l'initiative des salariés, notamment en vue d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, Monsieur le Ministre estime que cette réforme ne va justement pas à l'encontre des intérêts de la vie familiale. L'organisation du travail étant principalement décidée au niveau de l'entreprise, la loi ne décidera pas tout, mais elle constituera un cadre légal qui définira les limites et les conditions.
- Le nouveau texte ne dérogera ni aux avenants des contrats de travail ni aux dispositions relatives au travail à temps partiel. Dans ce contexte, Monsieur le Ministre précise qu'il souhaite aussi initier un droit au travail à temps partiel. Une discussion sur ce sujet a déjà été entamée avec les partenaires sociaux. Cependant, jusqu'à présent le Gouvernement n'est pas encore parvenu à un accord avec les partenaires sociaux. Il en va de même pour le compte épargne-temps, pour lequel il n'y a actuellement pas encore de cadre légal.
- En réponse à la question d'un membre de la commission demandant des clarifications relatives aux revendications et critiques avancées par le patronat, il est expliqué que le patronat avait initialement revendiqué un allongement de la période de référence à 4 mois, hors convention collective. Le Gouvernement, de son côté, avait proposé 3 mois de période de référence avec la possibilité d'une extension exceptionnelle à 4 mois sous condition d'être négociée entre les partenaires sociaux dans l'entreprise. Si les entreprises réclamaient bien un allongement de la période de référence, elles étaient opposées à l'octroi de davantage de congés à leurs salariés. Finalement, la revendication du patronat d'une période de référence de 4 mois a été retenue, mais en contrepartie le Gouvernement a exigé que des journées de congé supplémentaires soient accordées aux salariés, au mécontentement du patronat.
- Il est précisé que, concernant le nombre de services ou de départements touchés 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 du 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 la construction, des banques, des assurances, des services 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 vu du fait que la loi ne précise pas quand ce repos doit avoir lieu, la pratique a montré que 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 qu'après la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir au plus tard après une période de 7 jours, de sorte que le salarié ne pourra plus être occupé pendant plus de 7 jours en continu.

## **2. Données récentes concernant la situation du marché du travail et l'évolution du chômage au Luxembourg**

La directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM ») présente brièvement le rapport annuel pour 2015<sup>2</sup> de l'ADEM ainsi que le bulletin de l'emploi de mars 2016<sup>3</sup>, présentations desquelles il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

- En moyenne annuelle, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est passé de 18.089 en 2014 à 17.855 en 2015, ce qui correspond à une baisse de 2,6 %.
- Le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits à l'ADEM s'établit à 17.405 au 31 mars 2016. Sur un an, cela constitue une baisse de 745 personnes, soit de 4,1 %.
- Le taux de chômage s'établit à 6,5 %, dont 51,2 % des personnes concernées sont des hommes et 48,8 % des femmes, soit une baisse du chômage de 5,3 % chez les hommes contre une baisse de seulement 2,8 % chez les

<sup>2</sup> [http://www.adem.public.lu/fr/publications/adem/2015/rapport-annuel-succinct/ADEM\\_032\\_annual-report-2015\\_BAT.pdf](http://www.adem.public.lu/fr/publications/adem/2015/rapport-annuel-succinct/ADEM_032_annual-report-2015_BAT.pdf)

<sup>3</sup> <http://www.adem.public.lu/fr/publications/adem/2016/bulletin-emploi-mars/bul-mars-2016.pdf>

femmes. Ceci s'explique notamment par le fait que le secteur de la construction a davantage recruté ces derniers temps. En effet, dans ce secteur surtout des jeunes hommes d'origine portugaise sont engagés, ce qui explique la baisse accrue du chômage pour cette catégorie de la population. À noter, néanmoins, que le secteur qui a embauché le plus de personnes inscrites auprès de l'ADEM - toutes catégories confondues - est celui de l'Horesca.

- Quant à la catégorisation des demandeurs d'emploi par âge, environ 4.000 personnes inscrites sont âgées de moins de 30 ans, soit 22 % des demandeurs d'emploi ; environ 4.000 personnes inscrites sont âgées entre 30 et 39 ans, soit 24 % des demandeurs d'emploi ; 4.500 personnes inscrites sont âgées entre 40 ans et 49 ans, soit 26 % des demandeurs d'emploi et 4.700 personnes inscrites sont âgées de 50 ans et plus, soit 27 % des demandeurs d'emploi.
- Si en 2015 le chômage auprès des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans n'a pas encore baissé, depuis 2016 la baisse du nombre de demandeurs d'emploi, en recul depuis janvier 2015, s'est généralisée et a également profité à cette catégorie de chômeurs, soit une baisse 2,4 % auprès des demandeurs âgés de plus de 50 ans. En effet, depuis 2016, la baisse du chômage s'étant généralisée, cette situation profite aussi aux demandeurs d'emploi ayant des problèmes de santé (3,5 % sur un an) et aux personnes inscrites depuis au moins 12 mois auprès de l'ADEM (-1,6 %). Pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, une baisse de 4 % a été enregistrée, la catégorie des demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 39 ans affiche une baisse de 5,5 % et celle des demandeurs d'emploi âgés entre 40 et 45 ans affiche une baisse de 4,5 %.
- Quant à la catégorisation des demandeurs d'emploi par niveau de formation, 41 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM n'ont aucun diplôme (niveau inférieur scolarité obligatoire) et 19 % d'entre eux ont un niveau supérieur. Pour cette dernière catégorie, le nombre de demandeurs d'emplois augmente lentement mais sûrement. Pour la catégorie des chômeurs de longue durée, le nombre s'élève actuellement à 8.000 personnes, soit 46 % des demandeurs d'emplois, correspondant à une baisse de 1,6 % par rapport à 2015.
- La commission est informée que les demandeurs d'emploi ayant le statut de salarié à capacité de travail réduite (c'est-à-dire les personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des salariés, incapables d'exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions L.551-1 et suivantes du Code du travail) et les demandeurs d'emploi ayant le statut de « salarié handicapé », sont systématiquement envoyés chez le médecin du travail de l'ADEM depuis 2014. En 2015, parmi les 493 personnes qui se sont présentées auprès de l'ADEM, 222 ont été envoyées à la CNAP, parce que le médecin du travail de l'ADEM a estimé qu'elles ne sont plus aptes à travailler. À noter que les personnes qualifiées « inaptées au travail » par le médecin du travail de l'ADEM sont dispensées pendant 6 mois de se présenter auprès de l'ADEM et ne figurent par conséquent pas dans les statistiques de l'ADEM, notamment au vu du fait qu'elles ne sont pas disponibles pour le marché du travail. Il est précisé que 247 personnes ont été qualifiées « aptes à travailler » par le médecin du travail de l'ADEM. Par conséquent, elles ont été

envoyées chez leur conseiller de l'ADEM afin de définir un nouveau projet professionnel. Parmi les 222 personnes envoyées à la CNAP en décembre 2015, 25 personnes jusqu'à présent se sont vues attribuer une pension d'invalidité, tandis que les 21 personnes qui se sont vues refuser une telle attribution, bénéficient encore d'une dispense de se présenter auprès de l'ADEM jusqu'à juin 2016. En 2016, des 187 personnes qui se sont présentées à l'ADEM, 13 ont été réorientées à la CNAP et ont toutes reçu la pension d'invalidité, soit au total 38 personnes. Actuellement, 191 personnes bénéficient d'une dispense et ne figurent donc pas dans les statistiques. À noter que les personnes en incapacité de travail pour cause de maladie ne figurent pas non plus dans les statistiques de l'ADEM.

- Parmi les demandeurs d'emploi inscrits au Luxembourg, il y a environ un tiers d'origine luxembourgeoise et un tiers d'origine portugaise.
- Il est précisé qu'en tant que frontalier, en cas de perte d'emploi au Luxembourg pour des raisons indépendantes de la volonté des personnes concernées, les éventuelles indemnités de chômage seront versées par l'organisme compétent de leur pays de résidence (le « Pôle emploi » en France et le « Forem » en Belgique) et non pas par l'ADEM, même si ces personnes sont inscrites à titre complémentaire comme demandeurs d'emploi à l'ADEM. Cependant, le Luxembourg est obligé de rembourser à l'administration du lieu de résidence de ces chômeurs la totalité du montant des prestations versées aux chômeurs pendant les trois premiers mois de l'indemnisation. Le chômeur résidant à l'étranger, dont le dernier emploi était au Luxembourg et qui s'est inscrit au chômage dans son pays de résidence, n'est donc pas comptabilisé dans les chiffres concernant le chômage au Luxembourg, mais dans ceux de son pays de résidence, puisque c'est là qu'il touche son allocation de chômage. Néanmoins ce dernier peut, à titre complémentaire, s'inscrire à l'ADEM comme demandeur d'emploi et apparaît par conséquent également dans les chiffres de l'ADEM. D'autres frontaliers qui apparaissent dans les chiffres de chômage luxembourgeois sont ceux qui bénéficient d'une décision de reclassement externe.

### **3. Divers**

Aucun point divers n'a été abordé.

Le Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel