



## Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

### Exposé des motifs

L'organisation du 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 au cœur de la problématique du partage entre vie professionnelle et vie privée.

Toute législation qui entend définir un cadre pour cette organisation doit prendre en compte ces deux aspects. Il s'y ajoute la grande diversité des entreprises de par leur taille, leurs activités, les marchés dont elles dépendent et les technologies qu'elles emploient. Ceci rend des « solutions homogènes » d'autant plus difficiles et inopérantes. Il faut donc laisser aux entreprises et à leur personnel une certaine latitude 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 au loisir, aux responsabilités familiales ou à l'engagement civique. Une loi du 12 février 1999 avait mis 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 ».

En date du 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 délégations 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.

Par une loi du 16 décembre 2011 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 a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2012. Cet article dispose par ailleurs qu' « avant cette date, il sera procédé, pour une période d'observation se terminant au 31 juillet 2011, 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 1000 entreprises de 50 salariés et plus implantées au Luxembourg sur leurs pratiques en termes d'organisation du temps de travail. 704 entreprises, soit 70 % des entreprises contactées ont répondu au questionnaire. Sur l'ensemble de ces entreprises, il est ressorti que 54 % appliquent une période de référence (49 % période de référence légale ; 7 % autorisation ministérielle et 52 % une période de référence conventionnelle). Le Rapport a également constaté que parmi les entreprises contactées, 72 % ont déclaré avoir recours aux heures supplémentaires. 64 % des entreprises recourant aux heures supplémentaires pratiquent à la fois le temps de repos et le paiement comme moyen de compensation. L'étude révèle également que 65 % 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 % des entreprises ont avancé l'absence de fluctuation réelle de l'activité de l'entreprise ; 32 % la méconnaissance du

système des périodes de référence et 9 % 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 telles que celle 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 projet de loi. Ce rapport a fait l'objet d'échanges entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ). Faute de conclusions, les dispositions en question ont été prorogées pour trois ans par une loi du 26 décembre 2012 et finalement jusqu'au 31 décembre 2016 par une loi du 18 décembre 2015.

Le CPTÉ 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'économie 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 est formulé de la manière suivante :

« 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 CPTÉ. 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 CPTÉ, dont la dernière le 21 mars 2016 à Senningen qui a duré près de 12 heures, les partenaires sociaux - employeurs comme 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 partenaires sociaux, le Gouvernement a donc pris ses responsabilités et le Premier Ministre, dans la

Déclaration sur l'Etat 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.

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 ». 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, plus d'accidents au travail c'est-à-dire des facteurs qui pèsent aussi sur l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise.

La première grande modification introduite par le projet de loi consiste à augmenter la période de référence légale d'un mois à quatre mois. Ceci correspond à une demande des employeurs et reste dans les limites de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. L'article 6 de cette directive retient : « Les Etats membres prennent des mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs : a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux... ».

Et concernant plus précisément la période de référence, l'article 16 dispose que « Les Etats membres peuvent prévoir : ... pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) une période de référence ne dépassant pas quatre mois ». Aucune entreprise n'est obligée de passer à une

période de 4 mois. C'est une option selon ses propres besoins. La décision se prend au niveau de l'entreprise.

Par contre les dispositions concernant la durée de travail prévues aux articles L.211-5 et L.211-12 restent inchangées, alors que le projet de loi vise uniquement à modifier la section 4 du Titre I du Livre II ; à savoir celle concernant les périodes de référence et la durée de travail hebdomadaire moyenne.

L'actuel article L.211-9 relatif à l'autorisation administrative d'une période de référence supérieure à un mois est supprimé. La procédure relativement compliquée n'a jamais été véritablement respectée, notamment en ce qui concerne la consultation des organisations syndicales et patronales et particulièrement son point 2 « sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés ». A noter enfin que chaque année seulement une vingtaine d'autorisations administratives relatives à des périodes de référence supérieures à un mois ont été demandées et accordées.

Le projet de loi établit donc une période de référence légale qui peut aller jusqu'à quatre mois. L'entreprise qui fonctionne actuellement sous une période de référence légale d'un mois peut, soit garder ce régime, soit décider de passer à une période de référence plus longue. Cette décision est prise après avoir pris recours à la procédure d'information et consultation sur la vie de l'entreprise prévue à l'article L.414-3 du Code du Travail, qui prévoit explicitement que la délégation du personnel a pour mission « de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ». La loi laisse aux entreprises une certaine latitude en matière de choix de la période de référence selon les situations auxquelles elles doivent faire face.

En effet l'étude du CEPS/INSTEAD avait révélé que parmi les entreprises de 50-99 salariés, 56 % de celles-ci ne recourent pas à une période de référence, cette part n'étant que de 13 % pour les entreprises employant 500 salariés et plus.

Le projet de loi maintient le plan d'organisation du travail (POT) dont la durée légale reste d'un mois sauf dans les cas où la période de référence est inférieure à un mois. Le contenu et l'établissement du POT restent inchangés. Toute entreprise peut cependant compléter le dispositif d'un commun accord avec la délégation du personnel ou l'ensemble des salariés concernés dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place une délégation.

En matière de changement du POT, le critère d'imprévisibilité qui avait déjà été contesté en 2012, est supprimé et remplacé par un critère objectif, à savoir le délai dans lequel le POT est changé. Dorénavant tout changement qui est signalé moins de trois jours avant d'être exécuté sera, sauf exception, automatiquement considéré comme une heure supplémentaire. Cette procédure claire ne donnera plus lieu à contestation et permet ainsi de supprimer la procédure en cas de litige. Il y aura donc une simplification à cet égard.

En cas de litige sur la conformité du POT, celui-ci est d'abord soumis à l'ITM et en l'absence d'un accord entre parties, à l'Office national de Conciliation.

Le projet de loi ne porte 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 est prise, 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.

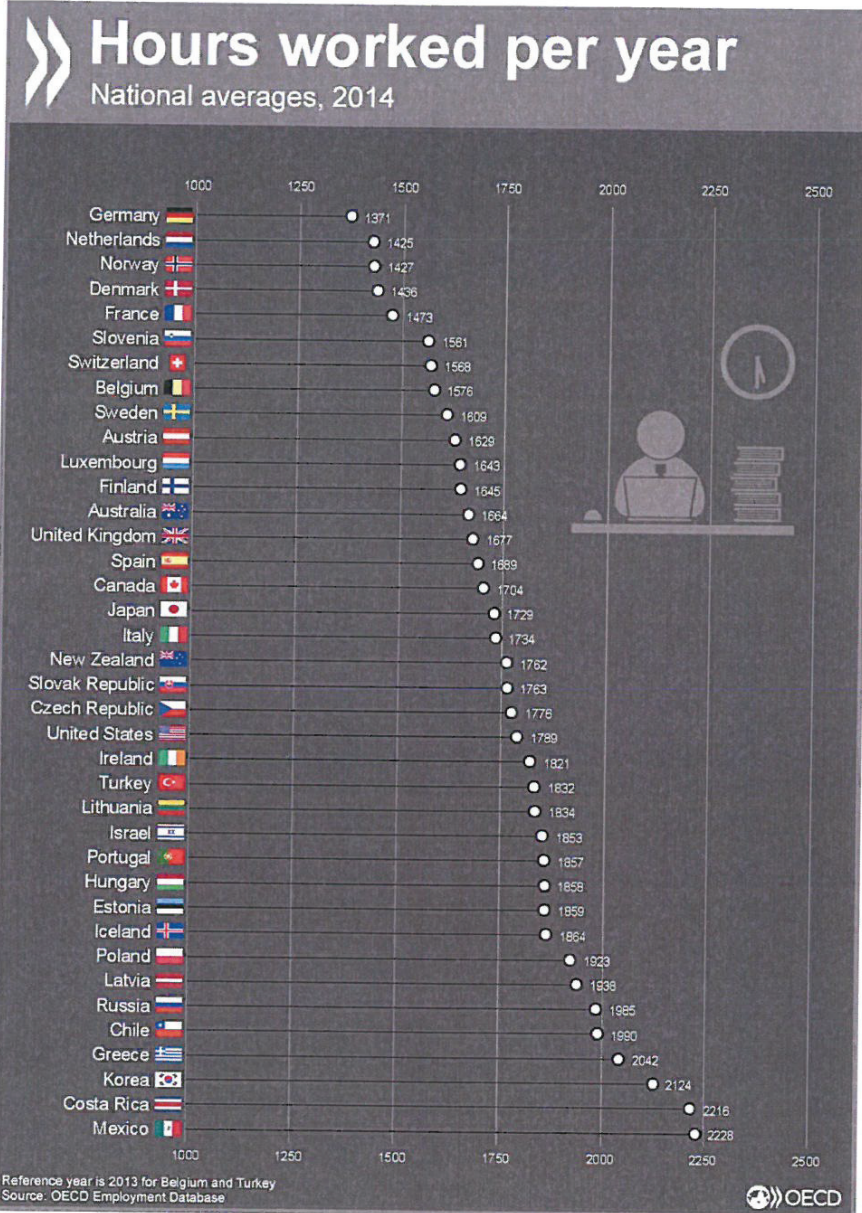
Le projet de loi introduit cependant certaines adaptations en matière de temps de travail. Il limite d'abord le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5%, voire 10 %. Par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures sur un mois, cela équivaut à 45 respectivement 44 heures. Toute heure 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. Il ne l'interdit pas 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 être utilisées pour faire face à des variations ponctuelles dans l'activité. Plutôt que de recourir systématiquement à des heures supplémentaires, il faut encourager l'embauche.

L'objectif poursuivi par ces limites relève de la sécurité et de la santé au travail dont la protection est également inscrite dans la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Celle-ci retient dans son quatrième considérant : « L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ».

Les adaptations du temps de travail, soit 12 heures par an en cas d'une période de référence supérieure à un mois, 24 heures pour une période supérieure à 2 mois et 28 heures pour une période supérieure à

3 mois s'inscrivent dans la même logique. Elles constituent la contre-partie d'une flexibilité accrue de l'organisation du temps de travail. Elles ne s'appliquent que dans les entreprises qui introduisent une période de référence supérieure à un mois et seulement pour les salariés de ces entreprises qui travailleront sous ce nouveau régime. Pour les entreprises qui décident de maintenir la période légale d'un mois il n'y a aucune nouvelle obligation en matière de congé supplémentaire.

Il faut noter dans ce contexte que le Luxembourg est parmi les pays où le temps de travail est relativement long, ce qui n'est pas nécessairement un facteur de productivité. Selon les données de l'OCDE (Better Life Index 2015), le Luxembourg ne se place qu'à la dixième place concernant le meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Le projet de loi veut également revaloriser les conventions collectives de travail, un élément indispensable du dialogue social. Déjà lors des débats autour de la révision de la loi du 12 février 1999, l'importance des conventions collectives en matière d'organisation du temps de travail avait été relevée. Toute période de référence supérieure à quatre 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.



Le projet de loi laisse aux partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel une très large latitude. Une période de référence allant jusqu'à 12 mois peut être négociée. Dans ce cadre les partenaires sociaux sont libres de négocier entre eux les modalités du POT et d'en prévoir une durée différente à celle fixée de façon générale.

Le projet de loi retient explicitement que si un employeur décide d'appliquer une période de référence légale supérieure à un mois il doit respecter un certain nombre de conditions spéciales prévues par le dispositif réglementant précisément et exclusivement les périodes de référence légales. Il est donc évident que ces conditions ne s'appliquent pas aux périodes de référence librement négociées dans les cadre d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel afin de respecter le principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux qui par ailleurs peuvent même déroger à certaines dispositions du Code du travail par le biais d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Un tel exemple peut notamment être trouvé aux articles L.211-13 et L.211-31 qui prévoient des possibilités de dérogation en matière de durée de travail maximale à condition que celle-ci soit prévue dans une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

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.

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. Une analyse succincte de 90 conventions collectives montre que 31 n'incluent aucune disposition en matière de période de référence. Ces entreprises sont évidemment libres, le cas échéant, de recourir à une période de référence légale supérieure à un mois. 19 conventions fixent la période de référence à 1 mois, 7 à 3 mois et 2 à 4 mois. 4 fixent la période de

référence à 6 mois et 11 à 12 mois. Pour toutes ces entreprises il n'y a aucun changement pendant toute la validité de la convention.

Il est à ce stade difficile d'évaluer l'impact direct ou indirect des dispositions du présent projet de loi sur l'emploi ou la productivité des entreprises. Une première évaluation combinant les différents paramètres - période de référence plus longue ; congé supplémentaire et limites de 12,5% et 10% sur l'impact de la flexibilité a été effectuée et se trouve en annexe. Dans un système d'organisation du temps de travail sans période de référence une heure supplémentaire est compensée à hauteur de 1,5. Grâce à la période de référence l'heure supplémentaire peut être récupérée 1 par 1 au cours de la période de référence. L'introduction d'une période de référence a donc un impact positif sur le coût du travail d'une entreprise. Selon la longueur de la période de référence l'entreprise accorde, pour un an, 12, 24 ou 28 heures de congés supplémentaires à ses salariés, ce qui se traduit implicitement par une légère hausse du coût du travail. De manière purement arithmétique on peut ainsi calculer l'impact de l'introduction d'une période de référence supérieure à un mois sur une entreprise.

Cet impact devient positif en termes d'heures supplémentaires pouvant être compensées sans supplément à partir d'un certain seuil d'heures dans les trois périodes, à savoir deux mois, trois mois et quatre mois.

Pour une entreprise ayant choisi une période de référence de deux mois, celle-ci devient gagnante lors de la deuxième période de référence à partir de 13 heures supplémentaires travaillées (voir tableau ci-joint). Toute entreprise ayant recours à 5 heures supplémentaires par salariés et au cours d'une période de référence de deux mois sera gagnante à la fin de l'année. Plus une entreprise a des variations dans son activité et effectue de ce fait des heures supplémentaires, plus elle a intérêt à opter pour une période de référence plus longue qui lui permet de les récupérer au cours de la période de référence et d'être finalement gagnante. Le projet de loi donne donc aux entreprises une flexibilité encadrée qui tient également compte de la situation des salariés concernés par cette organisation du travail.

Ainsi les dispositions proposées tiennent compte des aspects économiques et sociaux de l'organisation du temps de travail au sein des entreprises. L'organisation du travail et notamment du temps de travail est donc principalement décidée au niveau de l'entreprise, soit par le recours aux dispositions différenciées prévues par la loi, soit par une conclusion d'une convention collective. La loi ne décide donc pas tout, elle constitue un cadre et définit les limites et les conditions.

Période de référence de 2 mois jours de congé supplémentaires: 1,5 jours (12 heures)						
Solde après X période de référence						
Nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence	1	2	3	4	5	6
1	0	-11	-10,5	-10	-9,5	-9
2	-11	-10	-9	-8	-7	-6
3	-10,5	-9	-7,5	-6	-4,5	-3
4	-10	-8	-6	-4	-2	0
5	-9,5	-7	-4,5	-2	0,5	3
6	-9	-6	-3	0	3	6
7	-8,5	-5	-1,5	2	5,5	9
8	-8	-4	0	4	8	12
9	-7,5	-3	1,5	6	10,5	15
10	-7	-2	3	8	13	18
11	-6,5	-1	4,5	10	15,5	21
12	-6	0	6	12	18	24
13	-5,5	1	7,5	14	20,5	27
14	-5	2	9	16	23	30
15	-4,5	3	10,5	18	25,5	33
16	-4	4	12	20	28	36
17	-3,5	5	13,5	22	30,5	39
18	-3	6	15	24	33	42
19	-2,5	7	16,5	26	35,5	45
20	-2	8	18	28	38	48

Période de référence de 3 mois jours de congé supplémentaires: 3 jours (24 heures)				
Solde après X période de référence				
Nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence	1	2	3	4
2	-23	-22	-21	-20
4	-22	-20	-18	-16
6	-21	-18	-15	-12
8	-20	-16	-12	-8
10	-19	-14	-9	-4
12	-18	-12	-6	0
14	-17	-10	-3	4
16	-16	-8	0	8
18	-15	-6	3	12
20	-14	-4	6	16
22	-13	-2	9	20
24	-12	0	12	24
26	-11	2	15	28
28	-10	4	18	32
30	-9	6	21	36
32	-8	8	24	40
34	-7	10	27	44
36	-6	12	30	48
38	-5	14	33	52
40	-4	16	36	56

Période de référence de 4 mois jours de congé supplémentaires: 3,5 jours (28 heures)			
Solde après X période de référence			
Nombre (y) d'heures supplémentaires par période de référence	1	2	3
3	-26,5	-25	-23,5
6	-25	-22	-19
9	-23,5	-19	-14,5
12	-22	-16	-10
15	-20,5	-13	-5,5
18	-19	-10	-1
21	-17,5	-7	3,5
24	-16	-4	8
27	-14,5	-1	12,5
30	-13	2	17
33	-11,5	5	21,5
36	-10	8	26
39	-8,5	11	30,5
42	-7	14	35
45	-5,5	17	39,5
48	-4	20	44

**Explications :**

Dans un système d'organisation du temps de travail sans période de référence une heure supplémentaire est compensée à hauteur de 1,5. Grâce à la période de référence l'heure supplémentaire peut être récupérée 1=1 au cours de la période de référence.  
Le solde est calculé en fonction des jours de congé supplémentaires accordés au salarié et les heures supplémentaires récupérées au cours de la période de référence.

**Par exemple :**

- Dans l'hypothèse d'une période de référence de 2 mois, 1,5 jours de congés sont accordés (12h).
- Si pendant trois périodes de références consecutive 8 heures supplémentaires par période sont comptabilisées et récupérées au cours de celle-ci, le solde est 0 après la troisième période.
  - Période 1 : janvier : 8 heures supplémentaires / février 8 heures récupérées.
  - Période 2 : mars : 8 heures supplémentaires / avril 8 heures récupérées.
  - Période 2 : mai : 8 heures supplémentaires / juin 8 heures récupérées.
- L'entreprise a donc pu neutraliser les 24 heures supplémentaires au lieu de les compenser à hauteur de 1,5, donc 36. La flexibilité de la période de référence donne donc lieu à un gain de 12h. Moins les 12h de congé le solde est donc 0 après la troisième période.
- Continuant au même rythme (8 heures supplémentaires par période) le solde sera positif (+12 heures) à la fin de l'année.

Le nombre d'heures supplémentaires récupérées au cours de la période est max 20h pour une période de référence de 2 mois, 40h pour une période de 3 mois et 48h pour une période de 4 mois (plafond de 12,5% respectivement de 10%).

## Texte du projet

**Art. 1.** 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 deuxième alinéa de 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 ait 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 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.

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.

(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 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le 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.

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 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 mois et 3 mois au maximum,
- 10 % de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

**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, le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées 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.

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 deuxième alinéa 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 et 3, L.231-11 alinéa 1<sup>er</sup>, 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° L'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article L.214-3 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 de sorte que le salarié ne peut pas être occupé pendant plus de 7 jours en continu.

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.

**Art. 3.** Un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

## Commentaire des articles

### Article 1<sup>er</sup>

**L'article premier contient toutes les dispositions modifiant le Code du travail.**

**Le point 1°** de cet article du projet 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.

**Le point 2°** de cet article 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 assurer un bon fonctionnement des entreprises, le développement de l'emploi et la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Ceci souligne l'importance de ces dispositions pour la compétitivité des entreprises, le marché de l'emploi et pour la santé et la sécurité des salariés.

**Le point 3°** 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.

**Le point 4°** de l'article premier du présent projet de loi remplace 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 réagence 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.

### **Ad article L.211-6.**

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

Le paragraphe 1 établit le principe de la possibilité de déroger aux dispositions de l'article L.211-5 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.

Le nouveau paragraphe 2 donne la possibilité aux entreprises non couvertes par des conventions collectives respectivement celles qui sont couvertes par des conventions collectives ou accord 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.

Elles peuvent être exprimées en semaines ou en mois de calendrier.

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 de l'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.

La décision en question peut être reconduite tacitement.

Il est évident 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 congé supplémentaires annuels qui devront être accordés aux salariés 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 deux mois et trois mois et trois jours et demi pour les périodes de référence entre plus trois mois et quatre mois, mais uniquement pour les périodes de référence accompagnées d'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 congé 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 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.

Reste à noter que pour les entreprises qui opteraient pour une période de référence inférieure ou égale à un mois ou qui la maintiendraient, les dispositions relatives aux journées de congé 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.

## **Ad article L.211-7.**

L'article L.211-7 régit les plans d'organisation du travail.

Le paragraphe 1 reprend en principe les dispositions légales existantes 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 plan d'organisation du travail et d'en modifier la durée, sans que celle-ci puisse être inférieure au mois sauf pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois.

En effet il est tout à fait logique que la durée du plan d'organisation du travail ne peut pas dépasser celle de la période de référence.

Tout ajout ou modification concernant les éléments prévus par ce paragraphe doit se faire dans le cadre d'une procédure de codécision, 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 2 reprend, en les précisant, les obligations de l'employeur quant à la communication, cinq jours à l'avance, des plans d'organisation du travail à ses salariés mais innove dans le sens où il permet la saisine de l'Inspection du travail et des mines dès le premier avis défavorable de la part de la délégation du personnel et non plus seulement après le deuxième avis négatif.

Il permet en plus, si le désaccord subsiste, de saisir l'Office national de conciliation du litige.

Il est évident que dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise la saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation ne peut avoir un effet suspensif sur la mise en œuvre du plan d'organisation du travail litigieux.

Le paragraphe 3 introduit dans le cadre des plans d'organisation du temps de travail un nouveau principe en ce qui concerne le changement ponctuel de ces plans en remplaçant le système aléatoire d'événement imprévisible par un système de préavis.

Dorénavant tout changement du plan d'organisation du travail 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 au lieu de 1.0 pour les deux premières.

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 plan d'organisation du travail 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 plan d'organisation du travail 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 mette 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 plan d'organisation du travail 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 ou le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines qui émettra un avis écrit sur le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

Le nouveau paragraphe 4 tient compte des aspects de sécurité et de santé au travail.

Afin de mieux protéger le salarié il limite dans les plans d'organisation du travail 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 aux dispositions du paragraphe 1 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 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.

Il est évident 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.

#### **Ad article L.211-8**

Cet article reprend les dispositions légales actuelles relatives à l'horaire mobile comme alternative au plan d'organisation du travail en en précisant toutefois les modalités.

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 il est évident que 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.

Le nouvel article L.211-8 précise également que l'employeur devra introduire un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées, ainsi que la procédure en cas de contestation des décomptes qui peut aller jusque devant l'Office national de conciliation s'il s'agit d'un litige collectif.

#### **Ad article L.211-9**

Cet article traite des 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 plans d'organisation du travail ainsi que sa périodicité.

Il y est également, et 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.

**Le point 5°** du présent projet de loi prévoit une ajoute au paragraphe 2 de l'article L.211-27 pour assurer au salarié qu'il 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 point 6°** du projet 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.

**Le point 7°** du projet 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 abrogé et que par ailleurs aucune demande avait été introduite sur base de cet article cet alinéa est abrogé.

**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 sécurité au travail et en même temps de garantir une certaine flexibilité, notamment également entre salariés d'une même entreprise, la modification envisagée prévoit que entre deux repos hebdomadaires le salarié ne peut pas être occupé plus de 7 jours en continue.

**L'article 2** du projet 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.

**L'article 3** prévoit un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions cinq ans après leur entrée en vigueur.

## **Fiche financière**

Le présent projet de loi n'a pas d'impact sur le budget de l'Etat.