

N° 4763

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2000-2001

PROJET DE LOI

portant révision de la loi du 12 février 1999
concernant la mise en oeuvre du plan d'action national
en faveur de l'emploi 1998

* * *

(Dépôt: le 7.2.2001)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (5.2.2001)	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi.....	10
4) Commentaire des articles	15

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Château de Fischbach, le 5 février 2001

*Le Ministre du Travail
et de l'Emploi,*
François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le cadre du processus dit de Luxembourg, les Etats membres de l'Union européenne sont obligés d'établir annuellement des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi. Le 18 avril 1998, le Comité de coordination tripartite a arrêté le premier plan d'action luxembourgeois en faveur de l'emploi. En vue de la mise en oeuvre de cet accord, un projet de loi qui a modifié une multitude de textes législatifs et réglementaires dans différents domaines a été déposé à la Chambre des Députés en date du 3 août 1998.

Suite aux avis des chambres professionnelles et à l'avis respectivement l'avis complémentaire du Conseil d'Etat et en vue de tenir compte des remarques formulées par la Commission parlementaire spéciale compétente, le gouvernement a présenté deux séries d'amendements au texte. Le projet, tel qu'amendé, a finalement été voté le 3 février 1999.

Dès son entrée en vigueur au 1er mars 1999, la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 a donné lieu à des discussions en ce qui concerne l'interprétation respectivement l'application de certains articles, notamment en matière de congé parental et en matière d'organisation du travail.

Au cours de l'année 1999, le Comité permanent de l'emploi a décidé de mettre en place deux groupes de travail chargés d'identifier, dans les deux domaines cités, les dispositions législatives nécessitant soit une interprétation uniforme soit une modification du texte à des fins de clarification.

Le groupe de travail en charge des questions d'organisation du travail a trouvé de premiers accords notamment en ce qui concerne la problématique de la pause de trente minutes ainsi que certains éléments de la procédure de décision ministérielle en vue de l'octroi d'une période de référence.

D'autres questions à connotation plus politique que technique sont restées sans réponse.

Le gouvernement et les partenaires sociaux ont cependant été unanimes pour dire qu'une clarification du sens et de la portée des dispositions légales en question constituait la base indispensable aux discussions tripartites sur les orientations futures à donner aux plans d'action nationaux en faveur de l'emploi et, en général, aux politiques en faveur de l'emploi.

C'est pourquoi, le Comité de coordination tripartite a décidé, en date du 4 mai 2000 de suspendre ses discussions sur le „paquet emploi 2000“ et de charger un groupe restreint, sous la présidence du Ministre du travail et de l'emploi, de l'élaboration de propositions de réponse aux questions restées ouvertes.

Dans le cadre d'un débat d'actualité sur l'emploi, à la Chambre des Députés en date du 16 mars 2000, cinq motions relatives à la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi ont été renvoyées à la Commission spéciale „plan d'action national en faveur de l'emploi“.

Ces motions invitaient 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 oeuvre 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“

„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 oeuvre du plan national en faveur de l'emploi visant à réduire le nombre d'avis négatifs nécessaires de la part de la délégation du personnel pour déclencher la procédure de conciliation de quatre à un seul, ce dernier ayant un effet suspensif“

„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 oeuvre du plan national en faveur de l'emploi visant à assurer que

- les heures de travail à prester par jour et par semaine
 - le début et la fin du travail journalier
 - les règles régissant l'horaire mobile, si ce dernier est prévu
 - la durée du POT en cas de période de référence dépassant quatre semaines ainsi que
 - les règles régissant le décompte des heures de travail
- soient définis dans le cadre du POT“

„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 oeuvre du plan national en faveur de l'emploi visant

- à assurer que la notion d'événement imprévisible puisse tout au plus ouvrir le droit au patron d'imposer à ses salariés des heures de travail en dehors du programme d'organisation du travail, des heures à considérer donc comme heures supplémentaires sans devoir recourir à une autorisation ministérielle, ni à du congé compensatoire
- ainsi qu'à fixer clairement la durée du travail maximale en cas d'événements imprévisibles, en cas de force majeure et d'heures supplémentaires à 10 heures par jour respectivement 48 heures par semaine“

„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 oeuvre du plan national en faveur de l'emploi visant à éviter les abus de la flexibilité dans le cas du travail à temps partiel en prévoyant une plage d'horaire, à fixer de commun accord, à l'intérieur de laquelle les heures à prester devront se situer“

Le 9 novembre 2000, le groupe de travail tripartite a soumis ses conclusions au Comité de coordination tripartite, qui les a approuvées en adoptant l'avis ci-après, qui apporte des éléments de réponse à chacune des cinq motions renvoyées à la commission parlementaire spéciale.

*

**AVIS DU COMITE DE COORDINATION TRIPARTITE
du 9 novembre 2000 concernant les questions
d'interprétation et d'application de la loi du 12 février 1999
en matière d'organisation du travail**

Lors de sa réunion du 4 mai 2000, le Comité de coordination tripartite a décidé de suspendre ses travaux et de mettre en place un groupe de travail restreint, chargé de discuter les deux notes techniques, préparées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et concernant l'interprétation de diverses dispositions de l'Accord tripartite „Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998“ et de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 concernant, d'une part,

- l'organisation du temps de travail et, d'autre part
- la question des suppléments à payer pour le travail effectué les jours fériés légaux.

Le groupe de travail a été composé des personnes suivantes:

M. le Ministre François Biltgen, Président du groupe

Mme Christiane Bertrand-Schaul / M. Nicolas Soisson (FEDIL)

M. Thierry Nothum (Confédération du Commerce)

M. Paul Reckinger (Chambre des Métiers) / M. Romain Schmit (Fédération des Artisans)

M. Jean-Claude Reding / M. John Castegnaro (OGBL)

M. Marc Spautz (LCGB)

M. Lucien Thiel / M. Pierre Bley (ABBL)

Mme Maryse Fisch (MTE)

Il s'est réuni huit fois en date des 5 mai 2000, 16 mai 2000, 22 mai 2000, 29 mai 2000, 13 juin 2000, 27 juin 2000, 4 juillet 2000 et 9 octobre 2000.

En date du 9 novembre 2000, les conclusions du groupe ont été soumises aux membres du Comité de coordination tripartite, qui les ont adoptées à l'unanimité, dans la version ci-après.

1. Durée de travail

Sauf exceptions légales.

- la durée de travail normale est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.
- la durée maximale de travail est de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine.

Le plan d'action national en faveur de l'emploi a sensiblement augmenté le rôle des partenaires sociaux dans des parties importantes de la réglementation du travail, et plus particulièrement dans celle ayant trait à l'organisation du travail et à l'aménagement du temps de travail.

Le rôle des pouvoirs publics se limite désormais à un encadrement du dialogue social. Les partenaires sociaux doivent donc jouir des libertés nécessaires pour négocier, aux niveaux appropriés, des modèles flexibles d'aménagement du temps de travail répondant aux besoins spécifiques des entreprises respectivement des secteurs économiques.

La nouvelle législation prévoit que les entreprises peuvent recourir à une période de référence de 4 semaines pour répartir le temps de travail, dans le respect des limites légales maximales journalières et hebdomadaires et sous condition de l'établissement préalable d'un POT dans les formes et délais prévus par la loi.

La période de référence légale de 4 semaines peut être allongée ou réduite par voie de convention collective, sans qu'elle ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

Pour des raisons techniques et/ou administratives, l'entreprise peut opter pour une période de référence couvrant un mois de calendrier.

2. Hiérarchie des normes en matière d'aménagement du temps de travail

Les membres du Comité de coordination tripartite reconnaissent le rôle prioritaire assigné aux partenaires sociaux par le plan d'action national en faveur de l'emploi et par sa loi de mise en oeuvre et par conséquent le caractère supplétif de la loi du 12 février 1999 en matière d'organisation du temps de travail.

Les conventions collectives de travail ainsi que d'éventuels accords subordonnés prévus par la loi du 12 février 1999 doivent jouir d'une priorité sur la loi en matière de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail; en principe les questions touchant à l'organisation de la durée du travail, et notamment la période sur laquelle se répartira la durée de travail, sont à définir dans des accords collectifs aux niveaux appropriés. Par conséquent, ce n'est qu'en l'absence d'un tel accord entre partenaires sociaux que le droit commun trouve application.

Ce dernier doit contenir par rapport à la liberté contractuelle collective certaines contraintes d'ordre public indispensables pour assurer la sécurité nécessaire aux salariés tout en laissant la latitude requise aux partenaires d'aménager la flexibilité.

Il s'agira de fixer un cadre aux négociations entre partenaires sociaux leur offrant les libertés nécessaires pour mettre en place des modèles innovants et garantissant en même temps le respect des droits fondamentaux des salariés.

Pour ce faire, il faudra déterminer un certain nombre de dispositions qui seront d'ordre supplétif, d'autres demeurant d'ordre public et auxquelles il ne pourra par conséquent pas être dérogé par voie conventionnelle.¹

Parmi ces éléments, on pourrait notamment songer

- aux durées minimale (1 semaine) et maximale (12 mois) d'une période de référence
- à la durée de travail journalière maximale de 10 heures
- à la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures.

Etant donné que l'article IV de la loi modifiée du 31 juillet 1995 énumère parmi les dispositions de police relevant de l'ordre public national notamment celles qui ont trait „à la durée de travail et au repos hebdomadaire“, il faudra donc identifier les éléments qui auront un caractère supplétif.

Les membres du Comité de coordination tripartite se sont accordés à dire qu'il s'agira de la périodicité, du contenu et des modalités du POT.

La loi dispose par ailleurs que la convention collective en question peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y

¹ Il convient de poser la question du sort des conventions collectives qui sortiraient de ce cadre légal. Actuellement, dans le respect de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux, seul le juge est compétent pour apprécier la légalité du contenu d'une convention collective. La problématique sera reprise dans le cadre de la réforme sur les conventions collectives.

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.

Les membres du Comité de coordination tripartite s'accordent à interpréter ces dispositions dans le sens que les dispositions légales concernant la périodicité, le contenu et les modalités du POT ont un caractère supplétif, c'est-à-dire que les partenaires sociaux pourront y déroger moyennant convention collective, accord sectoriel ou accord subordonné. Dans un souci de sécurité juridique, le texte de loi pourra être précisé dans ce sens.

Toutes autres dispositions supplétives éventuelles seront à déterminer dans le cadre de la réforme de la législation sur les conventions collectives.

Dans ce cadre, les représentants syndicaux revendiquent un engagement politique sur le maintien de la notion de représentativité nationale dans la législation sur les conventions collectives et sur une réforme de cette même législation, ainsi que de celle sur l'Office national de conciliation, les délégations du personnel et les comités mixtes dans le sens d'un renforcement des dispositions qui permettent le développement de la négociation collective.

Les représentants patronaux sont d'avis que cette problématique sort du cadre de la mission du groupe de travail.

3. Contenu du POT

Le point 1.3.5.2. de l'accord tripartite de 1998 prévoit que la loi instituera une période de référence minimale de quatre semaines, y compris pour le travail à temps partiel, immédiatement applicable à l'ensemble des entreprises. La loi imposera à toute entreprise d'établir, en concertation avec les salariés, un plan d'organisation du travail sur l'ensemble de la période de référence.

Etant donné que la définition légale d'un tel POT manque cependant de clarté, il a été retenu de préciser la notion, notamment par la définition de son contenu.

Le POT applicable en droit commun contiendra obligatoirement les mentions suivantes:

- *le début et la fin de la période de référence,*
- *l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, soit les heures de travail par jour et par semaine et le début et la fin du travail journalier,*
- *les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels, les congés individuels ou collectifs, ...*
- *le repos hebdomadaire et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si le repos hebdomadaire de 44 heures n'est pas respecté,*
- *les règles de l'horaire mobile si le POT prévoit une organisation mobile du travail.*

L'organisation mobile du travail est définie 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 du travail que des règles à préétablir dans le cadre d'un règlement de l'horaire mobile.

Ce type d'organisation du travail réserve ainsi la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Les règles régissant le fonctionnement de l'horaire mobile constituent le plan d'organisation du travail au sens des dispositions de l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et au sens des dispositions de l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

La durée de travail légale ou conventionnelle applicable au salarié ne présente donc qu'une grandeur moyenne à réaliser par celui-ci au cours d'une période de référence donnée, ceci évidemment dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

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 respectivement des articles 11 et suivants et 6 des lois mentionnées ci-dessus, 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'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des heures de travail supplémentaires.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

Par ailleurs, il a été retenu que le POT ne doit pas nécessairement être nominatif, mais qu'il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Finalement, le POT doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

4. Flexibilité du POT

Le problème majeur en relation avec le POT résulte de la notion d'„événements imprévisibles“, introduite dans la loi par la Commission parlementaire, pour laquelle chaque heure de travail qui dépasse les horaires prévus au POT est une heure supplémentaire, sauf s'il s'agit d'événements imprévisibles.

Pour répondre aussi bien aux craintes des représentants syndicaux d'une interprétation trop large des termes et du danger d'une flexibilisation à l'intérieur de la flexibilité qu'au souci des représentants patronaux de pouvoir réagir à des faits qui ne pouvaient objectivement pas être connus au moment de l'établissement du POT, le Comité de coordination tripartite propose une définition légale de la notion d'événements imprévisibles ainsi que la mise en place d'une procédure transparente de contrôle et, le cas échéant, de sanction, en cas de contestation.

Est à considérer comme événement imprévisible „l'événement qui à l'époque de l'établissement du POT n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus“.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence légale ou basée sur une décision ministérielle, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

Au cas où l'ITM conclut que l'événement en question n'est pas à considérer comme imprévisible, les heures de travail prestées seront à considérer comme travail supplémentaire et à rémunérer comme tel.

En cas de non-respect de l'avis par l'employeur respectivement en cas d'intervention répétée, le directeur de l'ITM peut proposer au Ministre du Travail et de l'Emploi de suspendre l'exécution de son autorisation ministérielle respectivement d'exclure l'entreprise en question du bénéfice de l'application de la période de référence de droit commun pendant une période qu'il détermine.

Cette décision du ministre est susceptible des recours de droit commun en matière administrative.¹

L'Observatoire des Relations Professionnelles, dont la mise en place a été décidée par le Comité permanent de l'emploi, aura parmi ses missions de procéder à une analyse et une évaluation anonymisée des plans d'organisation du travail, notamment en vue de dégager des „bonnes pratiques“ en la matière.

¹ Il s'agira d'un recours en annulation en vue de limiter l'intervention des juridictions administratives dans le fond du droit du travail (prévoir un recours devant la juridiction du travail risque de ne pas trouver l'accord du Conseil d'Etat). Parallèlement le tribunal de travail demeure compétent pour un éventuel conflit entre parties.

5. Période de référence en cas d'existence d'une convention collective antérieure à la loi

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 prévoit que la convention collective (postérieure à la loi) peut allonger ou réduire la durée de la période de référence, le maximum autorisé étant l'annualisation du temps de travail.

La loi touche par ailleurs la situation d'une convention collective, toujours conclue après l'entrée en vigueur de la loi, ne touche pas le sujet de la période de référence ainsi que le cas dans lequel aucune convention collective n'a été conclue après l'entrée en vigueur de la loi. Dans ces deux hypothèses, le Ministre du Travail et de l'Emploi peut accorder une période de référence déterminée.

Finalement, la loi règle avec précision une seule situation concernant une convention collective conclue avant l'entrée en vigueur de la loi, à savoir celle où cette convention collective, non déclarée d'obligation générale, prévoit une période de référence inférieure à 4 semaines. Pour éviter des distorsions de concurrence, le Ministre du Travail et de l'Emploi peut faire appliquer dans le secteur concerné la période de référence prévue dans la convention collective précitée.

La loi ne règle cependant pas le cas de la convention collective antérieure à l'entrée en vigueur de la loi.

Selon les auteurs de l'accord tripartite et de la loi, la période de référence de 4 semaines était manifestement conçue comme devant constituer le droit commun.

Tout dépend donc de la formulation des dispositions de la convention collective. Il y a lieu de distinguer trois cas de figure:

- *si la volonté des parties à la convention collective était clairement de prévoir une période de référence distincte de celle inscrite dans la loi, la période de référence conventionnelle reste d'application¹*
- *au cas contraire, le nouveau droit commun est applicable*
- *en cas de divergences de vue des parties sur leur volonté commune à l'époque, il appartient aux instances compétentes de trancher.*

6. Procédure d'autorisation ministérielle

Les demandes à introduire par les entreprises doivent obligatoirement contenir

- *la motivation de la demande*
- *le personnel concerné par la demande*
- *le POT prévu pour la période de référence demandée.*

En ce qui concerne le dernier point, les dispositions du droit commun (décrites ci-dessus) pour une période de référence de 4 semaines sont en principe applicables par analogie. Toutefois, l'entreprise peut proposer un modèle alternatif au Ministre du Travail et de l'Emploi, qui prendra sa décision motivée après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les représentants syndicaux insistent sur la nécessité de préciser dans la loi la voie de la négociation collective et d'indiquer qu'il y a obligation de négociation et que la demande d'ouverture de négociations a un caractère suspensif pour ce qui concerne la possibilité du Ministre du Travail et de l'Emploi de donner une autorisation pour une période de référence différente de celle de 4 semaines. Conformément au principe de la primauté de la négociation collective en matière d'organisation du travail, ce ne serait qu'à la suite de la constatation de l'échec des négociations par un procès-verbal de non-conciliation que la faculté de donner une autorisation devrait revenir au ministre.

7. Avis négatifs de la délégation du personnel

Actuellement, la loi prévoit qu'„en cas de désaccord de la délégation du personnel ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organi-

¹ Reste la question de savoir jusqu'à quel moment une convention collective reste en vigueur.

sation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties". En cas de subsistance du désaccord, la partie la plus diligente pourra saisir l'Office National de Conciliation.

Le Comité de coordination tripartite s'est mis d'accord sur une modification du texte dans le sens que la procédure prévue actuellement restera inchangée, mais qu'elle pourra être déclenchée suite au deuxième avis négatif consécutif de la délégation du personnel respectivement du personnel concerné.

8. Travail à temps partiel

Le Comité de coordination tripartite a décidé d'aborder les problèmes d'interprétation et d'application découlant de l'accord tripartite et de la loi du 12 février 1999 dans le cadre d'une discussion générale sur la législation concernant le travail volontaire à temps partiel.

9. Travail de jour férié tombant sur un dimanche

Etant donné que cette problématique ne présente qu'un lien très indirect avec le sujet de l'organisation du travail, le Comité de coordination tripartite a décidé de l'exclure du dossier et de laisser au législateur le soin de régler la question par voie législative avant la prochaine échéance, à savoir le 23 juin 2002.

10. Pause de trente minutes

Le Comité de coordination tripartite approuve les conclusions du groupe de travail, mis en place en 1999 par le Comité permanent de l'emploi, qui a proposé de modifier la loi selon les principes suivants:

- *ne pas mentionner de durée minimale de pause „santé et sécurité“*
- *faire une référence explicite à l'objectif „santé et sécurité“ en exigeant une ou plusieurs pauses adaptées à l'activité exercée par le salarié*
- *mentionner que la pause „santé et sécurité“ peut être rémunérée ou non*
- *faire une référence aux conventions collectives et/ou aux délégations du personnel en vue de régler les détails de la/des pause(s) „santé et sécurité“*
- *dans ces conditions, l'interdiction de plus d'une pause non rémunérée peut être maintenue*
- *suppression de la possibilité de prévoir une dérogation pour les secteurs de toute façon exclus de la législation.*

Sur base de cet avis, force est de constater qu'une partie des accords qui y figurent ont pour objet de mettre fin à des doutes quant à l'interprétation d'une disposition légale respectivement de l'esprit de l'avis du Comité de coordination tripartite du 18 avril 1998. Il s'agit principalement des points 1 et 5 de l'avis.

Le point 1 a pour objet de confirmer le principe que, suite au PAN 1998, la durée de travail normale reste 8 heures par jour et 40 heures par semaine. L'accord tripartite et la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 ont cependant introduit la possibilité d'opter pour une nouvelle organisation du travail, sous forme d'une période de référence de 4 semaines, mais uniquement sous condition d'établir un plan d'organisation du travail dans les formes et délais prévus par la loi. Le rappel de ce principe ne nécessite pas de modification législative, étant donné que la durée de travail de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine se trouve d'ores et déjà inscrite à l'article 4, paragraphe (1) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie respectivement à l'article 6, paragraphe (2) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Il est ensuite rappelé que, peu importe le modèle d'organisation du travail appliqué par l'entreprise, les limites maximales de la durée de travail sont de 10 heures par jour respectivement de 48 heures par semaine, sauf dérogations légales. Ces limites sont déjà inscrites dans la législation actuelle à l'article 4bis, paragraphe (1) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie respective-

ment à l'article 6, paragraphe (8) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le point 5 de l'avis a trait à la hiérarchie des normes et en particulier à la question du sort des dispositions en matière d'organisation du travail d'une convention collective conclue avant l'entrée en vigueur de la loi du 12 février 1999. Vu la diversité des situations existantes, il est impossible de trouver une réponse uniforme généralement applicable. Il a été retenu que tout dépend de la volonté des parties signataires de la convention collective en question: si la formulation du texte fait clairement apparaître cette volonté, elle est à respecter. En cas de doute, il appartient aux instances compétentes, à savoir à l'Office national de conciliation respectivement aux tribunaux d'interpréter cette volonté.

Pour ce qui est du point 8 de l'accord, il trouve son origine dans la question de l'interaction entre le plan d'organisation du travail et l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, qui règle la procédure à suivre en cas de modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat.

Etant donné que l'issue de ce débat présente un intérêt particulier pour les contrats de travail à temps partiel, la question sera intégrée dans des discussions plus généralisées sur le travail volontaire à temps partiel qui seront confiées dans un proche avenir à un groupe de travail tripartite.

Le point 9 de l'accord concerne la question de la rémunération du travail presté un jour férié légal tombant sur un dimanche. Etant donné que cette problématique ne présente qu'un lien indirect avec le sujet de l'organisation du travail et vu l'absence d'urgence, elle a été écartée des discussions.

Le gouvernement tient à rappeler que le Ministre du Travail et de l'Emploi avait élaboré un projet de loi portant modification en vue de l'interprétation de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux qui a pour objet

1. de corriger l'erreur matérielle contenue dans l'article 3 de la loi en remplaçant les termes de „jour férié de rechange“ (à prendre individuellement par chaque salarié) par les termes de „jour de congé compensatoire“
2. de prévoir dans un nouveau paragraphe de l'article 7 que les salariés travaillant le jour férié tombant sur un dimanche voient augmenter leur salaire de base (100%) du cumul des suppléments prévus par la législation sur les jours fériés légaux (100%) et celle sur le travail dominical (70%) de façon à ce que les personnes en question auront droit à une rémunération totale de 270% et à un jour de congé compensatoire.

Le gouvernement va prier les instances compétentes de poursuivre les discussions sur le projet en question, discussions qui avaient été suspendues après règlement du cas des salariés ayant travaillé le 15 août 1999 et/ou le 26 décembre 1999, jours fériés tombant sur un dimanche, alors que le projet de loi en question se limitait à l'époque aux seuls jours fériés tombant sur un dimanche de l'année 1999.

D'autres points de l'accord (2, 3, 4, 6, 7 et 10), par contre, ont pour but de clarifier et de préciser le texte même de certaines dispositions légales et nécessitent, à cette fin, une modification de la législation en vigueur sur la durée de travail des ouvriers (article 1er) respectivement des employés privés (article 2). En ce qui concerne ces points, il est renvoyé au commentaire des articles.

Pour ce qui est de la technique législative utilisée, le gouvernement propose de modifier les articles concernés de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998, et non pas les textes de base sur la durée de travail, ceci essentiellement pour les trois raisons suivantes:

1. Le projet de loi n'est pas un texte modificatif dans le sens propre du terme étant donné que son objectif principal est de préciser respectivement de clarifier certaines dispositions de l'accord tripartite de 1998 voire de sa loi de mise en oeuvre.
2. La matière qui fait l'objet du projet de loi a une composante politique non négligeable dans le sens que le texte en question consigne le résultat de négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux. En vue de ne pas remettre en cause l'équilibre trouvé, il est opportun de limiter les discussions en relation avec la législation sur la durée de travail aux seuls points traités au sein du groupe de travail respectivement du Comité de coordination tripartite, donc aux articles qui avaient fait l'objet de modifications en 1999.
3. Dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi et, en particulier, du processus de Luxembourg, qui, rappelons-le, est à la base des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi, il est indispensable de faire passer aux instances compétentes au niveau de l'Union européenne le message que les travaux s'étendant sur plusieurs mois ont été couronnés de succès. Or, il est un fait que les efforts

entrepris peuvent être rendus plus visibles si l'intitulé du projet de loi fait référence à la loi dite PAN au lieu des textes de base sur la durée du travail.

Finalement, il y a lieu de remarquer que, étant donné que la matière qui fait l'objet du projet est la base d'innombrables renvois, les articles et paragraphes concernés sont complétés sans qu'il n'y ait de changement dans la numérotation. Le gouvernement se chargera, dès l'entrée en vigueur du présent texte, de l'élaboration de textes coordonnés en la matière.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1.– L'article VI de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié et complété comme suit:

1. Le paragraphe (2) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„Pour des raisons techniques et/ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier.“

2. Le paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement. 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 1er du présent paragraphe contiendra, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

- a) le début et la fin de la période de référence;*
- b) 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;*
- c) les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs;*
- d) le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.*

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent paragraphe.

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 du 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 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier 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 de l'article 11 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, 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'organisation mobile du temps de travail 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 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou à son délégué, qui tentera 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 pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

Copie du plan d'organisation du travail doit de même être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Est à considérer comme événement imprévisible au sens de la présente loi, l'événement, qui à l'époque de l'établissement du plan d'organisation du travail n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence en application du paragraphe (2) respectivement du paragraphe (5) du présent article, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

En cas d'inobservation de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, pour une durée qu'il détermine, exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article respectivement retirer l'autorisation ministérielle accordée sur base du paragraphe (5) du présent article. Cette décision est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes

applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application. *Toute convention collective peut déroger aux dispositions du présent article relatives à la périodicité, le contenu et les modalités du plan.*“

3. Le paragraphe (5) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„La demande de l'entreprise visée à l'alinéa qui précède sera motivée et précisera notamment le personnel concerné. Elle sera accompagnée d'un plan d'organisation du travail au sens du paragraphe (3) du présent article, qui couvrira en principe l'ensemble de la période de référence demandée. Par dérogation à ce principe, l'entreprise pourra faire une autre proposition en ce qui concerne la périodicité du plan. Le ministre prend sa décision après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.“

4. L'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.“

Art. 2.– L'article VII de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié et complété comme suit:

1. Le paragraphe (3) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„Pour des raisons techniques et/ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier.“

2. Le paragraphe (4) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement. 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 1er du présent paragraphe contiendra, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

- a) le début et la fin de la période de référence;*
- b) 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 et le début et la fin du travail journalier;*

- c) *les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs;*
- d) *le repos hebdomadaire de 44 heures par semaine et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.*

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent paragraphe.

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 du 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 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier 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 de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, 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'organisation mobile du temps de travail 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 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou à son délégué, qui tentera 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 pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

Copie du plan d'organisation du travail doit de même être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Est à considérer comme événement imprévisible au sens de la présente loi, l'événement, qui à l'époque de l'établissement du POT n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la

réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence en application du paragraphe (3) respectivement du paragraphe (6) du présent article, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

En cas d'inobservation de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, pour une durée qu'il détermine, exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article respectivement retirer l'autorisation ministérielle accordée sur base du paragraphe (6) du présent article. Cette décision est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application. *Toute convention collective peut déroger aux dispositions du présent article relatives à la périodicité, le contenu et les modalités du plan.*

3. Le paragraphe (6) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„La demande de l'entreprise visée à l'alinéa qui précède sera motivée et précisera notamment le personnel concerné. Elle sera accompagnée d'un plan d'organisation du travail au sens du paragraphe (4) du présent article, qui couvrira en principe l'ensemble de la période de référence demandée. Par dérogation à ce principe, l'entreprise pourra faire une autre proposition en ce qui concerne la périodicité du plan. Le ministre prend sa décision après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

4. Le paragraphe (9) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés qui prend la teneur suivante:

„(9) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable *respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines.*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

L'article 1 a pour objet de modifier l'article VI de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 en vue de transposer l'accord du Comité de coordination tripartite dans la législation sur la durée de travail des ouvriers.

1. Le paragraphe (2) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie traite de la période de référence de droit commun.

Celle-ci a été fixée à 4 semaines pour laisser le plus de flexibilité possible aux entreprises quant au début et à la fin de la période de référence.

Or, en pratique, il s'avère que certaines entreprises, principalement en raison de leur système informatique et/ou comptable préfèrent le mois de calendrier comme période sur laquelle est calculée la durée de travail. Actuellement, ces employeurs se voient obligés de demander une autorisation ministérielle portant sur un mois au lieu de 4 semaines.

Dans un souci de simplification administrative et comme la modification envisagée ne change en rien la substance de la loi, les entreprises auront dorénavant le choix, en ce qui concerne la période de référence de droit commun, entre quatre semaines et un mois de calendrier.

Tandis que le total des heures à prester s'élève à 160 dans une période de référence de 4 semaines, il pourra varier entre 160 heures (mois de 28 jours) et 184 (mois de 31 jours) en cas d'option pour le mois de calendrier.

2. Le paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie subit des modifications au niveau des dispositions relatives au plan d'organisation du travail (a), à la notion d'événements imprévisibles (b) et aux périodes de référence conventionnelles (c).

(a) Dispositions relatives au plan d'organisation du travail

La loi du 12 février 1999 contenait plusieurs dispositions relatives au contenu du plan d'organisation du travail (POT), à savoir

- le POT doit couvrir l'ensemble de la période de référence
- il porte sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence
- il fixe les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure
- il règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Des problèmes d'interprétation respectivement d'application pratique de ces dispositions ont montré la nécessité de préciser la notion de POT, et notamment le contenu obligatoire du POT de droit commun.

Le projet précise que le POT ne doit pas nécessairement être nominatif: Il est donc possible d'y mentionner non pas les coordonnées des salariés pris individuellement, mais d'indiquer par exemple des équipes de travail, des postes de travail (en cas de travail en cycles) ou des services à condition que chaque salarié connaisse auparavant l'entité d'organisation dont il fait partie.

Le POT de droit commun doit dorénavant mentionner:

- le début et la fin de la période de référence

Il s'agit de deux dates précises: jour x du mois x à jour y du mois y (*pour mémoire*: le présent projet prévoit que l'entreprise aura le choix entre une période de 4 semaines et le mois de calendrier).

- 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
- Chaque salarié devra connaître, exception faite d'éventuels événements imprévisibles, pour chaque jour de la période de référence le début de son travail (heure x) ainsi que la fin de son travail (heure y). En plus, devront être précisées le nombre d'heures de travail par jour respectivement par

semaine. Ces données doivent être connues sans équivoque non seulement par le salarié concerné lui-même, mais également par son supérieur hiérarchique direct, c'est-à-dire le chef d'équipe ou le chef de service.

- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs

Le plan d'organisation du travail devra donc renseigner chaque salarié sur les jours où il ne travaillera pas. Pour des raisons évidentes, l'entreprise devra donc se doter de procédures internes lui permettant de traiter les demandes individuelles de congé annuel de récréation dans les délais.

- le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Le statut légal de l'employé confère à l'employé privé le droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures. La loi précise que, dans la mesure du possible, ce temps de repos doit coïncider avec le jour du dimanche.

Sans consacrer formellement le droit de l'ouvrier au repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures, la loi du 22 avril 1966 sur le congé annuel payé des salariés du secteur privé attribue à tout salarié, ouvrier et employé, le droit à un congé supplémentaire d'une journée ouvrable pour chaque période entière de huit semaines, successives ou non, pendant laquelle un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé.

Le POT doit donc faire apparaître le repos ininterrompu de 44 heures respectivement mentionner le congé supplémentaire dû en cas de non-respect dudit repos.

Le projet prévoit ensuite qu'un règlement sur l'organisation mobile du travail, communément appelé „horaire mobile“ et fonctionnant en pratique dans de nombreux secteurs économiques, peut se substituer au POT.

Les entreprises dans lesquelles il est pris recours sur un horaire dit mobile peuvent donc remplacer le POT par un règlement intérieur fixant les règles de ce système d'organisation du travail.

Le modèle inscrit dans le projet a été proposé par les partenaires sociaux et s'inspire dans les grandes lignes des règles de fonctionnement des systèmes mobiles d'organisation du travail existant à ce jour dans beaucoup d'entreprises.

Dans le respect des besoins de service ainsi que des désirs justifiés des collègues de travail, le salarié est en principe libre d'organiser et d'aménager son horaire de travail jour après jour. La durée légale ou conventionnelle applicable au salarié ne présente donc qu'une grandeur moyenne à réaliser au cours d'une période de référence donnée, ceci évidemment dans le respect des limites imposées par la loi.

Sauf exceptions légales, notamment pour des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent respectivement pour des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage et travaux commandés par un cas de force majeure dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'entreprise, la durée de travail ne doit en effet pas dépasser 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Vu la diversité des situations dans les entreprises voire les divers secteurs d'activité économiques, les modalités d'un excédent respectivement d'un déficit d'heures en fin de période de référence doivent être précisées par le règlement sur le fonctionnement de l'horaire mobile.

Le projet prescrit cependant les grandes lignes à respecter:

- en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle en fin de période de référence, les heures prestées en trop seront en principe à considérer comme travail supplémentaire et à rémunérer comme tel, à moins que le règlement sur le fonctionnement de l'horaire mobile n'en permette le report en tout ou partie à la période de référence suivante.

Rappelons qu'il est généralement admis par la jurisprudence qu'il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail: il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale; il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement. Sauf exceptions légales, toute prestation d'heures supplémentaires reste par ailleurs soumise à une autorisation préalable du Ministre du Travail et de l'Emploi.

- en cas de déficit d’heures en fin de période de référence, la situation devra être régularisée dans un délai à définir par le règlement sur le fonctionnement de l’horaire mobile. Les heures prestées en vue de cette régularisation ne seront pas considérées comme travail supplémentaire en cas de dépassement de la durée de travail normale.

A la fin de la période de référence, la délégation reçoit communication des décomptes globaux par unité d’organisation: sont visés, pour des raisons évidentes de confidentialité des données personnelles, non pas des relevés individuels par salarié mais un décompte total par service ou autre structure d’organisation de l’entreprise.

La sanction en cas de non-respect des dispositions qui précèdent est la nullité du POT, ce qui a comme conséquence qu’en l’absence de POT, l’entreprise ne peut plus bénéficier de la période de référence de 4 semaines respectivement d’un mois et qu’elle doit répartir sa durée de travail sur 8 heures par jour respectivement 40 heures par semaine.

Le projet met par ailleurs en place une meilleure information du salarié lui-même sur son organisation du travail. La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 prévoyait uniquement l’affichage du POT aux entrées principales des lieux de travail. Or nombreux sont les salariés qui ne passent pas nécessairement par ces lieux. C’est pourquoi, le projet prévoit une communication du POT au salarié par le moyen le plus approprié, c’est-à-dire celui correspondant le mieux au type d’activité exercée (affichage au chantier, envoi par la poste, utilisation des nouvelles technologies, ...).

Finalement, en cas de désaccord sur le plan d’organisation du travail, l’intervention de la délégation du personnel respectivement du personnel concerné est plus rapidement suivie d’effets dans le sens qu’après deux avis négatifs (au lieu des quatre prévus dans la version actuelle de la loi) à propos de plans d’organisation du travail, le litige pourra être soumis au directeur de l’Inspection du Travail et des Mines et, le cas échéant, à l’Office National de Conciliation.

(b) Dispositions relatives à la notion d’événements imprévisibles

Le problème majeur de la loi actuelle en relation avec le POT résulte de l’absence de définition légale de la notion d’„événement imprévisible“, introduite par la Commission parlementaire, pour laquelle tout ce qui dépasse les horaires prévus au POT sont des heures supplémentaires, sauf s’il s’agit d’événements imprévisibles.

Le projet opte pour une définition du terme par la négative:

L’événement imprévisible constitue un fait ne pouvant valablement pas être connu lors de l’établissement du plan d’organisation du travail par l’employeur. Il est défini comme entièrement inattendu et ne rentrant pas dans la gestion courante régulière de l’entreprise: partant, il n’a pas pu être raisonnablement anticipé.

Le texte du projet exclut expressément des phénomènes répétitifs survenus dans le passé, et notamment dans le cadre de l’exécution des POT des mois précédents, pouvant de ce fait être considérés comme totalement prévisibles. Il écarte aussi ceux qui – tout en étant occasionnels – font partie du déroulement normal des processus de travail périodiques ou annuels à effectuer dans le cadre de l’entreprise.

Il exclut en outre tout événement qui normalement aurait dû être prévisible suite à une gestion saine et transparente dans la programmation de tous travaux généralement quelconques pouvant survenir dans l’exécution du POT.

Sont par ailleurs imprévisibles les travaux urgents ayant des causes indépendantes de la volonté de l’employeur.

Constituent finalement des événements imprévisibles au sens du présent projet, les situations qui statistiquement peuvent se produire (intempéries, maladies, congés extraordinaires, ...) sans indication aucune quant au moment précis de leur survenance.

En dépit de cette définition peuvent survenir des doutes quant au caractère prévisible ou non d’un événement. Dans ce cas, l’Inspection du Travail et des Mines est compétente pour trancher. Etant donné que ce sont l’employeur et la délégation du personnel respectivement le personnel concerné qui connaissent le mieux les contraintes de l’entreprise, il est cependant prévu qu’une première discussion ait lieu entre les parties concernées avant la saisine de l’ITM. L’échec de cette tentative de résoudre le problème doit être documenté par écrit.

En vue de ne pas entraver l'organisation normale de l'entreprise, l'Inspection du Travail et des Mines devra rendre un avis dans les deux semaines de la saisine. Au cas où elle conclut que l'événement en question était prévisible, les heures de travail y relatives seront à considérer et à payer comme heures supplémentaires.

Au cas où l'entreprise ne suit pas l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines, le directeur de l'ITM peut proposer au Ministre du Travail et de l'Emploi d'exclure l'entreprise en question, pour une durée qu'il détermine, de la possibilité de répartir la durée de travail sur une période de référence plus longue que la semaine. Deux hypothèses sont susceptibles de se présenter: soit le Ministre retire l'autorisation ministérielle qu'il a accordée soit, dans le cadre du droit commun, il oblige l'entreprise de travailler sur base d'une période de référence d'une semaine, étant donné que le POT, condition sine qua non de la période de référence légale de quatre semaines, n'est pas correctement exécuté.

Étant donné que cette décision du Ministre du Travail et de l'Emploi est un acte administratif, elle est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives. Il est sous-entendu qu'aussi bien le salarié que l'employeur restent libres de saisir le tribunal du travail compétent pour connaître des contestations en relation avec l'exécution des contrats de travail.

(c) Dispositions relatives aux périodes de références conventionnelles

La période de référence légale de quatre semaines peut être allongée voire réduite par voie de convention collective, sans toutefois pouvoir dépasser 12 mois.

La version actuelle de la loi prévoit qu'en cas de période de référence conventionnelle distincte de la période de référence légale, la convention collective détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail. Le présent projet précise que les éléments, pour lesquels les partenaires sociaux sont libres de déroger à la loi, sont la périodicité, le contenu et les modalités du plan.

En droit commun, le plan doit couvrir l'ensemble de la période de référence. Vu que les périodes de référence conventionnelles peuvent couvrir jusqu'à 12 mois et qu'il semble évident qu'il est très difficile voire impossible de planifier les activités d'une entreprise aussi longtemps à l'avance, les partenaires sociaux ont la faculté d'opter pour d'autres intervalles. De même, ils pourront se mettre d'accord sur un autre contenu du POT que celui prévu par le présent projet pour le droit commun. Cette possibilité existe également pour toute autre modalité du plan à part la périodicité et le contenu, comme par exemple la communication du plan.

3. Le paragraphe (5) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie traite de la procédure d'autorisation ministérielle.

En principe, la période de référence de droit commun peut uniquement être rallongée ou réduite par le biais d'une convention collective de travail. La loi du 12 février 1999 prévoyait cependant déjà la possibilité pour une entreprise qui soit ne tombe pas sous le champ d'application d'une convention collective soit tombe sous le champ d'application d'une convention collective qui reste muette quant à une éventuelle période de référence, de demander une autorisation ministérielle auprès du ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le présent projet précise la procédure d'obtention d'une telle autorisation ministérielle sur trois points: tout d'abord, la demande de l'entreprise doit être motivée, c'est-à-dire contenir tous les éléments permettant d'une part aux organisations patronales et syndicales consultées de rendre un avis en connaissance de cause et d'autre part au ministre d'apprécier si et pourquoi l'entreprise a besoin de recourir à un autre modèle d'organisation du travail que la période de référence de droit commun de quatre semaines respectivement un mois de calendrier.

Ensuite, la demande doit notamment contenir le personnel concerné. Il est en effet imaginable que uniquement certains services, unités ou départements d'une entreprise, dont les activités sont sujettes à de fortes variations, soient obligés de recourir à une période de référence plus longue tandis que d'autres peuvent fonctionner suivant les modalités du droit commun. C'est pourquoi, la demande précisera les unités d'organisation de l'entreprise respectivement le nombre approximatif de salariés concernés.

Enfin, étant donné que la loi du 12 février 1999 ne s'était pas prononcé sur la périodicité du plan d'organisation du travail à établir dans le cadre d'une autorisation ministérielle, le présent projet précise que, par analogie au droit commun, le plan d'organisation du travail doit en principe couvrir l'ensemble de la période de référence. Vu qu'il peut cependant paraître très difficile voire impossible d'établir un

POT détaillé et complet cinq jours avant le début d'une période de référence couvrant plusieurs mois, le présent projet autorise l'entreprise à proposer au ministre un autre modèle en ce qui concerne la périodicité du POT. Le ministre prend une décision à cet égard après avoir demandé l'avis des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives au niveau national.

4. L'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie concerne le droit des ouvriers à un temps de repos journalier.

La version initiale de la loi du 12 février 1999 prescrivait un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum pour chaque salarié dont la durée de travail journalière est supérieure à six heures. Cette disposition a été insérée dans le texte notamment en vue de transposer l'article 4 de la directive 93/14/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui ne prévoit cependant pas de durée minimale.

Il s'avère que l'application pratique de ce temps de repos non rémunéré pose problème à trois niveaux:

a) Beaucoup de conventions collectives, surtout dans les entreprises à cycle continu, prévoient des pauses rémunérées de quinze ou vingt minutes. Par ailleurs d'autres pauses (cigarettes, etc.) sont tolérées.

Pour satisfaire à l'obligation de la pause de 30 minutes, ces entreprises devraient tenter de modifier de fond en comble leur organisation, opération en général impossible notamment en cas de travail à feu continu.

b) Dans bon nombre de PME actives, notamment, mais non exclusivement, dans le secteur du commerce, qui n'occupent qu'un salarié et qui ne ferment pas leurs portes à midi, un système pragmatique de pauses s'est instauré. Les pauses s'ajoutent à diverses phases d'inactivité (absence de clients). Par ailleurs, il semble difficile d'imposer aux entreprises une fermeture.

c) Il semble y avoir un malentendu quant aux termes „pause non rémunérée“. Ce texte pourrait être interprété comme signifiant que l'entreprise doit ajouter une demi-heure de pause non rémunérée aux pauses rémunérées le cas échéant déjà en place.

Or la finalité de cette disposition est de garantir aux travailleurs une interruption de travail pour des motifs de santé et sécurité, que cette interruption soit rémunérée ou non. La directive européenne de base est en effet une directive en matière de santé et de sécurité qui ne pouvait imposer une rémunération de l'interruption.

Au vu de ce qui précède et afin de clarifier le texte, le présent projet modifie le texte initial dans le sens qu'il ne contient plus de durée minimale de la pause, qu'il fait un renvoi à l'objectif premier du temps de repos, à savoir la santé et la sécurité des travailleurs, en prescrivant une ou plusieurs pauses adaptées à l'activité exercée et qu'il précise que le temps de repos peut être soit rémunéré soit non rémunéré.

Etant donné que le premier alinéa du paragraphe (3) de l'article 5 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 dispose que l'horaire de travail ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée, il s'ensuit qu'au cas où l'entreprise opte pour la mise en place de plusieurs pauses, celles-ci doivent nécessairement être rémunérées à partir de la deuxième.

Finalement, le deuxième alinéa du paragraphe (3) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 prévoyant que, pour certaines catégories d'ouvriers, un règlement grand-ducal peut prévoir des dérogations aux principes généraux régissant le temps de repos devient superflu et est par conséquent supprimé, étant donné que la nouvelle formulation du texte permet d'adapter les modalités de la pause au rythme de travail et à l'activité du salarié.

Article 2

L'article 2 a pour objet de modifier l'article VII de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 en vue de transposer l'accord du Comité de coordination tripartite dans la législation sur la durée de travail des employés privés.

Etant donné qu'il s'agit exactement des mêmes dispositions que celles inscrites dans la législation sur la durée de travail des ouvriers, il est renvoyé au commentaire de l'article 1.

