



NEWSLETTER

N° 3/2017 24 janvier 2017

1. Extension de la période de référence légale...
2. Introduction d'une procédure d'information et de consultation...
3. Compensation de l'extension de la période de référence légale...
4. L'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT)...
5. Les heures supplémentaires dans le cadre d'un POT
6. Le système de l'horaire mobile
7. Les périodes de référence dans le cadre d'une convention collective...
8. Le moment de la compensation des heures supplémentaires...
9. Dérogations possibles...
10. Le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures



NOUVEAUTÉS EN CE QUI CONCERNE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi du 23 décembre 2016¹ a porté un certain nombre de modifications au niveau de l'organisation et de la flexibilisation du temps de travail.

Le principe selon lequel la durée de travail légale ne peut pas excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine est maintenu.

Comme par le passé, la nouvelle loi permet aux salariés d'être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées ci-avant, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence légale ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Dans ce contexte, la durée de travail au sein d'une période de référence ne saura dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Voici les points saillants de la loi du 23 décembre 2016. Les nouveautés figurent en orange.

1. Extension de la période de référence légale de 1 mois/4 semaines à 4 mois/16 semaines

Tandis que la période de référence légale prévue avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 était de 4 semaines consécutives ou d'1 mois, la loi précitée prévoit que l'employeur peut opter pour une période de référence qui peut aller jusqu'à 4 mois dans l'hypothèse où il n'existe pas de convention collective ou dans l'hypothèse où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord

subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser 1 mois.

1. Mémorial A 2016 N° 271 page 4969

2. Introduction d'une procédure d'information et de consultation en cas d'introduction ou de changement d'une période de référence déterminée

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.

À 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 1 mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

3. Compensation de l'extension de la période de référence légale (pouvant aller jusqu'à quatre mois) par du congé annuel supplémentaire

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) pour une période de référence ayant une durée entre plus d'1 mois et 2 mois au maximum, un congé supplémentaire d'1,5 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 pour une période

de référence ayant une durée entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum, un congé supplémentaire de 3 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 pour une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum, un

congé supplémentaire de 3,5 jours 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.

4. L'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) et les conditions à respecter en cas de modification de celui-ci

4.1. L'établissement d'un POT

L'entreprise doit établir en temps utile, et au plus tard 5 jours francs avant le début de toute période de référence légale, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins 1 mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à 1 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 1 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.

4.2. Le contenu du POT

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

4.3. Le rôle de la délégation du personnel et, à défaut, des salariés concernés...

a. lors de l'établissement du POT : information et consultation

Tout POT 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 5 jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le POT 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 négatif¹ et dûment motivé à propos du POT, 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 mois² 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.

La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif³.

b. en cas de modification du POT : codécision

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au POT et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun

accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

À 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 POT inférieure à 1 mois à moins que la période de référence soit inférieure à 1 mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

5. Les heures supplémentaires dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT)

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 précitée, l'article L.211-7, paragraphe 4, du Code du travail prévoyait que les heures prestées au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou la période de référence constituaient des heures supplémentaires, sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure.

Ceci a eu pour conséquence que dans beaucoup de cas, les heures n'étaient pas considérées comme heures supplémentaires parce que l'employeur invoquait soit un événement imprévisible soit un cas de force majeure.

La loi du 23 décembre 2016 a innové sur ce point en créant davantage de certitude :

5.1. Les seuils à partir desquels des heures sont considérées comme heures supplémentaires

Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect de la durée de travail maximale qui ne peut dépasser 10 heures par jour, ni 48

heures par semaine, sont à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'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.

5.2. Les hypothèses dans lesquelles des heures sont considérées respectivement ne sont pas considérées comme heures supplémentaires en cas de changement du POT

Dans le respect de la durée maximale de travail qui ne peut dépasser ni 10 heures par jour ni 48 heures par semaine, 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, 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 3 jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 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 2 heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour 1 heure travaillée au lieu de 1,0 pour les 2 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 POT intervenu à l'initiative de l'em-

1. Dans l'ancien article L.211-7, paragraphe 3, la délégation ou le personnel a dû marquer son désaccord par deux avis négatifs consécutifs.

2. L'instauration d'un délai de 1 mois endéans lequel l'Inspection du travail et des mines doit tenter de trouver un accord est également une nouveauté.

3. L'ajout de cette phrase permet de clarifier que les contestations de la délégation ou du personnel ne peuvent pas mettre en question le POT proposé par l'employeur jusqu'à la décision définitive de l'ITM ou, le cas échéant de l'ONC.

ployeur moins de 3 jours avant l'événement peut refuser de prester des heures supplémentaires pour des raisons impérieuses et fondées, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure lié :

- soit à des travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de

l'exploitation régulière de l'entreprise, aux travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ;

- soit aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

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 2 semaines à partir de sa saisine.

6. Le système de l'horaire mobile

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail (POT).

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016, l'horaire mobile pouvait être imposé unilatéralement par l'employeur, sous réserve de l'information et de la consultation de la délégation du personnel par l'employeur.

La loi du 23 décembre 2016 va plus loin dans la mesure où 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 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 excé-

der 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 de travail journalière dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois, le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce déficit 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 don-

ner 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.

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.

La loi du 23 décembre 2016 a néanmoins complété la procédure en cas de contestation des décomptes globaux.

Dans une telle hypothèse, 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.

7. Les périodes de référence dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel

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 légale, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser 12 mois au maximum.

Cette possibilité existait déjà avant la loi du 23 décembre 2016. Cette dernière a néanmoins supprimé la possibilité pour le ministre du Travail d'autoriser sur demande d'une entreprise une période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois.

La convention collective visée au premier alinéa 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 (pouvant aller jusqu'à 4

mois), et, le cas échéant par dérogation aux dispositions légales, 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.

Il y a lieu de souligner que les congés supplémentaires prévus au point 3 ci-avant et les limites fixées au point 5.1. ci-avant ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application des dispositions ci-avant.

8. Dérogations possibles à certaines dispositions légales dans le cadre d'une convention collective, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un accord d'entreprise

Il est possible de déroger par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre aux dispositions légales concernant :

- le temps de travail des salariés de nuit ;
- le temps de repos ;
- le repos journalier de 11 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures ;
- le principe de la période de référence légale⁴.

9. Le moment de la compensation des heures supplémentaires est fixé en principe selon le désir du salarié

Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect du délai de préavis en cas de changement du POT (point 5.2. ci-avant) ou du dépassement des limites fixées au point 5.1. ci-avant, 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.

10. Le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures

Sans préjudice de l'alinéa 3 ci-dessous, 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 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 44 heures.

La loi du 23 décembre 2016 a toutefois complété l'ancien texte dans la mesure que dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains 7 jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures tel que défini à l'alinéa 1^{er}, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an. Le règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 détermine les modalités d'exécution du présent alinéa et dispose notamment que dans le cadre de l'année de congé,

il est dû 1 jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé.

4. Le texte a dû être légèrement adapté du fait que la période de référence légale n'est plus d'1 mois, mais peut selon la loi du 23 décembre 2016 être étendue jusqu'à 4 mois.