



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Droit du travail

La durée du travail du salarié

Situation au 1^{er} mars 2017

Arbeitsrecht

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Situation am 1. März 2017



Droit du travail

La durée du travail du salarié

Situation au 1^{er} mars 2017

Version française des pages 1 à 86
Französische Version von Seite 1 bis 86

Version allemande des pages 87 à 176
Deutsche Version von Seite 87 bis 176

Impressum

Éditeur

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200
F. +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur

Impression

Imprimerie Weprint

Distribution

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919-888-21-4

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

PRÉFACE



Jean-Claude Reding
Président de la Chambre des salariés

La durée du travail constitue pour les salariés un élément fondamental de leur contrat de travail. Elle fait partie des principales préoccupations des salariés, alors qu'elle a des incidences sur l'organisation de leur vie privée et familiale.

Le présent ouvrage représente une réédition de l'ouvrage « La durée du travail » publié dans la série CEP•L Collection en 2008.

Il vise à donner une approche globale, tant du point de vue théorique que pratique, de la réglementation de la durée du travail au Luxembourg, tout en tenant compte des dernières modifications législatives relatives à la flexibilité du temps de travail.

En introduction, un bref descriptif de l'évolution de la durée du travail au fil des décennies au Luxembourg permet une entrée en matière historique.

La première partie présente les règles générales en matière de durée du travail.

Au titre des règles générales sont présentés les principes de base en matière de durée du travail, ainsi que la durée du travail flexible dans le cadre d'une période de référence.

Le lecteur est guidé dans la mise en pratique des règles de droit par des résumés sous forme d'encadrés et des tableaux récapitulatifs. L'application pratique des règles est aussi illustrée par un certain nombre de décisions de justice citées.

La deuxième partie détaille les régimes spéciaux qui concernent le secteur HORECA, les travailleurs mobiles et les personnes exécutant des activités mobiles de transport routier et les travailleurs mobiles dans le domaine du transport ferroviaire.

Je tiens également à relever que la présente publication est élaborée par la CSL dans le cadre de son partenariat officiel avec la « Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 » constituant un projet européen dans le programme INTERREG. La « Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 » a pour mission de traiter les inégalités juridiques et administratives dans la Grande Région en proposant des solutions juridiques et administratives face aux questions et problèmes que rencontrent les frontaliers de la Grande Région ainsi que les entreprises qui emploient des frontaliers dans la Grande Région.

Luxembourg, mars 2017

SOMMAIRE

Introduction

Petit historique de la durée du travail au Luxembourg	6
---	---

Durée du travail

Règles générales et régimes spéciaux	7
--------------------------------------	---

I — Les règles générales en matière de durée du travail

1. La durée de travail journalière et hebdomadaire	10
1.1. Les travailleurs concernés	10
1.2. Les règles de base	11
1.2.1. La notion de durée du travail	11
1.2.2. Les limites normales de travail par jour et par semaine	12
1.2.3. La durée de travail convenue entre employeur et salarié est obligatoirement précisée dans le contrat de travail	13
1.2.4. Le repos journalier et hebdomadaire	15
1.2.5. Les heures supplémentaires	18
1.2.6. Le travail de nuit	27
1.3. Flexibiliser la durée de travail	31
1.3.1. Les périodes de référence	31
1.3.2. Le plan d'organisation du travail (POT)	33
1.3.3. L'horaire mobile (HM)	38
1.3.4. Dispositions transitoires fixées par la loi du 23 décembre 2016	39
1.3.5. Les jeunes travailleurs et la flexibilité du temps de travail	40
2. Le travail de dimanche	40
2.1. Les personnes concernées	40
2.2. L'interdiction du travail de dimanche	40
2.3. Les dérogations à l'interdiction du travail de dimanche	41
2.4. Les conditions et conséquences du travail de dimanche	47

3. Les règles en matière de jour férié légal	48
3.1. <i>Les personnes concernées</i>	48
3.2. <i>Les jours fériés légaux</i>	49
3.3. <i>Le jour férié tombe sur un dimanche</i>	49
3.4. <i>Le jour férié tombe sur un jour ouvrable non travaillé</i>	50
3.5. <i>Le jour férié tombe sur un jour ouvrable au cours duquel le salarié doit travailler 4 heures ou moins</i>	50
3.6. <i>Le jour férié tombe sur un jour ouvrable au cours duquel le salarié doit travailler pendant plus de 4 heures</i>	50
3.7. <i>L'Indemnisation pour travail de jour férié</i>	51
3.8. <i>Les jeunes travailleurs et le travail de jour férié</i>	53
3.9. <i>L'obligation de l'employeur de tenir un registre spécial</i>	53

II — Les régimes spéciaux

1. Les dispositions spéciales pour les salariés, apprentis et stagiaires du secteur Horeca faisant un travail principalement manuel	56
1.1. <i>Les personnes concernées</i>	56
1.2. <i>La période de référence légale du secteur HORECA</i>	57
1.3. <i>La durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence</i>	57
1.4. <i>Les travailleurs à temps partiel</i>	59
1.5. <i>Comment computer les seuils ?</i>	59
1.6. <i>L'exigence d'un plan d'organisation du travail (POT)</i>	60
1.7. <i>Les autres aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur HORECA</i>	60
2. Le régime dérogatoire des travailleurs mobiles	63
2.1. <i>Les personnes concernées</i>	63
2.2. <i>Le régime applicable</i>	63
3. Les dérogations conventionnelles pour certains secteurs ou pour certaines situations	64

SOMMAIRE

4. Les dispositions spécifiques pour les personnes exécutant des activités mobiles de transport routier	66
4.1. Les règles européennes	66
4.1.1. Le champ d'application	66
4.1.2. Les règles relatives à la durée de conduite	69
4.1.3. Les règles relatives au temps de repos et aux pauses	69
4.1.4. Possibilité pour les États membres de prendre certaines règles dérogatoires	71
4.2. Les règles nationales	72
4.2.1. Le champ d'application	72
4.2.2. Les notions de temps de travail, temps de disponibilité, poste de travail, semaine, période de 24 heures, période nocturne et travail de nuit	72
4.2.3. Les règles relatives à la durée de travail	73
4.2.4. Les règles relatives aux pauses	74
4.2.5. Les temps de repos journalier et hebdomadaire	74
4.2.6. Le travail de nuit	74
4.2.7. Le registre des heures prestées	74
4.2.8. Contrôle et sanctions	74
5. Les dispositions spécifiques pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport ferroviaire	75
5.1. Les règles de droit commun pour les salariés travaillant dans le secteur du transport ferroviaire, auxquels le régime spécial issu du règlement grand-ducal n'est pas applicable	75
5.2. Les règles spécifiques aux services d'interopérabilité transfrontalières dépassant d'au moins 15 km la frontière luxembourgeoise	76
5.3. Le régime spécial des salariés des sociétés des chemins de fer ayant exploité des lignes du réseau ferroviaire luxembourgeois avant le 1 ^{er} janvier 2006	81

INTRODUCTION

Petit historique de la durée du travail au Luxembourg

Pendant de nombreuses années, la durée du travail était régie au Luxembourg par deux textes différents : la loi modifiée du 7 juin 1937¹ pour les employés privés et la loi modifiée du 9 décembre 1970² pour les ouvriers.

Alors que la loi de 1970 était exclusivement consacrée à la question de la durée de travail des ouvriers, les règles relatives à la durée du travail de l'employé restaient incorporées dans la loi de 1937 relative au statut de l'employé privé.

Si la base légale était ainsi pendant longtemps différente pour les deux statuts socioprofessionnels, la durée du travail est depuis longtemps déjà identique dans les deux cas, le principe étant 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Or, tel n'a pas toujours été le cas.

La tendance à la réduction de la durée du travail est un des faits les plus marquants de l'évolution sociale au vingtième siècle.

Bien avant la création de l'organisation internationale du travail (OIT), la journée de 8 heures, impliquant la semaine de 48 heures constituait la grande revendication des classes ouvrières.

Aussi n'est-il pas étonnant que la première convention adoptée par la Conférence internationale du travail à sa première session fût **la convention N°1 sur la durée du travail** dans l'industrie, entrée en vigueur le 1^{er} juin 1921 et **ratifiée dans notre pays par la loi du 5 mars 1928.**

Un nouveau pas sur la voie de la limitation de la durée du travail fut franchi le 10 février 1958 par l'adoption de la convention N°30 concernant la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux. Puis ce fut, en 1959, l'extension du régime de la journée de 8 heures et de la semaine de 48 heures au personnel occupé dans les transports par route.

Depuis lors, un fort mouvement s'est fait jour dans les milieux syndicaux en faveur de la diminution progressive de la durée du travail sans réduction correspondante des gains vers la limite des 40 heures. C'est à partir de 1962 que la réduction de la durée du travail a été réclamée avec une insistance grandissante dans notre pays.

Le mouvement a abouti en **1962³ à l'introduction de la semaine de 44 heures au bénéfice des employés privés.**

En 1964, est publié un règlement fixant les modalités d'application de la semaine de 44 heures pour cette même catégorie de travailleurs.

Une recommandation adoptée par la Conférence internationale du travail le 6 juin 1962 préconise la réduction progressive de la durée normale du travail en vue d'atteindre la norme sociale de 40 heures par semaine sans aucune diminution du salaire des travailleurs.

En effectuant le dépôt de l'instrument à la Chambre des Députés le 6 février 1964, le Gouvernement de l'époque exprimait sa conviction que « la réduction de la durée du travail devrait être progressive et qu'il devrait être tenu compte de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans le pays ainsi que du maintien de la production globale et de la productivité ».

La loi du 9 décembre 1970 a finalement fixé la **durée de travail des ouvriers à 44 heures par semaine** et 8 heures par jour ainsi qu'à 8 heures par jour et **40 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 1975.**

Quant **aux employés, la réforme de 1971⁴ a réduit la durée de travail hebdomadaire de 44 à 40 heures par semaine.**

1 *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, Mémorial A 1937, page 457*

2 *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, Mémorial A 1970, page 1355*

3 *Loi du 20 avril 1962, Mémorial A N°19 du 21 avril 1962, page 245*

4 *Loi du 12 novembre 1971, Mémorial A N°77 du 17 novembre 1971, page 2033*

Les deux textes, celui de 1970 pour les ouvriers et celui de 1971 pour les employés, fixent des règles identiques dans les grandes lignes en ce qui concerne la durée maximale de travail, les régimes dérogatoires et le principe de l'autorisation ministérielle en cas de prestation d'heures supplémentaires.

Après les années 1970 et 1971 la réglementation en matière de durée du travail a été largement unifiée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. Ce texte, conditionné par les dispositions européennes de base, a rendu la durée du travail plus flexible.

La loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi a largement uniformisé le libellé des deux textes de loi, qui à ce jour sont intégrés dans le Code du travail.

Si les **règles** applicables en matière de durée du travail aux employés et ouvriers sont **largement harmonisées depuis 1999**, elles n'ont cependant été intégrées dans un même texte de loi qu'avec l'avènement du Code du travail en 2006.

Finalement la loi du 23 décembre 2016⁵ concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail vient de modifier les dispositions sur **le plan d'organisation du travail** ainsi que celles sur **l'horaire mobile**.

DURÉE DU TRAVAIL

Règles générales et régimes spéciaux

Les règles en matière de durée du travail résultent du titre premier du livre II du Code du travail.

Les limites et conditions posées par le législateur national l'ont été dans le respect des règles européennes issues de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

À côté du régime général applicable à bon nombre de travailleurs, il existe quelques régimes spéciaux applicables dans certains secteurs ou ayant vocation à régler certaines situations.

5 *Mémorial A N°271 du 27 décembre 2016, page 4969*



LES RÈGLES GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

1. La durée de travail journalière et hebdomadaire
2. Le travail de dimanche
3. Les règles en matière de jour férié légal

Les règles générales relatives à la durée du travail résultent des articles L.211-1 et suivants du Code du travail.

1 LA DURÉE DE TRAVAIL JOURNALIÈRE ET HEBDOMADAIRE

1.1. Les travailleurs concernés

Les règles qui seront détaillées ci-après s'appliquent en principe à tous les **salariés** occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi qu'aux **personnes qui travaillent en vue d'acquérir une formation professionnelle**, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables⁶.

Sont cependant **exclus** du champ d'application de ces règles, les **salariés**⁷ :

- des entreprises familiales, où sont seuls occupés les ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré (beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs) de l'employeur ;
- des entreprises de transport fluvial ;
- des entreprises foraines ;
- qui sont voyageurs ou représentants de commerce et qui exercent leur travail en dehors de l'entreprise ;
- qui occupent un poste de direction effective dans l'entreprise ;
- qui sont des cadres supérieurs⁸ dont la présence dans l'entreprise est indispensable pour assurer le fonctionnement et la surveillance ;
- qui travaillent à domicile.

Cela signifie que les limites de la durée du travail ne sont pas applicables à ces personnes, qu'elles n'ont pas droit aux majorations de rémunération pour heures supplémentaires, etc.

Notons encore que le Code du travail⁹ prévoit que le régime de la durée de travail est à régler par une **loi spéciale ou par les partenaires sociaux via convention collective de travail** pour les personnes suivantes :

- le personnel des services domestiques (c.-à-d. les travaux de ménage chez les particuliers, à l'exclusion de tous travaux de même nature exécutés notamment dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, hôpitaux et maisons d'enfants) ;
- le personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ;

⁶ Article L.211-1 du Code du travail

⁷ Article L.211-3 du Code du travail

⁸ Sont considérés comme cadres supérieurs les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires

⁹ Article L.211-2 du Code du travail

- le personnel occupé dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats ;
- les travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR).

À défaut de convention collective de travail, la loi prévoit que les règles applicables à ces personnes seront consacrées par voie de règlement grand-ducal.

Précisons qu'en ce qui concerne les travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), une loi du 21 décembre 2007¹⁰ est venue poser les règles. Les règles en question sont incorporées aux articles L.214-1 à L.214-10 du Code du travail.

1.2. Les règles de base

1.2.1. La notion de durée du travail

Du point de vue européen

Selon la **Directive 2003/88/CE** du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, **le temps de travail correspond à la période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.**

Jurisprudence européenne

Dans une affaire **SIMAP C-303/98**, la Cour de justice de l'Union européenne a eu à se prononcer sur la notion de temps de travail.

L'affaire concernait le temps de travail des médecins qui sont amenés à effectuer beaucoup de gardes.

La Cour a décidé le 3 octobre 2000 que les temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doivent être considérés dans leur totalité comme du temps de travail et, le cas échéant, comme des heures supplémentaires. Pour les autres gardes où lesdits médecins ne sont pas physiquement présents mais doivent être accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme temps de travail.

Du point de vue national

L'article L.211-4 du Code du travail luxembourgeois fournit la définition nationale de la notion de « *durée du travail* » : ainsi on entend par durée du travail le **temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs**. La loi exclut les périodes pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

¹⁰ Loi du 21 décembre 2007 portant 1. transposition de la directive 2002/15/CEE du Parlement européen et du Conseil du 12 mars 2002 relatif à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ; 2. modification du Code du travail vient de consacrer les règles gouvernant leur durée du travail. Mémorial A N°248 du 31 décembre 2007, page 4580.

Les règles générales en matière de durée du travail

Pour les travailleurs occupés à des **travaux essentiellement intermittents**, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux peuvent déterminer le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son ou de ses employeurs.

La durée de travail des travailleurs occupés dans les **mines, minières, carrières et ardoisières souterraines** comprend le temps nécessaire pour descendre et monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre.

Jurisprudence nationale

Dans un **arrêt du 17 septembre 2009, numéro 32619 du rôle**, la **Cour d'Appel** rappelle que l'article L.211-4 du Code du travail définit la durée du travail comme étant le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. **De l'avis de la Cour, le temps de travail est davantage que le temps de travail effectif. Ainsi le laps de temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur compte comme temps de travail même s'il n'y a pas de travail effectif.**

Par application de ce critère, la Cour estime que doit être compté comme temps de travail, par exemple, le déplacement que le travailleur doit effectuer, après s'être rendu au siège de l'entreprise pour accomplir une mission désignée par l'employeur.

Si salarié et employeur sont en principe libres de déterminer la durée de travail, ils doivent néanmoins respecter les limites posées par la loi.

1.2.2. Les limites normales de travail par jour et par semaine

Les limites posées par la loi sont journalières et hebdomadaires.

Suivant le Code du travail, la durée de travail journalière ne doit pas dépasser **8 heures** et la durée de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser **40 heures**¹¹.

Précisons aussi qu'une convention collective de travail peut prévoir des limites inférieures à ces seuils légaux¹².

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail¹³ ?

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant certaines conditions et soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises.

Les personnes embauchées au seuil légal de 40 heures par semaine (ou encore à un seuil inférieur fixé par la convention collective de travail pour le travail à plein temps) sont qualifiées dans le langage commun de « *travailleurs à plein temps* ».

En ce qui concerne la limite de 8 heures de la durée de travail journalière, une exception est cependant prévue par la loi¹⁴ : dans l'hypothèse où le travail est réparti sur **5 jours ou moins**, la durée du travail peut être fixée d'office à **9 heures par jour**, à condition que le total des heures de travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié est embauché à 40 heures par semaine ; il travaille du lundi au jeudi 9 heures par jour et 4 heures le vendredi matin.

Notons encore que la durée de travail hebdomadaire peut être répartie sur tous les **jours ouvrables** de la semaine, soit du lundi au samedi, sachant que le salarié a en principe droit à un repos hebdomadaire

¹¹ Article L.211-5 du Code du travail

¹² Article L.211-5 du Code du travail

¹³ Article L.161-2 du Code du travail

¹⁴ Article L.211-18 du Code du travail

continu de 44 heures au moins. Seul le dimanche est un jour non ouvrable et le salarié ne doit en principe pas travailler le dimanche¹⁵.

1.2.3. La durée de travail convenue entre employeur et salarié est obligatoirement précisée dans le contrat de travail

Travailleur à temps plein

La **durée de travail journalière ou hebdomadaire** convenue entre employeur et salarié dans le respect des limites susmentionnées, doit être inscrite dans le contrat de travail du salarié¹⁶.

Cette modalité a pour finalité de permettre aux parties au contrat de travail de prouver sans difficulté la durée de travail dont elles ont convenu.

À défaut de contrat de travail écrit ou à défaut de telle clause dans le contrat écrit, il appartiendra aux parties d'établir la durée de travail convenue.

Jurisprudence nationale

Arrêt de la Cour d'Appel du 19/03/2009 n°33961

Il appartient au salarié qui ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail écrit de rapporter la preuve de la durée de travail convenue par tous moyens.

Dans cette affaire, l'employeur est d'avis que les parties n'ont jamais convenu d'une durée de travail hebdomadaire de 40 heures mais d'un horaire variable tenant compte des prestations de travail réelles du salarié, prestations qui seraient relevées dans un décompte que celui-ci devait établir mensuellement et remettre à son employeur pour validation; qu'ainsi, au mois de janvier 2006, le décompte établi par le salarié et validé par l'employeur renseigne une durée mensuelle totale de travail de 128,15 heures, durée reportée sur la fiche de salaire de ce mois. Le décompte portant sur le mois de septembre 2006 renseigne que le salarié n'a travaillé que 14,30 heures, correspondant à un salaire de 125 euros.

L'employeur offre de prouver par l'audition de témoins que le salarié n'a travaillé que trois jours au mois de septembre 2006 et n'a pas du tout travaillé au cours du mois d'octobre de la même année. Le nombre d'heures qu'il prestait était très variable suivant les mois de sorte que son salaire variait chaque mois. Il remettait mensuellement une fiche d'heures reprenant le nombre d'heures travaillées dans le mois et était rémunéré sur base de ses fiches. Il avait demandé à son employeur, qui lui avait fait part de son intention de le licencier, le droit de ne travailler que de manière intermittente et d'être rémunéré sur base des heures de travail effectivement prestées, heures qui figureraient sur un décompte à établir par ses soins et qui serait remis à la société.

La Cour constate qu'il n'existe pas de contrat de travail écrit fixant la durée et l'horaire de travail du salarié. **De ce fait incombe au salarié qui ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail écrit, de rapporter la preuve de la durée de travail convenue par tous moyens.**

L'employeur est cependant soumis dans l'administration de la preuve aux règles strictes inscrites à l'article 1341 du code civil et doit donc rapporter la preuve par écrit. De ce fait, son offre de preuve par témoins est irrecevable. La Cour constate en outre que cette offre de preuve est contredite par les pièces émanant de l'employeur lui-même. Il résulte en effet d'une attestation patronale de l'employeur que le salarié était à son service du 14 mars 2005 au 30 novembre 2006 à raison de 40 heures par semaine et avec un horaire se situant de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00.

Il résulte par ailleurs des fiches de salaire établies par l'employeur que le salarié a travaillé (y compris heures fériées et de congé) 174 heures au mois d'avril 2006, 176 heures au mois d'octobre et 142 heures en novembre. Ces indications sont corroborées par l'attestation patronale qui concerne la rémunération des mois de juin à novembre 2006.

Les montants réclamés par le salarié à titre d'arriérés de salaire correspondent aux indications des fiches de salaire, sous déduction des acomptes reçus.

¹⁵ Pour plus de précisions voir partie I, point 2, pages 40 à 48

¹⁶ Article L.121-4(2) du Code du travail

Les règles générales en matière de durée du travail

La Cour décide alors que le salarié a droit pour le mois de septembre 2006, pour lequel aucune fiche de salaire n'est produite, à la somme de 1.383,56 €, compte tenu d'une durée de travail mensuelle de 173 heures, d'un salaire horaire de 8,72 € et d'un acompte perçu de 125 €.

Le montant exact de 4.101,46 € diminué du montant du reçu (1.719,84 €) soit 2.381,62 € au titre d'arriérés de salaire revient au salarié à titre d'arriérés de salaire, sa durée de travail étant établie à 173 heures par mois, correspondant à un travail à temps plein de 40 heures par semaine.

Outre ces mentions obligatoires, le contrat individuel de travail doit aussi contenir l'**horaire de travail** du salarié.

Des notions à ne pas confondre :

- **la durée de travail hebdomadaire :**
elle indique le nombre d'heures pendant lesquelles le salarié doit travailler pour le compte de son employeur sur la semaine ;
- **la durée de travail journalière :**
elle indique le nombre d'heures que le salarié doit prêter pour le compte de son employeur sur une même journée ;
- **l'horaire de travail :**
 - l'horaire de travail au sens large permet au 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 ;
 - l'horaire de travail au sens restreint, on entend par là le début et la fin du travail journalier.

Travailleur à temps partiel

Précisons encore que si le salarié convient avec son employeur d'une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée de travail normale de l'entreprise (à plein temps), alors son contrat de travail doit obligatoirement préciser **sa durée de travail hebdomadaire** ainsi que les **modalités de la répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine**, cela en sus de l'indication de l'**horaire de travail**¹⁷.

Un tel salarié, travaillant en dessous du seuil de la durée de travail normale de l'entreprise, est qualifié par le Code du travail de travailleur à temps partiel.

Travailleurs à temps partiel

Attention : La répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les différents jours de la semaine, telle que fixée obligatoirement au contrat de travail, ne pourra être modifiée que de l'**accord du salarié et de l'employeur**¹⁸.

Jurisprudence nationale

Arrêt de la Cour d'Appel du 10/07/2010 n°34261

Une salariée demande la requalification de son contrat de travail à durée indéterminée « pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » du 21 mars 2002 en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ainsi que la condamnation de l'employeur à des arriérés de salaires.

La salariée estime que le « contrat de louage de services à durée indéterminée pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » du 21 mars 2002 doit être requalifié en contrat de travail à temps complet étant donné que ce contrat prévoit comme temps de travail un minimum de 100 heures par an et qu'il y a absence totale d'indication du temps de travail hebdomadaire tel qu'il est prévu dans les dispositions légales concernant le travail à temps partiel. Elle estime que la clause afférente du contrat de travail concernant un minimum de 100 heures à prêter par an serait à déclarer nulle.

Elle estime aussi que ce serait à tort que les juges de première instance ont décidé que cette absence d'indication dans le contrat de travail du temps de travail hebdomadaire ne comporte pas de sanction et ne peut en aucun cas être sanctionnée par la requalification en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

¹⁷ Article L.123-4 du Code du travail

¹⁸ Article L.123-4 du Code du travail

Selon la Cour la notion de contrat de travail « pour travail intermittent » n'a pas de base légale. Par contre il est prévu dans le Code du travail un contrat de travail à temps partiel qui est défini comme suit : « *Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement ...*

Ce contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner : la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties ; les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine. ... Ces dispositions sont d'ordre public. »

En conséquence, **la mention contenue dans le contrat de travail de la salariée, selon laquelle elle est engagée à raison d'un minimum de 100 heures de travail à prester par an, est illégale.**

En raison du caractère d'ordre public des dispositions concernant le travail à temps partiel, la Cour estime qu'on ne peut affirmer que la salariée a accepté la clause du contrat de travail stipulant la prestation d'un minimum de 100 heures par an par le fait qu'elle a signé et exécuté ledit contrat.

Néanmoins la stipulation dans le contrat de travail du 21 mars 2002 concernant le nombre d'heures à prester, contraire à la loi, ne comporte pas de sanction et, en conséquence, le contrat du 21 mars 2002 ne peut être rétroactivement requalifié en contrat de travail à temps plein.

La salariée n'a en outre ni allégué ni prouvé avoir presté les heures de travail pendant la période de décembre 2003 à décembre 2006 dont elle réclame le paiement.

À contrario du principe que tout travail mérite salaire, la salariée n'a pas droit à un salaire pour lequel elle n'a pas presté de travail.

Durée du travail - mentions obligatoires du contrat de travail

Exemples

1. Un salarié est embauché par une entreprise pour travailler 40 heures par semaine. Les parties conviennent que le salarié travaillera du lundi au vendredi, tous les jours de 08h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30. Le contrat de travail de ce salarié contiendra la clause suivante :

« Durée et horaire de travail :

La durée de travail est de 40 heures par semaine, réparties sur cinq jours ouvrables, soit du lundi au vendredi.

L'horaire de travail est de 08h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30. »

2. Un autre salarié est embauché par le même employeur pour travailler 24 heures par semaine. Les parties conviennent que le salarié travaillera les lundis et mardis 8 heures, et les mercredis et jeudis à chaque fois 4 heures le matin. Le contrat de travail de ce salarié contiendra la clause suivante :

« Durée et horaire de travail :

La durée de travail est de 24 heures par semaine, réparties comme suit :

- Lundi : 8 heures

l'horaire de travail est de 08h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30.

- Mardi : 8 heures

l'horaire de travail est de 08h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30.

- Mercredi : 4 heures

l'horaire de travail est de 08h00 à 12h00.

- Jeudi : 4 heures

l'horaire de travail est de 08h00 à 12h00. »

1.2.4. Le repos journalier et hebdomadaire

Dans le but de permettre aux salariés de régénérer leurs forces de travail, la loi leur accorde un certain nombre d'heures de repos par jour et par semaine.

Le repos journalier

Lorsque la durée de travail journalière du salarié est supérieure à 6 heures, alors son horaire de travail doit être entrecoupé **au moins d'un temps de repos rémunéré ou non**¹⁹. Comme ce repos a pour but une protection de la santé et de la sécurité du salarié, la durée du temps de repos doit être adaptée à la nature de l'activité exercée par les travailleurs.

Attention : s'il est possible de prévoir plusieurs temps de repos, la journée de travail peut être interrompue que par **une seule pause non rémunérée**, ceci pour éviter que les salariés ne soient confrontés à des journées de travail trop grandes.

La loi précise que les modalités d'application du temps de repos peuvent être énoncées par la convention collective de travail applicable ou encore sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel le cas échéant et après avis de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Dans la pratique le temps de repos découle la plupart du temps de l'horaire de travail du salarié déterminé dans le contrat individuel de travail.

Tout salarié bénéficie en outre au cours de **chaque période de 24 heures** d'une période de repos de **11 heures consécutives au moins**²⁰, sachant que dans la pratique ce repos est souvent bien plus long.

Exemple

Si un salarié démarre son travail le lundi à 12.00, fait une pause d'une heure à 16h00 et finit ce même jour son service à 21h00, alors il pourra entamer une nouvelle journée de travail le lendemain mardi au plus tôt à 08h00 du matin.

Le repos hebdomadaire

Précisons d'ores et déjà que les salariés bénéficient au cours de chaque période de sept jours d'un repos hebdomadaire, fixé à **44 heures ininterrompues qui coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche**.

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail a précisé que « dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours ».

Dans le cas où, suivant constatation de l'ITM, le repos hebdomadaire de 44 heures n'est pas possible, les salariés ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par année, soit une journée pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé²¹. Précisons qu'il est permis de déroger à ces modalités d'octroi du congé supplémentaire de six jours par le biais d'une convention collective de travail.

En outre, si des raisons de service l'exigent ou en cas de désirs légitimes du personnel, le repos ininterrompu de 44 heures peut être calculé pour certaines branches d'activité ou pour des entreprises déterminées sur une période plus longue que la semaine, à condition que cette période de référence soit fixée par l'ITM.

Dans l'hypothèse où l'ITM constate que la durée du repos ininterrompu est inférieure à 44 heures, elle en dresse un constat par écrit qui sera communiqué par lettre recommandée à l'employeur ainsi qu'à la délégation du personnel, s'il en existe, et aux salariés concernés.

¹⁹ Article L.211-16 du Code du travail

²⁰ Article L.211-16 du Code du travail

²¹ Selon un règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé

Les jeunes travailleurs et la durée du travail²²

La législation sur la durée du travail considère les jeunes travailleurs comme étant toutes les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis et

- ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg ;

ou

- étant stagiaires ;

ou

- étant apprentis ;

ou

- étant jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation emploi ;

ou

- bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires.

Dans certains cas spécifiques, la limite d'âge de 18 ans est portée à 21 ans, mais pas en matière de durée du travail.

Toute période durant laquelle le jeune est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, conformément à la législation sur la durée du travail, fait partie de la durée du travail.

L'employeur doit autoriser le jeune à s'abstenir du travail pour suivre l'enseignement professionnel obligatoire. Les heures passées à l'école, ainsi que le temps consacré à la formation en entreprise sont comptées comme heures de travail et donnent droit à la rémunération prévue.

Cette durée du travail ne comprend pas les périodes de pause pendant lesquelles le jeune n'est pas à la disposition de son employeur, sauf si le travail est effectué en journée continue²³.

Lorsqu'un jeune est employé par plusieurs employeurs, les différentes durées du travail sont additionnées.

Comme pour les travailleurs adultes, la durée du travail des jeunes travailleurs ne doit **pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine**.

Après un travail d'une durée de **4 heures**, le jeune doit bénéficier d'un temps de pause rémunéré ou non rémunéré d'au moins **30 minutes consécutives**.

Lorsque les jeunes sont occupés à des travaux de production et incorporés dans une équipe de travail composée de travailleurs adultes et de jeunes travailleurs, ils jouissent du même temps de pause que les travailleurs adultes. Le temps de pause compte comme travail effectif si le travail est effectué en journée continue.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de pause rémunéré ou non rémunéré.

Pour chaque période de **24 heures**, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un repos journalier ininterrompu qui ne peut pas être inférieur à **12 heures consécutives**.

Pour chaque période de 7 jours, les jeunes doivent bénéficier d'un repos de 2 jours consécutifs, comprenant en principe le dimanche.

²² Articles L.341-1 et suivants du Code du travail

²³ Travail quasiment sans interruption pendant 8 heures incluant une pause déjeuner réduite (30 à 45 minutes maximum)

À combien de temps de repos ai-je droit ?	Si je suis un salarié adulte ?	Si je suis un jeune travailleur ?
<i>Au cours de ma journée de travail</i>	Une pause rémunérée ou non si la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures	Une pause de 30 minutes au moins, rémunérée ou non après 4 heures de travail
<i>Après ma journée de travail</i>	Au moins 11 heures par 24 heures	Au moins 12 heures par 24 heures
<i>Au cours de ma semaine de travail</i>	Au moins 44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	Au moins 2 journées entières, y compris le dimanche

1.2.5. Les heures supplémentaires

Il arrive que le salarié soit amené à travailler au-delà de la durée de travail convenue au contrat de travail. Dans ces situations se pose la question des heures supplémentaires.

L'employeur peut-il toujours demander la prestation d'heures supplémentaires à son salarié ou y a-t-il des limites fixées par la loi ? Les développements qui suivent tendent à répondre à ces questions.

La notion de travail supplémentaire

Le **travail supplémentaire** est le travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail normale, telles qu'elles sont fixées soit par la loi, soit par les parties au contrat de travail (si ces limites sont inférieures)²⁴.

Attention : en ce qui concerne les salariés travaillant avec un **plan d'organisation du travail ou avec un horaire de travail mobile**, la définition du travail supplémentaire est légèrement différente (voir partie I, points 1.3.2. et 1.3.3., pages 33-39).

Le travail supplémentaire est en principe presté sur demande ou de l'accord de l'employeur

En principe, seules les heures ainsi prestées **sur demande ou de l'accord** de l'employeur, constituent du travail supplémentaire. En effet, il est de jurisprudence constante qu'il appartient au travailleur, 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 encore qu'il les a prestées moyennant accord de son employeur (Cour d'appel, 12 mars 1980, Tribunal du travail 26 novembre 1992, N°3529/92 du rôle).

Toutefois, **la présence de l'employeur sur le lieu de travail en même temps que le salarié** prétendant au paiement d'heures supplémentaires permet d'admettre **l'accord de l'employeur** avec la prestation des heures supplémentaires par ledit salarié (Cour d'appel, 24 mai 2007, N°29251 du rôle).

Jurisprudence nationale : Comment prouver la prestation d'heures supplémentaires ?

Exemples

Arrêt du 3 décembre 2009 de la Cour d'appel, 3^e chambre sociale, numéro 33875 du rôle

Des fiches de travail constituent un élément de preuve des heures de travail effectuées par le salarié pour le compte de son employeur et permettent d'établir la prestation d'heures supplémentaires par le salarié.

Un salarié réclamait paiement d'un certain nombre d'heures de travail supplémentaires à son employeur. Ces **heures supplémentaires, documentées par des fiches de travail**, auraient été prestées quotidiennement sur la période de février 2004 à mai 2005.

La Cour relève d'abord que c'est à juste titre que les juges en première instance ont dit qu'il appartient au salarié qui réclame à son employeur le salaire correspondant à des heures 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.

²⁴ Article L.211-22 du Code du travail

La Cour est ensuite d'avis que c'est néanmoins à tort que le tribunal du travail a considéré que le salarié n'a pas établi par des pièces contradictoires le bien-fondé de sa demande.

La Cour est en effet d'avis que les fiches de travail versées par le salarié prouvent à suffisance les heures de travail prestées par ce dernier.

Si l'employeur prétend que les fiches de travail ne constituent pas la preuve d'une prétendue prestation de travail, alors la question reste posée de savoir à quoi servent exactement ces fiches de travail en triple exemplaire que tous les salariés des entreprises de service remplissent au quotidien après avoir effectué des prestations auprès des clients et qu'ils remettent à ces derniers.

Si l'employeur accorde ou reconnaît une valeur suffisante aux fiches de travail litigieuses pour y asseoir la facturation des services prestés au client, il est malvenu de leur dénier valeur de preuve des heures de travail prestées par son salarié sur ses ordres auprès du client.

En réalité ces fiches de travail permettent d'une part à l'employeur de connaître le client servi, la nature des services prestés ainsi que les heures effectuées par le salarié, d'autre part au client de vérifier ce qui lui est exactement facturé et enfin au salarié de prouver sa présence auprès du client, le travail effectué et les heures nécessaires pour effectuer le travail lui ordonné par l'employeur.

Il s'ensuit que les **fiches de travail constituent bel et bien un élément de preuve des heures de travail effectuées par le salarié pour le compte de son employeur** et permettent donc le cas échéant d'établir la prestation d'heures supplémentaires par le salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 18 novembre 2010, numéro 34263 du rôle

En principe, le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de l'employeur pour la prestation d'heures supplémentaires – Mais dans le domaine du transport routier l'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs vaut accord implicite pour la prestation des heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission.

Un salarié, qui a travaillé en qualité de chauffeur professionnel pour un employeur luxembourgeois prétend avoir presté de nombreuses heures supplémentaires, qui malgré d'itératives mises en demeure ne lui auraient pas été payées respectivement dont la majoration ne lui aurait pas été payée intégralement.

L'employeur conteste avoir donné son accord quant à la prestation d'heures supplémentaires.

La Cour estime que c'est à tort que le Tribunal du travail a appliqué le principe général selon lequel le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté, mais qu'il doit en justifier la nécessité et rapporter la preuve de l'accord de l'employeur.

Les heures supplémentaires prestées dans le domaine du transport routier sont en effet générées par la nature particulière du travail à accomplir qui est partiellement tributaire des aléas du trafic routier. L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission. (Cour, 09.01.1997, N° 18839 du rôle).

Afin d'établir qu'il a effectivement presté les heures supplémentaires dont il réclame paiement, le salarié a remis à la Cour un classeur contenant les disques tachygraphiques relatifs aux périodes concernées, ainsi qu'une farde de 88 pièces contenant les rapports hebdomadaires par rapport tant aux heures de travail qu'aux kilomètres parcourus, ainsi qu'un relevé détaillé des heures effectuées.

Les disques tachygraphiques ainsi que les relevés journaliers et hebdomadaires des heures de travail et des kilomètres parcourus versés par le salarié sont en effet du moins de nature à indiquer que le chauffeur du camion en question a effectué les distances y inscrites et que les trajets aux dates et heures y indiqués ont été accomplis dans le cadre des missions attribuées au chauffeur par l'employeur avec son consentement.

Ces pièces, une fois évaluées par un expert qui dispose de l'outil informatique nécessaire pour procéder notamment à l'exploitation des disques tachygraphiques, permettront dès lors de déterminer d'abord le nombre d'heures effectivement prestées et ensuite le nombre d'heures supplémentaires.

Comme le salarié verse en outre les bulletins de salaire de la période de référence, l'expert pourra de même se prononcer sur le solde redû du chef de paiement d'heures supplémentaires.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 décembre 2013, numéro 37701 du rôle

Prestation d'heures de travail supplémentaires :

- *si l'employeur instaure une durée de travail journalière qui dépasse la durée de travail normale autorisée par la loi, cela correspond à un accord tacite pour la prestation hebdomadaire d'heures supplémentaires ;*
- *l'employeur peut mettre en place un système de fiches à faire contresigner par un responsable hiérarchique, mais doit en informer les salariés*

Le salarié A, employé dans l'atelier de réparation des véhicules de la société employeuse, prétend avoir presté 195 heures de travail supplémentaires durant les mois de décembre 2009, janvier et février 2010, sur ordre et de l'accord de son employeur. La société employeuse conteste le fait que ces heures supplémentaires aient été prestées sur ordre ou de l'accord de sa part, vu qu'il n'a pas établi quelle personne au sein de la hiérarchie aurait donné cet ordre et cet accord. L'employeur explique que certains abus se seraient produits vis-à-vis de prétendues heures supplémentaires que les salariés se seraient imposés eux-mêmes afin de se les faire payer. Suite à cela, la société aurait instauré un système de fiches pour les heures supplémentaires, lesquelles doivent être signées par un supérieur hiérarchique avant d'être transmises au bureau du personnel pour traitement et paiement. En outre une note de service indiquerait clairement que les heures supplémentaires n'ayant pas fait l'objet de fiches signées par la direction ne seraient pas payées. Le salarié A ne verserait en outre aucune de ces fiches contresignées prévues à cet effet.

Il ressort de la déposition du témoin C, également employé dans l'atelier de réparation de la société employeuse, que leurs horaires de travail étaient fixés de 06h30 du matin à 12h30 puis de 13h00 à 17h00, de sorte qu'ils ont toujours travaillé deux heures de travail supplémentaires par jour, ce même avant l'arrivée du salarié A dans cet atelier. Il ressort également de la déposition du témoin C que les deux salariés prestaient des heures de travail supplémentaires, au-delà de 17h00, lorsque des travaux inopinés tardifs devaient être exécutés. La déposition du témoin D, client de la société employeuse, confirme celle du témoin C.

Concernant les fiches signées par la direction, il ressort du témoignage de C que les deux salariés ont bien rempli et remis des cartes de pointage à leur chef, mais n'ont jamais vu celui-ci les signer.

La Cour d'appel constate que le système d'organisation du temps de travail, mis en place au sein de la société employeuse, impliquant la prestation de deux heures supplémentaires par journée de travail était déjà en place lors de l'entrée en fonction de A et a été maintenu par la suite. Par conséquent, la Cour estime que l'instauration de ce système doit obligatoirement avoir nécessité un accord et ordre de l'employeur, qui ne pouvait pas ignorer cette organisation du travail. Il importe peu de savoir quelle personne au sein de la hiérarchie de la société employeuse a mis en place cette organisation de l'horaire de travail.

Concernant les fiches signées, la Cour estime qu'on ne saurait déduire d'aucune déposition des témoins ni des éléments produits par l'employeur que A ait eu connaissance de la disposition de la note de service subordonnant le paiement d'heures supplémentaires à la signature de fiches par la direction. Cette disposition ne fait donc pas la loi entre les parties.

En outre, la Cour constate que la société employeuse s'est prévalu du paiement d'heures supplémentaires au mois de mars 2010 et ce sans qu'il ait été fait état de fiches signées.

Elle ne peut dès lors pas fonder son refus de payer les heures de travail supplémentaires prestées par A sur l'absence de fiches signées par la direction.

Concernant les heures de travail supplémentaires prestées après 17h00 en cas de travail inopiné tardif, les dépositions des témoins ne sont pas suffisamment précises pour établir à des dates précises les heures de travail supplémentaires prestées par A.

Le refus du salarié de prester des heures supplémentaires

Il résulte en principe du pouvoir de direction de l'employeur de décider de recourir à des heures supplémentaires. Ce qui implique que le refus d'un salarié de prester des heures supplémentaires peut, le cas échéant justifier son licenciement.

Le refus du salarié peut aussi être justifié comme en témoigne l'Arrêt de la Cour d'appel du 12 mars 2015, n°40721 :

Dans cette affaire il était établi que le salarié avait refusé de se rendre après son horaire de travail normal chez un client pour effectuer la réparation d'un tuyau d'arrosage.

Le salarié expliquait son refus comme suit : ce jour-là, il avait un rendez-vous auprès de son médecin, rendez-vous qui avait déjà été reporté à plusieurs reprises pour les mêmes raisons, à savoir des demandes de prestation d'heures supplémentaires par l'employeur, de sorte qu'il voulait absolument l'honorer cette fois-ci.

La Cour estime que le salarié avait dès lors **une raison valable pour refuser** d'aller faire cette réparation qui lui avait été demandée en dernière minute.

La Cour relève aussi que **l'employeur n'a à aucun moment soutenu qu'il s'agissait d'une réparation urgente qui ne pouvait attendre le lendemain.**

Notons toutefois que le **salarié qui travaille à temps partiel est toujours en droit de refuser** la prestation d'heures supplémentaires²⁵.

Le recours aux heures supplémentaires est limité par la loi à des cas exceptionnels

Le législateur a toutefois limité les situations et hypothèses dans lesquelles un employeur peut demander à ses salariés de prêter des heures supplémentaires.

Suivant le Code du travail, le recours à des heures supplémentaires est **limité aux cas exceptionnels suivants**²⁶ :

- pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
- pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte ;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national ;
- des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Le recours aux heures supplémentaires exige en outre le respect d'une procédure spéciale par l'employeur

La prestation d'heures supplémentaires est soumise à une procédure préalable de notification ou d'autorisation²⁷ dans les trois cas suivants :

- pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
- pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte ;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national.

À cette fin, l'employeur introduit une **requête motivée** auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) au moyen du **formulaire de notification / demande d'autorisation** pour travail supplémentaire qui peut être téléchargé sur le site internet www.itm.lu dans la rubrique « Formulaires – Durée du travail ». À toutes fins utiles, un modèle de formulaire a été annexé ci-après.

Cette requête doit comprendre les justifications sur les circonstances exceptionnelles qui motivent les heures supplémentaires, ainsi que sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs salariés complémentaires. À défaut, la requête n'est pas recevable.

²⁵ Article L.123-5 du Code du travail

²⁶ Article L.211-23 du Code du travail

²⁷ Article L.211-23 du Code du travail

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG



NOTIFICATION / DECLARATION / DEMANDE

- d'heures supplémentaires (conformément aux articles L.211-23 et L.211-24 du COTRAV)
- d'heures prestées le dimanche (conformément aux articles L.231-2, L.231-3 et L.231-9 du COTRAV)

à cocher ce qui convient s.v.p.

N.B. Document à envoyer par **courriel** à l'adresse contact@itm.etat.lu l'original est seulement à présenter sur demande de l'ITM.

Veuillez tenir une copie de l'original
et du récépissé d'envoi sur le lieu de travail / chantier
afin de le présenter en cas de contrôle !

A) Information concernant l'entreprise			
Dénomination sociale			
Nom et prénom du chef d'entreprise			
Personne de contact (Direction)			
Adresse			
Adresse email			
Numéro de téléphone direct		Numéro de fax	
Matricule		Code Nace	
Activité			
Nombre total de salariés		Nombre total d'intérimaires	
Délégation du personnel	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Nom et prénom du président de la délégation			
Numéro de téléphone			
Adresse email			
Application d'une convention collective de travail	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

B) Information concernant le travail à exécuter		
<input type="checkbox"/> Heures supplémentaires		<input type="checkbox"/> Travail du dimanche
Date(s) ou période envisagée(s)		
Service(s) ou chantier(s) concerné(s)		
Nombre de salariés concernés	salariés	intérimaires
Nombre d'heures supplémentaires envisagées par salarié	par jour max . 2 heures supplémentaires (max total par jour = 10 heures travaillées)	par semaine max . 8 heures supplémentaires (max total par semaine = 48 heures travaillées)
Durée de l'occupation (travail du dimanche)		
Nature du travail		
Champs obligatoires prévus par la loi (à remplir ce qui convient)		
Circonstances exceptionnelles justifiant les heures supplémentaires		
Raisons justifiant plutôt le recours à des heures supplémentaires qu'à l'embauche de travailleurs salariés complémentaires		
Motifs justifiant le travail de dimanche		

Registre spécial

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit, ainsi que les rétributions correspondantes payées. Ce registre ou fichier est à présenter sur demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Rémunération

Heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires prestées se fait en principe par l'attribution de temps de repos rémunéré à raison d' 1 heure majorée d' ½ heure de temps libre par heure supplémentaire prestée. Cependant, si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise ou à cause du départ de l'entreprise du salarié, pour une raison quelconque, la récupération par temps libre ne peut pas se faire, le salarié aura droit à rémunération en argent par le paiement de son salaire horaire normal majoré de 40% par heure supplémentaire prestée. Les dispositions ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Travail du dimanche

Le travail de dimanche ouvre droit pour les salariés visés à une majoration de salaire ou d'indemnité de 70% pour chaque heure travaillée le dimanche. En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, seul le supplément de 70% est dû.

C) Avis obligatoire de la délégation du personnel, respectivement des salariés concernés	
Date :	
Délégation existante <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Avis favorable : <input type="checkbox"/>	
Avis défavorable : <input type="checkbox"/> (En cas d'avis défavorable de la délégation du personnel, respectivement des salariés concernés, la prestation d'heures supplémentaires nécessite une autorisation ministérielle préalable. Dans ce cas, la notification est insuffisante.) Motivation de l'avis défavorable :	
Nom du président de la délégation ou de son représentant :	Signature obligatoire :
Noms des salariés concernés :	Signature(s) obligatoire(s) s'il n'y a pas de délégation du personnel :
En cas d'insuffisance de place, veuillez joindre une liste en annexe	<input type="checkbox"/> Cochez, si une liste est jointe

Nom et signature du chef d'entreprise ou de son délégué
Date :
Nom :
Signature :

La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel. Pour les établissements de moins de 15 salariés, qui ne disposent pas de délégation du personnel, il faut ajouter l'avis des salariés concernés par la prestation des heures supplémentaires.

En cas d'avis **favorable** de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, la notification simple de la requête vaudra autorisation, sans décision explicite de l'ITM.

En cas d'avis **défavorable ou équivoque**, le ministre du Travail statuera sur base des rapports à établir par l'Inspection du travail et des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Aucune notification ou autorisation pour heures supplémentaires n'est cependant requise pour :

- des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Dans ces cas, le chef d'entreprise doit informer l'Inspection du travail et des mines avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires consacrées à l'accomplissement des travaux visés ci-avant se répartissent sur plus de trois jours par mois, la procédure d'autorisation ou de notification est néanmoins requise.

Précisons que dans les secteurs, branches ou entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre et dont le rendement n'est pas susceptible d'être notablement amélioré par des mesures d'organisation du travail, de mécanisation ou de rationalisation, des conventions collectives peuvent déroger au régime légal sur la durée de travail sans que le total des heures de travail puisse dépasser 10 heures par jour et 44 heures par semaine. Ces conventions collectives doivent être notifiées au préalable au ministre du Travail. La durée de ces dérogations au régime légal de la durée du travail ne pourra excéder 2 ans²⁸.

La limitation du nombre d'heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser **2 heures par jour**²⁹.

La durée du travail d'un salarié, heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder :

- **10 heures par jour**
- et
- **48 heures par semaine**³⁰.

Ces seuils constituent en effet les limites absolues en matière de durée du travail.

Néanmoins précisons que la limite des 2 heures supplémentaires par jour ne s'applique pas dans les cas ne nécessitant pas de notification ou d'autorisation préalable (voir ci-dessus).

La contrepartie de la prestation d'heures supplémentaires

La loi pose le **principe de la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée**.

De plus, a été introduit la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un **compte épargne temps** en application du même taux de majoration. Les modalités de ce compte épargne temps peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

Si cette compensation ou cette comptabilisation sur un compte épargne temps n'est pas possible, l'heure supplémentaire est rémunérée à hauteur de **140%** qui seront exempts d'impôts et de cotisations sociales (rémunération de base + suppléments exonérés).

L'exemption des cotisations sociales s'applique tant à la part salariale qu'à la part patronale, cependant les cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée (c.-à-d. tarif de base) restent dues (part salariale et part patronale).

²⁸ Article L.211-25 du Code du travail

²⁹ Article L.211-26 du Code du travail

³⁰ Article L.211-12 du Code du travail

Précisons encore que les conditions de rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de **cadres supérieurs**.

Sont considérés comme **cadres supérieurs**, les travailleurs remplissant les **deux conditions** suivantes :

- disposer d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés liés par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions,
- cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné peut mentionner les catégories de personnel considérées comme cadres supérieurs et par conséquent non couvertes par les dispositions relatives au travail supplémentaire.

Mais attention : sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel qui excluent de la convention collective applicable les travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées par la définition du cadre supérieur.

Les heures supplémentaires et le travail à temps partiel

Rappelons que **les travailleurs à temps partiel** sont des travailleurs dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée de travail normale de l'entreprise.

Ces salariés ne sont pas tenus de prêter des heures supplémentaires. En effet, les heures supplémentaires peuvent seulement être prestées d'un **commun accord** entre l'employeur et le salarié à temps partiel³¹, et cela dans les limites et selon les conditions et modalités fixées par le contrat de travail³².

Ainsi le refus d'un salarié travaillant à temps partiel de prêter des heures supplémentaires ne constitue ni un motif de licenciement avec préavis, ni un motif de licenciement pour faute grave.

En cas de prestation d'heures supplémentaires, le salarié a droit soit à du temps de **repos compensatoire**, (chaque heure supplémentaire travaillée donnant alors droit à une heure et demie de temps libre rémunérée), soit à la **majoration de 40%** (en sus du tarif horaire de base), comme exposé ci-avant.

Les salariées et apprenties enceintes et allaitantes et les heures supplémentaires

Il résulte de l'article L.336-1 du Code du travail que les salariées et apprenties enceintes et allaitantes ne sont pas tenues d'effectuer des heures supplémentaires. Elles ont donc **le droit de refuser** de prêter des heures en sus de leur temps de travail normal, tel que fixé dans leur contrat de travail.

Les jeunes travailleurs et les heures supplémentaires

Rappelons que le Code du travail définit les jeunes travailleurs comme étant toutes les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis et :

- ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg ;
- ou
- étant stagiaires ;
- ou
- étant apprentis ;
- ou
- étant jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation emploi ;
- ou
- bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires.

³¹ Article L.123-5 du Code du travail

³² Article L.123-4(3) du Code du travail

Il est en principe **interdit** aux jeunes travailleurs de prêter des heures supplémentaires, sauf quelques cas de figure exceptionnels, soit :

- lorsqu'il y a force majeure ;
- ou
- lorsque l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exige, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise³³.

Les travaux pour lesquels les jeunes travailleurs doivent prêter des heures supplémentaires doivent être non durables et ne supporter aucun retard. En aucun cas, les heures supplémentaires ne peuvent servir à de l'enseignement ou de la formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance.

De plus, l'employeur ne peut faire prêter des heures supplémentaires à des jeunes travailleurs que dans la mesure où aucun adulte n'est disponible et si les conditions de sécurité et de protection concernant le travail des jeunes sont respectées³⁴.

L'Inspection du travail et des mines doit en être informée sans délai avec indication des motifs justifiant le recours à des jeunes travailleurs pour la prestation desdites heures supplémentaires.

Dans ces cas, les jeunes auront alors droit à un repos compensatoire d'une durée identique à la durée du travail supplémentaire. La période pendant laquelle le repos compensatoire doit avoir lieu, est fixée par le ministre du Travail, sur proposition du directeur de l'ITM. Cette période ne peut pas excéder 12 jours à compter du jour de la prestation du travail supplémentaire.

Les jeunes travailleurs salariés et les jeunes apprentis ont droit en sus du temps de repos compensatoire à une majoration de rémunération correspondant à 100% de leur tarif horaire³⁵.

	Si je travaille à temps plein ?	Si je travaille à temps partiel ?	Si je suis enceinte ?	Si je suis un jeune travailleur ?
Combien d'heures supplémentaires puis-je prêter par jour ?	max. 2 heures, mais jamais plus de 10 heures de travail par jour, heures supplémentaires comprises	Si je suis d'accord : max. 2 heures, mais jamais plus de 8 heures de travail par jour, heures supplémentaires comprises	Si je suis d'accord ; max. 2 heures, mais jamais plus de 10 heures de travail par jour, heures supplémentaires comprises	0, sauf exceptions : max. 2 heures, mais jamais plus de 9 heures de travail par jour, heures supplémentaires comprises
Quelle est la contrepartie que je reçois pour mes heures supplémentaires ?	Salarié non cadre supérieur Principe : Un temps de repos compensatoire de 1 heure et demie de temps libre rémunérée Si impossible : Salaire majoré de 40 %			Salaire majoré de 100% + Repos compensatoire d'une durée égale à la durée du travail supplémentaire à accorder dans une période maximale de 12 jours

1.2.6. Le travail de nuit

Le Code du travail définit la **période nocturne** comme étant la période qui se situe entre 22h00 du soir et 06h00 du matin³⁶.

³³ Article L.344-10 du Code du travail

³⁴ Article L.344-1 du Code du travail

³⁵ Article L.344-10(5) du Code du travail

³⁶ Article L.211-14 du Code du travail

Définition du salarié qui travaille de nuit³⁷

Est considéré comme **salarié de nuit** :

- d'une part, tout salarié qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
- d'autre part, tout salarié qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.

Le temps de travail du salarié de nuit³⁸

Le **temps de travail normal** des salariés de nuit ne peut pas dépasser 8 heures en moyenne par période de 24 heures calculée sur une période de 7 jours.

Les **salariés de nuit qui occupent des postes** dont le travail comporte des **risques** particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes, ne doivent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Obligation pour l'employeur de tenir un registre du travail de nuit

La loi prévoit l'obligation à charge de l'employeur de tenir **un registre spécial** des heures de travail prestées pendant la période nocturne et de le mettre à disposition de l'Inspection du travail et des mines.

Indemnisation du travail de nuit

Sauf pour les ouvriers du secteur HORECA, les majorations de rémunération devant être payées aux salariés lorsque ces derniers travaillent la nuit, ne sont pas définies de façon absolue par la loi.

La législation sur les relations collectives de travail prévoit néanmoins que le taux de majoration pour travail de nuit ne peut être inférieur à **15%**.

Les jeunes travailleurs et le travail de nuit³⁹

Les jeunes travailleurs⁴⁰ ne peuvent pas travailler pendant la nuit.

Pour les jeunes travailleurs, le terme « **nuit** » désigne une période d'**au moins 12 heures consécutives comprenant nécessairement l'intervalle entre 20h00 du soir et 06h00 du matin**. Pour les entreprises et services travaillant en cycle continu, le travail des jeunes travailleurs est toutefois autorisé **jusqu'à 22h00** du soir.

³⁷ Article L.211-14 du Code du travail

³⁸ Article L.211-15 du Code du travail

³⁹ Article L.344-15 du Code du travail

⁴⁰ Les jeunes travailleurs sont toutes les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis et

- ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg ;

ou

- étant stagiaires ;

ou

- étant apprentis ;

ou

- étant jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation emploi ;

ou

- bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires.

Dans certains cas spécifiques, la limite d'âge de 18 ans est portée à 21 ans, mais pas en matière de durée de travail.

Le ministre du Travail peut accorder des **dérogations écrites** à l'interdiction du travail de nuit pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes :

- dans le domaine des professions de santé ;
- dans le domaine socio-éducatif ;
- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, pour les jeunes travailleurs couverts par un contrat d'apprentissage. Le travail de nuit est limité à 22h00 du soir ;
- dans le cadre des forces armées ;
- dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

Dans tous les cas, le travail de nuit **entre minuit et 04h00 du matin est interdit**.

Dans sa demande de dérogation, l'employeur doit indiquer le nom d'une personne adulte assurant la surveillance du jeune travailleur.

Le ministre n'accorde des dérogations que si des raisons objectives le justifient et à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé au jeune travailleur endéans un délai rapproché, qui ne peut excéder 12 jours.

La durée du repos compensateur et le délai endéans lequel ce repos est à prendre sont fixés par l'autorisation ministérielle afférente.

Par ailleurs, les dérogations accordées ne doivent entraîner aucun préjudice :

- pour la sécurité et la santé des jeunes travailleurs ;
- pour la participation à la formation professionnelle des jeunes travailleurs.

Préalablement à leur affectation éventuelle au travail de nuit, et à des intervalles réguliers par la suite, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une évaluation gratuite de leur santé et de leurs capacités, effectuée par les services de santé au travail compétents.

Les femmes enceintes et le travail de nuit⁴¹

Les femmes enceintes **ne peuvent être obligées de travailler entre 22h00 du soir et 06h00 du matin**, lorsque, de **l'avis du médecin du travail** compétent, cela est nécessaire du point de vue de leur sécurité ou de leur santé.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

La dispense de travail de nuit doit dans un tel cas être sollicitée par la salariée auprès de son employeur, qui transmet la demande afférente pour avis au médecin du travail compétent.

Si le médecin du travail est d'avis qu'une dispense de travail de nuit s'impose du point de vue de la sécurité ou de la santé de la salariée, l'employeur est tenu de transférer la femme enceinte ou allaitante à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa santé ou de sa sécurité.

L'employeur se voit rembourser la différence éventuelle de revenu existant entre un poste de travail de nuit et un poste de travail de jour.

Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut pas être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme enceinte ou allaitante de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa santé ou de sa sécurité. Pendant cette période, la femme enceinte ou allaitante a droit au paiement de l'indemnité pécuniaire de maternité de la part de l'assurance maladie-maternité.

⁴¹ Article L.333-1 et suivants du Code du travail

Recapitulatif – Travail de nuit

	Si je tombe sous le régime général ?	Si j'occupe un poste à risque ?	Si je suis un jeune travailleur ?	Si je suis enceinte ou allaitante ⁴² ?
Qu'est-ce que la période nocturne ?	entre 22h00 et 06h00	entre 22h00 et 06h00	une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20h00 et 06h00	entre 22h00 et 06h00
Quand suis-je considéré comme travailleur de nuit ?	Si je travaille au moins pendant 3 heures au cours de la période nocturne. Ou Si au moins ¼ de mon temps de travail annuel se situe dans la période nocturne ⁴³ .	Si je travaille au moins pendant 3 heures au cours de la période nocturne. Ou Si au moins ¼ de mon temps de travail annuel se situe dans la période nocturne ⁴⁴ .	Si je travaille pendant la période nocturne.	Si je travaille entre 22h00 et 06h00.
Quelles limites en termes de temps de travail s'appliquent si je travaille de nuit ?	8 heures en moyenne par période de 24 heures sur 7 jours	8 heures par 24 heures	Pas de travail de nuit, sauf : • travail en cycle continu jusqu'à 22h00 • autres dérogations par le ministre, mais interdiction entre de 00h00 et 04h00.	Dispense de travail de nuit si contraire à ma sécurité ou ma santé selon avis de médecin du travail = transfert à un poste de jour, sinon dispense de travail
De quelles autres mesures protectrices puis-je bénéficier ?	» Examens médicaux périodiques. » L'employeur doit indiquer mes heures de nuit dans un registre spécial. » Priorité pour poste de jour si problèmes de santé liés au travail de nuit.	» Examens médicaux périodiques. » L'employeur doit indiquer mes heures de nuit dans un registre spécial. » Priorité pour poste de jour si problèmes de santé liés au travail de nuit.	» Évaluation gratuite de ma santé et de mes capacités préalablement au travail de nuit. » Un adulte nommé pour ma surveillance. » Repos compensateur dans les 12 jours.	Maintien de mon salaire en cas de transfert à un poste de jour ou en cas de dispense de travail de nuit

⁴² Et que mon enfant a moins d'un an.

⁴³ Le quota exact du temps de travail annuel qui doit se situer dans la période nocturne est dans ce cas déterminé par la convention collective applicable ou par l'accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel applicable

⁴⁴ Le quota exact du temps de travail annuel qui doit se situer dans la période nocturne est dans ce cas déterminé par la convention collective applicable ou par l'accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel applicable

1.3. Flexibiliser la durée de travail dans le cadre d'une période de référence

La flexibilité du temps de travail trouve son origine dans la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi et la loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999, qui ont toutes les deux été intégrées dans le Code du travail aux articles L.211-6 à L.211-10.

La loi du 23 décembre 2016⁴⁵ concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail vient de modifier certaines de ces dispositions.

Notre législation distingue **deux systèmes** différents de flexibilité du temps de travail : le plan d'organisation du travail (POT) et l'horaire mobile (HM).

Alors que le POT accorde surtout de la flexibilité pour l'organisation du travail à l'employeur, l'horaire mobile présente des intérêts en termes de flexibilité pour les deux parties au contrat de travail.

Dans les deux systèmes, l'élément de flexibilité est la **période de référence**.

1.3.1. Les périodes de référence

Revenons au principe de la durée de travail maximale normale de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine pour le travail à plein temps (sauf durée de travail hebdomadaire normale de l'entreprise inférieure, fixée notamment par convention collective).

Dans le cadre de la flexibilité du temps de travail, la loi permet à une entreprise de déterminer une période au cours de laquelle le principe des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine est appliqué de façon plus souple. C'est cette période qui est appelée période de référence.

1.3.1.1. La durée de la période de référence légale en dehors d'une convention collective ou, en présence d'une convention collective ou d'un accord subordonné mais qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence

Tandis que la période de référence légale prévue avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 était de 4 semaines ou d'1 mois, la loi précitée prévoit que la période de référence légale peut aller jusqu'à 4 mois⁴⁶ dans l'hypothèse où il n'existe pas de convention collective ou dans l'hypothèse où il existe une convention collective ou un accord subordonné, mais qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence⁴⁷.

Remarque : La CSL est d'avis qu'en vertu de l'article L.162-12, paragraphe 2 du Code du travail disposant que « la durée du travail et son aménagement (...) » doit faire l'objet d'une convention collective, il est inacceptable que dans l'hypothèse où les parties à la convention collective ont décidé de ne pas introduire une période de référence, l'employeur puisse néanmoins introduire unilatéralement une période de référence légale pouvant aller jusqu'à quatre mois. Une telle disposition est contraire à la liberté contractuelle des parties. Voilà pourquoi selon la CSL, le seul régime applicable dans une telle hypothèse ne peut être que le régime légal prévu à l'article L.211-5 du Code du travail, à savoir 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

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

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée, le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer **la procédure d'information et de consultation à l'égard de la délégation du personnel, sinon à défaut, des salariés** concernés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel, sinon à défaut, des salariés concernés ait été entamée.

45 Mémorial A, no 217, page 4969

46 Article L.211-6 du Code du travail

47 Article L.211-6(2) du Code du travail

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.

1.3.1.2. La durée de la période de référence dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel⁴⁸

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 lorsque la période de référence légale est de plus de 1 mois sans excéder 4 mois et les limites fixées à partir desquelles des heures sont considérées comme heures supplémentaires⁴⁹ (*plus de 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective en cas d'application d'une période de référence ayant une durée de plus de 1 mois sans excéder 3 mois et plus de 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective en cas d'application d'une période de référence ayant une durée de plus de 3 mois sans excéder 4 mois*) ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application des dispositions ci-avant.

Ceci veut dire que ni les congés supplémentaires ni les seuils fixés ci-avant à partir desquels des heures sont considérées comme heures supplémentaires ne s'appliquent ni à l'horaire mobile ni à une convention collective où une période de référence est après négociée.

1.3.1.3. La durée de travail dans le cadre d'une période de référence

Dans le cadre de la période de référence, les travailleurs (à plein temps) peuvent donc être occupés au-delà des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine, mais à condition que :

- la durée hebdomadaire **moyenne** du travail, calculée sur la période de référence de 4 semaines consécutives ou 1 mois, ne dépasse pas **40 heures** ;
- la durée de travail journalière ne dépasse pas **10 heures** ;
- la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas **48 heures**⁵⁰.

La durée de travail journalière et hebdomadaire normale des salariés soumis à un POT ou à un HM, reste celle inscrite dans leur contrat de travail.

⁴⁸ Article L.211-9 du Code du travail

⁴⁹ Voir explications sous le point 1.3.2.5. ci-après

⁵⁰ Article L.211-12, alinéa 1 du Code du travail

1.3.1.4. Les périodes de référence légales dans un POT (en dehors d'une convention collective) qui vont de plus de 1 mois jusqu'à 4 mois au maximum donnent droit au salarié à du congé supplémentaire⁵¹

- ▶ En cas d'établissement d'un POT et pour une période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 2 mois au maximum, un congé supplémentaire de 1,5 jour par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le POT en question.
- ▶ En cas d'établissement d'un POT et 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 POT en question.
- ▶ En cas d'établissement d'un POT et 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 POT en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel, ces jours de congé sont proratisés.

1.3.2. Le plan d'organisation du travail (POT)⁵²

Le système du POT permet à l'entreprise de moduler la durée du travail hebdomadaire et journalière de ses salariés en fonction de ses besoins, mais tout en respectant les limites légales.

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.

1.3.2.1. L'établissement d'un POT

L'employeur qui désire fonctionner avec un POT est tenu d'établir au plus tard 5 jours francs avant le début de la période de référence légale (pouvant aller jusqu'à 4 mois) 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.

De période de référence en période de référence, de semaine en semaine, ou, le cas échéant, de mois en mois, la durée de travail journalière et hebdomadaire de chaque salarié soumis au POT peut donc varier.

Exemple

Monsieur B est embauché par l'entreprise H. Son contrat de travail mentionne une durée de travail journalière de 8 heures et une durée de travail hebdomadaire de 40 heures. Monsieur B doit travailler du lundi au vendredi.

L'entreprise H fonctionnant avec un POT sur une période de référence de 4 semaines, voici un exemple de POT sur 4 semaines pour Monsieur B :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Semaine 1	6 heures	5 heures	8 heures	9 heures	4 heures	36 heures
Semaine 2	7 heures	8 heures	8 heures	10 heures	5 heures	38 heures
Semaine 3	10 heures	8 heures	6 heures	8 heures	10 heures	42 heures
Semaine 4	9 heures	10 heures	10 heures	10 heures	5 heures	44 heures
Moyenne						40 heures

⁵¹ Article L.211-6 du Code du travail

⁵² Article L.211-7 du Code du travail

Sur la période de référence de 4 semaines, Monsieur B ne travaillera jamais plus de 10 heures par jour. La limite de 48 heures par semaine est respectée et en moyenne sa durée de travail est de 40 heures par semaine, soit la durée de travail hebdomadaire inscrite dans son contrat individuel de travail.

Attention : L'introduction d'un POT peut constituer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail dans un sens défavorable au salarié. L'employeur doit donc le cas échéant respecter la procédure de révision du contrat de travail⁵³.

1.3.2.2. Le contenu du POT

Le **plan d'organisation du travail** doit **contenir** les précisions suivantes⁵⁴ :

- le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail ;
- l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c.-à-d. 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 ainsi que les congés individuels et/ou collectifs ;
- le repos hebdomadaire de 44 heures par semaine et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Le POT est **nul** si ces mentions ou une de ces mentions n'y figurent pas.

1.3.2.3. Le rôle de la délégation du personnel et, à défaut, des salariés concernés en cas d'établissement du POT : information et consultation !

Tout plan d'organisation du travail est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation⁵⁵ 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 suspensif⁵⁶.

⁵³ Article L.121-7 du Code du travail

⁵⁴ Article L.211-7 du Code du travail

⁵⁵ Article L.163-1 du Code du travail

(1) L'Office national de conciliation est institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

(2) L'Office national de conciliation a pour mission :

1. de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
2. de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;
3. d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel

⁵⁶ L'ajout de cette phrase permet de clarifier que les contestations de la délégation du personnel ou du personnel concerné 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

1.3.2.4. Le rôle de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés en cas de modification du POT : codécision !

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au contenu du plan d'organisation du travail - si des jeunes travailleurs sont concernés, alors un chapitre doit leur être consacré - 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.

Mais la durée du plan d'organisation du travail ne doit pas être inférieure à un mois, à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

1.3.2.5. Les heures supplémentaires et le POT

Remarque : Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016, les heures supplémentaires étaient régies par l'article L.211-7, paragraphe 4. Celui-ci prévoyait que le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire, **sauf en cas d'événements imprévisibles⁵⁷ ou en cas de force majeure⁵⁸**. Ceci a eu comme conséquence qu'à chaque fois qu'un employeur a dû changer le POT, il se prévalait soit d'un événement imprévisible soit d'un cas de force majeure pour s'exonérer de l'obligation de reconnaître et de payer les heures additionnelles comme heures supplémentaires. Voilà pourquoi la loi du 23 décembre 2016 a remédié à cette situation préjudiciable pour les salariés.

A) Les seuils à partir desquels des heures sont considérées comme heures supplémentaires⁵⁹

La loi du 23 décembre 2016 prévoit que dans le cadre de chaque POT 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 de 1 mois et 3 mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

B) 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 une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

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

⁵⁷ L'article L.211-7, paragraphe 4 du Code du travail dispose qu'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

⁵⁸ Est à considérer comme cas de force majeure, l'événement imprévisible et insurmontable empêchant la personne concernée d'exécuter son obligation (Lexique des termes juridiques, Dalloz, 16^e édition)

⁵⁹ Article L.211-7(4) du Code du travail

Le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement peut, 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 de l'entreprise ou pour des travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant, ou
- soit à des travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits,

demander de ne pas prester ces heures supplémentaires pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur, la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

C) Le moment de la compensation des heures supplémentaires est fixé en principe selon le désir du salarié⁶⁰

Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect du délai d'au moins 3 jours avant l'événement ou du dépassement des limites de respectivement 12,5% et 10% de la durée normale légale ou prévue par la convention collective en fonction de la durée de la période de référence, 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.

1.3.2.6. Le travailleur à temps partiel et le POT

Rappelons qu'un salarié travaille à temps partiel lorsqu'il convient avec son employeur d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail. Le travail à temps partiel se trouve réglé par les articles L.123-1 et suivants du Code du travail.

Tout comme pour le travail à temps plein, il est possible d'introduire une période de référence pour les salariés travaillant à temps partiel. En vertu de cette flexibilité, les salariés travaillant à temps partiel peuvent être appelés à travailler au-delà des limites journalières et hebdomadaires prévues dans leur contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

Les règles à respecter sont les suivantes :

1. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne doit pas dépasser la durée hebdomadaire normale prévue au contrat de travail.

Exemple

Le contrat de travail précise que le salarié travaille 20 heures/semaine. Pendant la période de référence de 4 semaines, cette limite est rendue flexible, de sorte que le salarié peut être amené à travailler :

- 24 heures pendant la semaine 1 ;
- 16 heures pendant la semaine 2 ;
- 18 heures pendant la semaine 3 ;
- 22 heures pendant la semaine 4.

Si l'on calcule le temps de travail moyen de ces 4 semaines, il ne faut pas arriver à un chiffre dépassant les 20 heures/semaine prévus au contrat.

Dans notre exemple, la durée moyenne est de :

$$(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20 \text{ heures/semaine.}$$

La limite prévue au contrat est donc respectée.

⁶⁰ Article L.211-27, paragraphe 2, alinéa 2 du Code du travail

2. Pendant la période de référence, l'employeur peut faire travailler le salarié jusqu'à 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire prévu au contrat.

Ainsi, si le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 20 heures, le salarié peut être amené à travailler jusqu'à 24 heures/semaine pendant la période de référence.

Attention : une clause du contrat de travail du travailleur à temps partiel peut valablement prévoir un taux de flexibilité inférieur, mais aussi supérieur à 20%. Toutefois la limite est en tout état de cause constituée par la durée de travail journalière et hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas 8 heures/jour et 40 heures/semaine).

Exemples

1. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 25 heures/semaine. Dans le cadre d'une période de référence, cette limite peut être dépassée de 20%.

Cela signifie que la durée maximale de travail pendant la période de référence est de :

$$25 + (20\% \text{ de } 25) = 30 \text{ heures/semaine.}$$

2. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 20 heures/semaine et stipule en même temps que le dépassement pendant la période de référence peut être de 100%.

Si le salarié a signé ce contrat, il s'est déclaré prêt à travailler pendant la période de référence jusqu'à 40 heures/semaine.

Les mêmes règles de calcul valent pour flexibiliser la durée de travail journalière.

3. Comme en droit commun, le salarié qui travaille à temps partiel ne peut pas être contraint de prêter des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.

1.3.2.7. Le travailleur de nuit et le POT

La loi définit le **travailleur de nuit**⁶¹ comme étant :

- soit tout travailleur qui **accomplit normalement au moins 3 heures de son temps de travail journalier pendant la période nocturne** ;
- soit tout travailleur qui est susceptible d'accomplir pendant la période nocturne **une certaine partie de son temps de travail annuel**. Cette partie minimale de son temps de travail annuel doit être définie par convention collective ou par un accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, mais elle doit être supérieure à un quart des heures de travail annuelles prestées par le salarié concerné.

Pour protéger le travailleur de nuit, certaines limites doivent être respectées, en cas de flexibilité du temps de travail :

- le temps de travail normal total des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser en moyenne **8 heures par période de 24 heures sur une période de 7 jours** ;
- les travailleurs de nuit occupant des postes dont le travail comporte des **risques** particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne peuvent pas travailler plus de **8 heures par période de 24 heures**.

Sont considérés comme postes dont le travail comporte des **risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes** :

- soit les activités qui aggravent la diminution de vigilance du travailleur de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, les tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées ;

⁶¹ Article L.211-14 du Code du travail

- soit les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du travailleur de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

En outre, lors de leur entrée en fonctions, les travailleurs de nuit sont soumis obligatoirement à un **examen médical préalable à l'embauche**⁶², suivis d'**examens médicaux périodiques**.

S'ils souffrent de problèmes de santé reconnus, liés au fait qu'ils effectuent un travail de nuit, ils sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

1.3.3. L'horaire mobile (HM)⁶³

Dans le cadre de la flexibilité du temps de travail, **un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile** peut se substituer au POT⁶⁴ tel que décrit ci-avant.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 précitée, l'horaire mobile pouvait être mis en place 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 (HM) 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 du travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

À la différence du POT, l'HM permet au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail en fonction de ses convenances personnelles, mais dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés d'autres salariés.

Le salarié pourra donc décider lui-même de ses heures d'arrivée et de départ sur le lieu de travail au quotidien, tout en respectant les limites posées à l'horaire de travail par l'employeur dans le règlement d'HM et tout en respectant les contraintes de service.

Ainsi un règlement d'HM prévoit toujours **des plages d'horaires quotidiens fixes et des plages d'horaires quotidiens mobiles**.

Les plages fixes indiquent le temps de présence obligatoire des salariés, alors que les plages mobiles permettent aux salariés d'arriver et de partir librement pendant les heures y déterminées.

Exemple

L'entreprise H fonctionne avec un HM. Le règlement d'HM prévoit comme plages fixes celles comprises entre 09h00 et 11h30 et entre 14h00 et 16h00. Les plages mobiles sont situées de 07h30 à 09h00, de 11h30 à 14h00 et de 16h00 à 19h00.

Toutefois, si l'employeur demande à ses salariés d'être présents à 08h00 du matin pour une réunion de service, ceux-ci seront tenus d'être présents à l'heure requise, même si cette heure se situe dans la plage mobile du règlement d'HM.

Précisons encore que le règlement d'horaire mobile contiendra aussi généralement un temps de repos minimal devant entrecouper la journée de travail du salarié. Ce temps de repos sera fonction de l'activité de l'entreprise.

Le règlement de l'horaire mobile peut le cas échéant autoriser **un nombre d'heures de travail excédentaires pouvant être reportées** à la période de référence suivante.

⁶² Articles L.326-1 et L.326-3 du Code du travail

⁶³ Article L.211-8 du Code du travail

⁶⁴ Article L.211-7(2) du Code du travail

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 débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 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.

À noter encore que :

- le **comité mixte d'entreprise**⁶⁵, lorsqu'il existe, a pouvoir de décision quant à l'introduction d'un système d'horaire mobile dans l'entreprise⁶⁶;
- dans les entreprises où il n'y a pas de comité mixte d'entreprise, la **délégation du personnel** doit être informée avant l'introduction de l'horaire mobile ;
- l'introduction d'un système d'horaire mobile nécessite en sus **une autorisation préalable de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)**⁶⁷. La mise en œuvre de l'HM implique en effet la mise en place par l'employeur d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, dans le respect des dispositions de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁶⁸.
- La CNPD a simplifié sous certaines conditions la procédure d'autorisation préalable pour l'introduction d'un HM dans une entreprise⁶⁹.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation⁷⁰.

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.

1.3.4. Dispositions transitoires fixées par la loi du 23 décembre 2016

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 loi de 2016 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 loi de 2016 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.

65 Dès les prochaines élections sociales (et au plus tard dès les élections sociales de 2018), cette compétence reviendra à la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés

66 Article L.261-1 du Code du travail

67 Article L.261-1 du Code du travail

68 Mémorial A N°131 du 8 août 2007 (texte coordonné)

69 Plus d'informations sur www.cnpd.public.lu

70 Article L.211-7(2) du Code du travail

1.3.5. Les jeunes travailleurs⁷¹ et la flexibilité du temps de travail

Dans le cadre d'un POT ou d'un règlement d'horaire mobile, la durée de travail des jeunes travailleurs peut être répartie sur une période de référence maximale de 4 semaines au cas où la convention collective le prévoit, ou, à défaut, sur autorisation écrite du ministre du Travail.

La période de référence éventuelle ne s'applique pas aux heures d'enseignement ou de formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance ou en vue de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux.

En outre, une période de référence ne peut être introduite pour les jeunes travailleurs qu'à titre exceptionnel et au cas où des raisons objectives le justifient.

La durée de travail maximale effective ne peut cependant en aucun cas dépasser **9 heures** par jour, ni excéder de plus de 10% la durée de travail maximale normale applicable dans l'entreprise ni dépasser **44 heures** par semaine au maximum.

La durée de travail hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence de 4 semaines ne peut dépasser soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

En cas de travail à temps partiel, la durée de travail journalière et hebdomadaire maximale effective ne peut excéder de plus de dix pour cent la durée de travail journalière et hebdomadaire fixée au contrat de travail⁷².

2 LE TRAVAIL DE DIMANCHE

2.1. Les personnes concernées

L'article L.231-1 du Code du travail précise qu'il est interdit aux employeurs du secteur public et du secteur privé d'occuper au travail, les jours de dimanche de minuit à minuit, les salariés liés par contrat de travail ou par contrat d'apprentissage, sauf dans les établissements dans lesquels sont seuls occupés des ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Le même article stipule encore que les règles qui seront développées ci-après ne sont pas applicables :

- ▶ aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement,
- ▶ aux salariés occupant un poste de direction effective,
- ▶ aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance,
- ▶ aux ministres des cultes liés à l'État par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution et visés par ces conventions.

2.2. L'interdiction du travail de dimanche

Le Code du travail **interdit en principe** aux employeurs de faire travailler les personnes visées au point 2.1., les jours de dimanche de minuit à minuit⁷³.

⁷¹ Rappelons que le Code du travail définit les jeunes travailleurs comme étant toutes les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis et ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg ou étant stagiaires ou étant apprentis ou étant jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation emploi ou bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires

⁷² Article L.344-9 du Code du travail

⁷³ Article L.231-1 du Code du travail

Rappelons que tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche⁷⁴.

L'interdiction du travail de dimanche connaît **un certain nombre de dérogations**, qui seront détaillées ci-après.

2.3. Les dérogations à l'interdiction du travail de dimanche

Les catégories de travaux autorisés le dimanche⁷⁵

L'interdiction de travailler le dimanche ne s'applique pas :

- aux travaux de surveillance des locaux affectés à l'entreprise ;
- aux travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation ;
- aux travaux autres que ceux de production dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ;
- aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits ;
- aux travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

Cette dernière dérogation s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais également à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Les quatre premières catégories de travaux précitées ne sont autorisées le dimanche que pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exécuter un autre jour de la semaine.

Le chef d'entreprise est tenu d'informer le directeur de l'ITM et la délégation du personnel, s'il en existe, de la prestation des travaux visés et de leur notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux effectués ou à effectuer.

Une copie de cette liste est à afficher aux entrées des lieux de travail.

Cette double information de la délégation du personnel et du directeur de l'ITM doit avoir lieu :

- pour les quatre premières catégories de travaux : **préalablement** à la prestation de travail le dimanche.
- pour les travaux urgents : **au moment de la prestation**.

Les **formulaires de déclaration pour travail de dimanche** peuvent être téléchargés sur le site internet www.itm.lu dans la rubrique « Formulaires – Durée du travail ». À toutes fins utiles, un modèle de formulaire est annexé ci-après.

⁷⁴ Article L.231-11 du Code du travail

⁷⁵ Articles L.231-2 et L.231-3 du Code du travail

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG



NOTIFICATION / DECLARATION / DEMANDE

- d'heures supplémentaires (conformément aux articles L.211-23 et L.211-24 du COTRAV)
- d'heures prestées le dimanche (conformément aux articles L.231-2, L.231-3 et L.231-9 du COTRAV)

à cocher ce qui convient s.v.p.

N.B. Document à envoyer par **courriel** à l'adresse contact@itm.etat.lu l'original est seulement à présenter sur demande de l'ITM.

Veuillez tenir une copie de l'original
et du récépissé d'envoi sur le lieu de travail / chantier
afin de le présenter en cas de contrôle !

A) Information concernant l'entreprise			
Dénomination sociale			
Nom et prénom du chef d'entreprise			
Personne de contact (Direction)			
Adresse			
Adresse email			
Numéro de téléphone direct		Numéro de fax	
Matricule		Code Nace	
Activité			
Nombre total de salariés		Nombre total d'intérimaires	
Délégation du personnel	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Nom et prénom du président de la délégation			
Numéro de téléphone			
Adresse email			
Application d'une convention collective de travail	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

B) Information concernant le travail à exécuter		
<input type="checkbox"/> Heures supplémentaires		<input type="checkbox"/> Travail du dimanche
Date(s) ou période envisagée(s)		
Service(s) ou chantier(s) concerné(s)		
Nombre de salariés concernés	salariés	intérimaires
Nombre d'heures supplémentaires envisagées par salarié	par jour max . 2 heures supplémentaires (max total par jour = 10 heures travaillées)	par semaine max . 8 heures supplémentaires (max total par semaine = 48 heures travaillées)
Durée de l'occupation (travail du dimanche)		
Nature du travail		
Champs obligatoires prévus par la loi (à remplir ce qui convient)		
Circonstances exceptionnelles justifiant les heures supplémentaires		
Raisons justifiant plutôt le recours à des heures supplémentaires qu'à l'embauche de travailleurs salariés complémentaires		
Motifs justifiant le travail de dimanche		

Registre spécial

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit, ainsi que les rétributions correspondantes payées. Ce registre ou fichier est à présenter sur demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Rémunération

Heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires prestées se fait en principe par l'attribution de temps de repos rémunéré à raison d' 1 heure majorée d' ½ heure de temps libre par heure supplémentaire prestée. Cependant, si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise ou à cause du départ de l'entreprise du salarié, pour une raison quelconque, la récupération par temps libre ne peut pas se faire, le salarié aura droit à rémunération en argent par le paiement de son salaire horaire normal majoré de 40% par heure supplémentaire prestée. Les dispositions ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Travail du dimanche

Le travail de dimanche ouvre droit pour les salariés visés à une majoration de salaire ou d'indemnité de 70% pour chaque heure travaillée le dimanche. En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, seul le supplément de 70% est dû.

C) Avis obligatoire de la délégation du personnel, respectivement des salariés concernés	
Date :	
Délégation existante <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Avis favorable : <input type="checkbox"/>	
Avis défavorable : <input type="checkbox"/> (En cas d'avis défavorable de la délégation du personnel, respectivement des salariés concernés, la prestation d'heures supplémentaires nécessite une autorisation ministérielle préalable. Dans ce cas, la notification est insuffisante.) Motivation de l'avis défavorable :	
Nom du président de la délégation ou de son représentant :	Signature obligatoire :
Noms des salariés concernés :	Signature(s) obligatoire(s) s'il n'y a pas de délégation du personnel :
En cas d'insuffisance de place, veuillez joindre une liste en annexe	<input type="checkbox"/> Cochez, si une liste est jointe
Nom et signature du chef d'entreprise ou de son délégué	
Date :	
Nom :	
Signature :	

Les entreprises autorisées à faire travailler des salariés le dimanche

Les entreprises autorisées par la loi⁷⁶

L'interdiction du travail du dimanche ne s'applique pas :

- aux entreprises familiales dans lesquelles sont seuls occupés des ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur⁷⁷ ;
- aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations ;
- aux pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;
- aux entreprises foraines ;
- aux entreprises de l'agriculture et de la viticulture ;
- aux entreprises de spectacles publics ;
- aux entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice ;
- aux entreprises de transport ;
- aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux dispensaires, maisons pour enfants, sanatoriums, maisons de repos, maisons de retraite, colonies de vacances, orphelinats et internats ;
- aux entreprises des services domestiques ;
- aux entreprises dans lesquelles le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard.

En ce qui concerne cette dernière catégorie d'entreprises, la loi prévoit qu'un règlement grand-ducal détermine les entreprises visées et spécifie la nature des travaux dont l'exécution est autorisée le dimanche⁷⁸.

Précisons encore que dans les entreprises travaillant en cycle continu, l'équipe occupée pendant la nuit du samedi au dimanche ne pourra être astreinte au travail que jusqu'à 06h00 le dimanche matin. Les effectifs de ces équipes jouiront à partir de ladite heure d'un repos ininterrompu jusqu'à 06h00 le lundi matin.

Les entreprises autorisées par accord d'entreprise ou par décision ministérielle⁷⁹

Par accord d'entreprise

Dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de l'accroissement ou de la consolidation du nombre des emplois existants, un accord d'entreprise peut déroger, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, à l'interdiction du travail de dimanche pour les entreprises dans lesquelles le travail est organisé par équipes successives en cycle continu, c.-à-d. qui fonctionnent 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine.

L'accord d'entreprise doit être conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national représentant le personnel compris dans son champ d'application, pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation du personnel.

Cet accord d'entreprise sort alors les mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant.

Il ne prend toutefois effet qu'après avoir obtenu l'homologation du ministre du Travail et cesse de sortir ses effets en cas de décision de révocation de l'homologation prise par le ministre du Travail, après avis du ministre de l'Économie.

⁷⁶ Article L.231-6(1) du Code du travail

⁷⁷ Article L.231-1 du Code du travail

⁷⁸ Ce règlement grand-ducal n'a pas encore été adopté

⁷⁹ Article L.231-6(2) du Code du travail

Lorsque l'une au moins ou l'ensemble des organisations syndicales précitées refuse son consentement à la conclusion de l'accord d'entreprise, le ministre du Travail peut accorder la dérogation à l'interdiction du travail du dimanche après référendum, c.-à-d. après consultation préalable de l'ensemble du personnel concerné de l'établissement. Le personnel de l'établissement s'exprime dans ce cas par vote secret à l'urne, sous le contrôle de l'ITM.

Par décision du ministre du Travail

En cas d'ouverture d'une entreprise nouvelle, celle-ci peut être autorisée par le ministre du Travail, sous les conditions, selon les modalités et pour la durée qu'il détermine, à déroger à l'interdiction du travail du dimanche et ceci dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de la création d'emplois nouveaux.

Les entreprises autorisées par voie de règlement grand-ducal⁸⁰

La loi prévoit qu'un règlement grand-ducal peut prévoir, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, des dérogations à l'interdiction du travail du dimanche :

- pour l'exercice d'activités réclamées le dimanche pour la satisfaction des besoins du public qui se manifestent soit journalièrement, soit principalement le dimanche ;
- pour des activités qui s'exercent seulement une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons ;
- pour des activités exercées pour des motifs d'utilité publique ;
- pour les entreprises où il est fait usage de l'eau, comme moteur exclusif ou principal.

Ce règlement grand-ducal n'a à ce jour pas été adopté.

Les règles s'appliquant spécifiquement aux établissements de vente au détail

Dans la mesure où un établissement de vente au détail est autorisé à ouvrir ses portes le dimanche en vertu de la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat⁸¹, les salariés de l'établissement peuvent être occupés au travail le dimanche.

Toutefois, la durée de ce travail ne pourra excéder 4 heures. La loi prévoit qu'un règlement grand-ducal fixe les heures auxquelles les salariés pourront être occupés le dimanche⁸².

Il est également prévu qu'un règlement grand-ducal pourra, soit supprimer cette faculté, soit l'étendre jusqu'à 8 heures au maximum pour 6 dimanches au plus par année, sous réserve des dispositions régissant la durée normale du travail⁸³.

En outre, lorsque la fermeture dominicale de l'établissement de vente au détail est de nature à compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires réalisé le dimanche et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine, le ministre du Travail peut accorder des dérogations temporaires ou permanentes à l'interdiction du travail du dimanche dans des cas dûment justifiés, sous réserve des dispositions régissant la durée normale du travail.

Une telle dérogation ne peut toutefois être accordée qu'à des établissements situés dans des localités à déterminer par règlement grand-ducal⁸⁴.

⁸⁰ Article L.231-5 du Code du travail

⁸¹ Article L.231-4 du Code du travail

⁸² Un tel règlement grand-ducal n'a pas été adopté

⁸³ Un tel règlement grand-ducal n'a pas été adopté

⁸⁴ Un tel règlement grand-ducal n'a pas été adopté

2.4. Les conditions et conséquences du travail de dimanche

La tenue d'un registre spécial⁸⁵

L'employeur est tenu d'inscrire **les heures de travail prestées le dimanche** sur un registre spécial, ainsi que **la rémunération versée** pour le travail de dimanche.

Ce registre indique également, le cas échéant, la prestation d'heures supplémentaires, les heures travaillées les jours fériés légaux ou la nuit. Il est à présenter à toute demande de la part d'un agent de l'ITM.

Le repos compensatoire⁸⁶

Les salariés occupés en vertu des dérogations exposées ci-avant le dimanche ont droit à **un repos compensatoire**, qui ne doit pas obligatoirement être fixé à un dimanche ni au même jour pour tous les salariés d'une même entreprise.

Ce repos compensatoire doit être **d'une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé 4 heures**.

Pour ce dernier cas, le repos doit être accordé avant ou après 13h00 et, ce jour-là, la durée de travail ne peut excéder 5 heures.

La majoration de rémunération

Le travail de dimanche ouvre droit pour les salariés à **une majoration de rémunération de 70% pour chaque heure travaillée le dimanche**, donc en sus de la rémunération normale⁸⁷.

Mais en cas **de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé⁸⁸ en semaine, le seul supplément de 70% est dû**. Les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un dimanche sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

Si le travail du dimanche constitue en même temps du travail supplémentaire, alors la majoration de 40% pour travail supplémentaire est due aussi.

Attention : Par dérogation, le travail de dimanche dans les **hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons** et autres **établissements où sont servis des consommations** ainsi que **dans l'agriculture et la viticulture** ne donne **pas droit à une majoration** de rémunération.

Dans ces entreprises, le travail du dimanche ouvre droit pour le salarié totalisant au cours de l'année de calendrier **20 dimanches d'occupation à au moins 2 journées de congé payé** venant s'ajouter au congé légal⁸⁹.

Les jeunes travailleurs et le travail de dimanche⁹⁰

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe **pas** être occupés les dimanches.

Toutefois, en cas de **force majeure** ou si l'**existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent**, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un dimanche, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise en **informera sans délai le directeur de l'ITM** en indiquant le ou les motifs du travail du dimanche.

85 Article L.231-10 du Code du travail

86 Article L.231-7(1) du Code du travail

87 Article L.231-7(2) du Code du travail

88 Si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures, il sera compensé par une journée entière de repos compensatoire et si le travail de dimanche a duré 4 heures ou moins, il sera compensé par une demi-journée de repos compensatoire

89 Article L.231-7(2) dernier alinéa du Code du travail

90 Article L.344-13 du Code du travail

Par ailleurs, le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée de travailler les dimanches pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Les jeunes travailleurs doivent cependant être exempts du travail un dimanche sur deux, à l'exception, pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des mois de juillet et d'août, où cette limitation ne s'applique pas.

Pour les jeunes travailleurs, le travail du dimanche est rémunéré avec un **supplément de 100%**.

En outre, une **journée de repos compensatoire entière** doit être accordée pour le dimanche passé au service de l'employeur, et ceci **dans les 12 jours suivant immédiatement le dimanche en question**.

À quoi donne droit le travail de dimanche ?

Pour un travailleur adulte

70% de majoration de rémunération pour chaque heure prestée le dimanche



Païement du nombre d'heures prestées le dimanche au tarif de base (100%)

+

OU



Repos compensatoire :

- une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures
- 4 heures si le travail de dimanche a duré 4 heures ou moins

Pour les jeunes travailleurs

100% de majoration de rémunération pour chaque heure prestée le dimanche, soit une rémunération de 200% des heures prestées le dimanche

+

une journée de repos compensatoire dans les 12 jours qui suivent.

3 LES RÈGLES EN MATIÈRE DE JOUR FÉRIÉ LÉGAL

3.1. Les personnes concernées

Les règles qui suivent, s'appliquent à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables⁹¹.

Un règlement grand-ducal pose néanmoins des règles spéciales pour les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier⁹².

⁹¹ Article L.232-1 du Code du travail

⁹² cf. Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier

3.2. Les jours fériés légaux

L'expression « **jours fériés légaux** » vise des jours de fêtes civiles et religieuses qui sont fixés par la loi.

Le Code du travail⁹³ procède à l'énumération des jours fériés légaux et détermine par ailleurs un certain nombre de règles à appliquer aux salariés et apprentis à l'occasion d'un jour férié légal.

Le principe est que ceux-ci sont **dispensés par la loi de travailler lors d'un jour férié légal**. Les jours fériés légaux comptent ainsi pour le calcul de la durée de travail hebdomadaire et sont rémunérés comme si le salarié avait travaillé.

Ainsi pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable, le salarié a droit à une rémunération correspondant au nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement prestées ce jour-là. Il en est de même d'un jour férié tombant sur un dimanche et remplacé par un jour de congé compensatoire.

Cependant, certains salariés se voient refuser le bénéfice de leur salaire correspondant au jour férié. Il s'agit de ceux qui :

- par leur faute, n'ont pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié en question ;
- se sont absentés sans justification pendant plus de 3 jours au cours des 25 jours ouvrables ayant précédé le jour férié, même si leurs motifs d'absence sont valables.

Dix jours sont considérés au Luxembourg comme étant des **jours fériés légaux** :

- le nouvel An (1^{er} janvier) ;
- le lundi de Pâques ;
- le premier mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc (23 juin) ;
- l'Assomption (15 août) ;
- la Toussaint (1^{er} novembre) ;
- le premier jour de Noël (25 décembre) ;
- le deuxième jour de Noël (26 décembre).

À part ces jours fériés légaux, il existe encore un certain nombre de **jours de fête locale** ou de **jours de fête d'usage**, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

Ces jours ne sont pas d'office des journées libres pour les salariés. Ils doivent donc en principe se présenter à leur lieu de travail. Il reste cependant loisible à l'employeur d'accorder ces jours de fête à son personnel en plus des jours fériés légaux. Des conventions collectives peuvent également les reconnaître aux salariés.

3.3. Le jour férié tombe sur un dimanche⁹⁴

Si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé aux salariés.

Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois. Précisons que ce jour doit obligatoirement être pris en nature, ce qui signifie que le salarié ne peut pas se le faire payer.

Attention : il appartient au salarié de faire la demande auprès de l'employeur pour prendre ce jour de congé compensatoire endéans ce délai de 3 mois ; à défaut il est perdu, sauf si l'employeur a mis en place un régime plus souple.

⁹³ Articles L.232-1 et suivants du Code du travail

⁹⁴ Article L.232-3 du Code du travail

3.4. Le jour férié tombe sur un jour ouvrable non travaillé

La notion de « jour ouvrable non travaillé » couvre les jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.

Exemples

1. Si l'horaire de travail d'un salarié s'étend par exemple du lundi au vendredi, c'est le samedi qui correspond alors au jour ouvrable non travaillé.
2. Si le salarié doit prester son travail du mardi au samedi, le lundi sera pour lui un jour ouvrable non travaillé.

Si un jour férié tombe sur un tel jour ouvrable non travaillé, les salariés ont droit à un **jour de congé compensatoire** qui doit être pris **dans un délai de 3 mois**⁹⁵.

La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.

Il appartient donc toujours au salarié de faire la demande auprès de son employeur pour profiter de ce jour de congé compensatoire.

3.5. Le jour férié tombe sur un jour ouvrable au cours duquel le salarié doit travailler pendant 4 heures ou moins⁹⁶

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins, conformément aux stipulations de son contrat de travail, il a droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, le salarié a droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

3.6. Le jour férié tombe sur un jour ouvrable au cours duquel le salarié doit travailler pendant plus de 4 heures⁹⁷

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de 4 heures (conformément à son contrat individuel de travail), ce jour est libre pour lui, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte. Ce jour lui est rémunéré à hauteur des heures qui auraient dû être prestées.

Rappelons que si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins (conformément à son contrat individuel de travail), il a droit, en plus de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des raisons de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

⁹⁵ Article L.232-6 du Code du travail

⁹⁶ Article L.232-6 du Code du travail

⁹⁷ Article L.232-6 du Code du travail

Si un jour férié tombe dans une période où le salarié est en arrêt de maladie, peut-il être récupéré ?

Deux cas doivent être distingués :

1. Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé au moins 4 heures, le jour férié est perdu et le salarié ne peut pas le récupérer. Si ce jour-là, le salarié devait travailler 4 heures ou moins en vertu de son contrat de travail, alors il a droit à une demi-journée de repos compensatoire.
2. Si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail suivant son contrat de travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il convient donc de lui mettre en compte une journée de congé compensatoire.

Les mêmes réponses valent pour une salariée en congé de maternité. Précisons que les jours de congé compensatoires ainsi récupérés doivent être demandés et pris suivant les règles exposées ci-avant.

3.7. L'indemnisation pour travail de jour férié⁹⁸

Dans l'hypothèse où un salarié est tenu de **travailler un jour férié légal**, sa rémunération se détermine comme suit :

- s'il est rémunéré à l'heure, il a droit, pour chaque heure travaillée un jour férié légal, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de son salaire habituel ;

Exemple

Monsieur Y jouit d'un salaire horaire brut de 20 € et travaille normalement 6 heures le lundi.

Le lundi de Pentecôte, son employeur lui a demandé de venir travailler pendant 4 heures.

Sa rémunération brute pour le jour férié en question est la suivante :

$$\begin{aligned}
 &6 \times 20 \text{ € (salaire habituel)} \\
 &+ \\
 &4 \times 20 \text{ € (salaire normal)} \\
 &+ \\
 &4 \times 20 \text{ € (majoration de 100% pour jour férié)} \\
 &= 280 \text{ €}
 \end{aligned}$$

- s'il est rémunéré au mois, il a droit pour chaque heure travaillée un jour férié, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de sa rémunération mensuelle normale. Le salaire horaire normal est déterminé en divisant la rémunération mensuelle par 173.

Exemple

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi et touche un salaire mensuel brut de 2.900 €.

Le lundi 1^{er} novembre, jour férié de la Toussaint, il a dû travailler pendant 6 heures. Ce mois-là, il aura droit à :

$$\begin{aligned}
 &\text{Salaire horaire : } 2.900 : 173 = 16,76 \text{ €} \\
 &\text{Salaire à payer à la fin du mois :} \\
 &2.900 \text{ € (salaire mensuel normal)} \\
 &+ \\
 &6 \times 16,76 \text{ € (salaire horaire normal)} = 100,56 \text{ €} \\
 &+ \\
 &6 \times 16,76 \text{ € (majoration de 100% pour jour férié)} = 100,56 \text{ €} \\
 &= 3.101,12 \text{ €}
 \end{aligned}$$

Précisons que les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

⁹⁸ Article L.232-7 du Code du travail

Rémunération d'un jour férié légal travaillé

La rémunération du travail presté au cours d'un jour férié légal se décompose comme suit :

- rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour au tarif horaire normal (salaire normal)
- +
- rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal
- +
- majoration pour jour férié = 100% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour.

Si un salarié doit travailler lors d'un **jour férié qui est en même temps un dimanche**, alors il a droit au cumul des indemnités fixées par la loi pour travail de jour férié et à la majoration pour travail de dimanche⁹⁹. Si ces heures représentent en sus des heures supplémentaires alors la majoration de 40% pour heures supplémentaires s'impose aussi.

Rémunération d'un jour férié légal travaillé tombant sur un dimanche

Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche elle a droit :

- pour **indemniser le jour férié qui tombe sur un dimanche** : à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question ;
- pour **indemniser le travail de jour férié légal** :
rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal
+
majoration pour jour férié = 100 % du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour ;
- pour **indemniser le travail de dimanche** : 70% de majoration de salaire (70% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures prestées le dimanche),

sans préjudice quant à son salaire mensuel/horaire normal.

Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des **heures supplémentaires** pour le salarié, il a également droit ou à la majoration de 40% pour travail supplémentaire.

Précisons pour être complets que des règles spécifiques existent en faveur des **salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier**¹⁰⁰.

Sont à considérer comme **entreprises à caractère saisonnier** les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration et les débits de boissons ainsi que toute autre entreprise du secteur privé dont les activités sont sujettes à des variations saisonnières.

Lorsque les salariés occupés dans les entreprises énumérées ci-avant ne chôment pas les jours fériés légaux, ils peuvent être indemnisés **pour chaque jour férié légal travaillé** :

- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés endéans 6 mois ;
- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés s'ajoutant au congé ordinaire ;
- soit pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année d'une **demi-journée de repos payée par semaine**, lesquels jours de repos ne peuvent être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire.

⁹⁹ Article L.232-7(3) du Code du travail

¹⁰⁰ cf. Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier

3.8. Les jeunes travailleurs et le travail de jour férié

Les jeunes travailleurs ne peuvent **en principe pas être** occupés les jours fériés légaux.

Toutefois, **en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent**, l'employeur est **exceptionnellement** autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise **en informera sans délai le directeur de l'ITM** en indiquant le ou les motifs du travail un jour férié légal.

Par ailleurs, **le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée** de travailler les jours fériés légaux pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Pour les **jeunes travailleurs**, le travail de jour férié légal est rémunéré avec **un supplément de 100%, en plus** de la rémunération due au titre du travail un jour férié légal au bénéfice de tout salarié.

En outre, **une journée entière de repos compensatoire** doit être accordée pour le jour férié légal passé au service de l'employeur, et ceci **dans les 12 jours** suivant immédiatement le jour férié légal en question.

3.9. L'obligation de l'employeur de tenir un registre spécial

L'employeur doit tenir un registre spécial des **heures prestées** les jours fériés légaux avec indication des **rétributions correspondantes** payées aux salariés¹⁰¹.

¹⁰¹ Article L.232-8 du Code du travail

Recapitulatif - Principes de base

	Régime général - Temps complet	Régime général - Temps partiel	Jeunes travailleurs	Femme enceinte ou allaitante
Durée normale de travail	8h par jour 40h par semaine	c.f. contrat de travail	8h par jour 40h par semaine	8h par jour 40h par semaine
Durée maximale absolue de travail	10h par jour 48h par semaine	8h par jour 40h par semaine	9h par jour 44h par semaine	10h par jour 48h par semaine
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> Max. 2h par jour Limite de la durée maximale de travail, soit : <ul style="list-style-type: none"> - 10h par jour - 48h par semaine 	Si accord salarié : <ul style="list-style-type: none"> Max. 2h par jour Limite de la durée normale de travail, soit : <ul style="list-style-type: none"> - 8h par jour - 40h par semaine 	0, sauf exceptions dans la limite de la durée maximale de travail, soit : <ul style="list-style-type: none"> - 9h par jour - 44h par semaine 	0, sauf accord de la salariée dans la limite de la durée maximale de travail, soit : <ul style="list-style-type: none"> - 10h par jour - 48h par semaine
Temps de repos	Une pause rémunérée ou non si durée de travail journalière dépasse 6 heures	Une pause rémunérée ou non si durée de travail journalière dépasse 6 heures	Au moins une pause de 30 min rémunérée ou non après 4 heures de travail, sauf travaux de production avec adultes dans l'équipe	Une pause rémunérée ou non si durée de travail journalière dépasse 6 heures
Repos quotidien	11 heures par 24 heures	11 heures par 24 heures	12 heures par 24 heures, y compris l'intervalle entre 20h00 et 6h00	11 heures par 24 heures
Repos hebdomadaire	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	2 jours de repos comprenant le dimanche	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours
Travail de nuit	Définition de la période nocturne	Entre 22h00 et 06h00	Nuit = une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20h00 et 06h00	Entre 22h00 et 06h00
		Possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	Possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	Pas de travail de nuit, sauf : <ul style="list-style-type: none"> travail en cycle continu jusqu'à 22h00 autres dérogations par ministre, mais interdiction entre 00h00 et 04h00
Travail de dimanche	Possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	Possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> Principe : non Sauf circonstances exceptionnelles 	Pas de règles spécifiques
Travail un jour férié légal	Possible moyennant indemnisation	Possible moyennant indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> Principe : non Sauf circonstances exceptionnelles 	Pas de règles spécifiques



LES RÉGIMES SPÉCIAUX

1. Les dispositions spéciales pour les salariés, apprentis et stagiaires du secteur Horeca faisant un travail principalement manuel
2. Le régime dérogatoire des travailleurs mobiles
3. Les dérogations conventionnelles pour certains secteurs ou pour certaines situations
4. Les dispositions spécifiques pour les personnes exécutant des activités mobiles de transport routier
5. Les dispositions spécifiques pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport ferroviaire

1 LES DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES SALARIÉS, APPRENTIS ET STAGIAIRES DU SECTEUR HORECA FAISANT UN TRAVAIL PRINCIPALEMENT MANUEL

1.1. Les personnes concernées

En ce qui concerne les salariés, apprentis et stagiaires qui exercent un travail principalement manuel et qui sont occupés dans le secteur hôtellerie-restauration (HORECA), il existe des règles spécifiques qui dérogent à certaines règles de droit commun¹⁰².

Ces travailleurs bénéficient en effet d'un régime spécial intégré aux articles L.212-1 et suivants du Code du travail.

Cette législation spéciale **s'applique aux travailleurs mentionnés ci-avant et qui sont occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.**

Précisons qu'en ce qui concerne les apprentis et stagiaires, seuls sont visés les apprentis et stagiaires adultes, les moins de 18 ans restant soumis aux règles spéciales applicables aux jeunes travailleurs en matière de durée du travail¹⁰³.

Par établissements similaires, sont visés les établissements offrant ou fournissant contre paiement un hébergement ou un repas ou une boisson.

Sont donc concernés notamment :

- les pensions, les auberges, les motels ;
- les locations privées de chambres si des salariés y sont occupés ;
- les entreprises de traiteur si elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé ;
- les entreprises de restauration rapide, les cantines.

Sont donc exclus de cette réglementation spéciale les salariés prestant un travail de nature essentiellement intellectuelle, qui sont soumis au droit commun.

Le régime HORECA diffère des règles de droit commun en ce qui concerne les règles relatives à la **flexibilité du temps de travail**.

Les règles de base concernant la durée de travail normale sont donc les mêmes que dans le régime de droit commun.

¹⁰² Les règles de droit commun sont les règles applicables à une situation juridique quand il n'est pas prévu que des règles particulières sont applicables à cette situation. Ce sont donc les règles « normales »

¹⁰³ Article L.212-1(2) du Code du travail

1.2. La période de référence légale du secteur HORECA

La loi fixe des périodes de référence différentes en fonction de la taille ou du type d'entreprise en cause¹⁰⁴ :

- Dans les entreprises qui occupent régulièrement **50 travailleurs au moins**, la période de référence est fixée à respectivement **4 semaines ou à 1 mois au maximum**, selon les spécificités ou contraintes techniques et administratives des entreprises.
- Dans les entreprises qui occupent régulièrement **entre 15 et 49 travailleurs**, la période de référence est fixée à respectivement **8 semaines ou à 2 mois**, selon les spécificités ou contraintes techniques et administratives des entreprises.
- Dans les entreprises qui occupent régulièrement **moins de 15 travailleurs**, la période de référence est fixée à **6 mois au maximum**.
- Dans les entreprises **à caractère saisonnier**, la période de référence est fixée à **6 mois au maximum**.

Les **entreprises saisonnières** sont définies comme les entreprises qui restent fermées pendant une partie de l'année (minimum 3 mois consécutifs), et dont l'effectif suit de fortes variations en fonction de certaines périodes de l'année.

Dans ces 4 hypothèses susvisées, la période de référence légale peut être relevée par convention collective de travail, sans pouvoir excéder douze mois.

Pour les entreprises saisonnières, la période de référence ne saurait cependant dépasser la période annuelle d'ouverture.

Pour les **entreprises s'occupant de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation fluviale**, qui **assurent eux-mêmes** la production de repas, **aucune** période de référence n'est fixée.

Pour celles **qui n'assurent pas eux-mêmes** la production de repas, la période de référence est fixée à la **durée de la période durant laquelle le bateau est en service**.

1.3. La durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence

La durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence est fonction de la période de l'année considérée et de la taille de l'entreprise.

Rappelons que la durée de travail hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, ne peut en principe dépasser soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle. La durée de travail maximale absolue est de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine.

Pour le secteur HORECA, la loi permet les dérogations ci-après exposées¹⁰⁵ :

- a. Dans les entreprises qui occupent régulièrement **moins de 15 salariés**, la **durée de travail maximale journalière et hebdomadaire** est portée à :

Durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Période
12 heures	51 heures	Juin et septembre
12 heures	54 heures	Juillet et août
12 heures	54 heures	Du 23 décembre au 2 janvier inclus

104 Article L.212-3 du Code du travail

105 Article L.212-4 du Code du travail

Durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Période
12 heures	54 heures	La semaine précédant et la semaine suivant Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième
12 heures	54 heures	La semaine précédant et la semaine suivant la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième

- b. Dans les entreprises qui occupent régulièrement **entre 15 et 49 travailleurs**, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à :

Durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Période
12 heures	51 heures	Juin et septembre inclus
12 heures	51 heures	Du 23 décembre au 2 janvier inclus
12 heures	51 heures	La semaine précédant et la semaine suivant Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième
12 heures	51 heures	La semaine précédant et la semaine suivant la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième

- c. Dans les entreprises à caractère saisonnier, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à :

Durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Période
12 heures	54 heures	Juin et septembre
12 heures	60 heures	Juillet et août
12 heures	60 heures	Du 23 décembre au 2 janvier inclus
12 heures	60 heures	La semaine précédant et la semaine suivant Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième
12 heures	60 heures	La semaine précédant et la semaine suivant la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième

- d. Dans les entreprises s'occupant de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation sur fleuve, **qui n'assurent pas elles-mêmes** la production de repas, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à :

Durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Période
12 heures	54 heures	Mai, juin, septembre et octobre
12 heures	60 heures	Juillet et août

- e. Dans les entreprises s'occupant de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation sur fleuve, **qui assurent elles-mêmes** la production de repas, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à :

Durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Période
12 heures	60 heures	Période de mise en service du bateau

Dans ce dernier cas, les durées moyennes de travail journalières et hebdomadaires peuvent être dépassées, à condition que l'entreprise garantisse à ses salariés, apprentis et stagiaires une pause rémunérée de 2 heures par jour au moins, en plus du repos journalier minimal ininterrompu de 11 heures.

Attention : Lorsqu'un employeur fait travailler un salarié au-delà de **48 heures** au cours d'une période de 7 jours calculée comme moyenne de la période de référence, il doit avoir obtenu l'accord exprès de celui-ci. L'accord du salarié doit être donné par écrit au début de chaque période de référence. L'employeur est obligé de tenir un registre de tous les travailleurs effectuant un tel travail.

Déroptions pour les fêtes et foires locales

Durant les fêtes et foires locales, la durée journalière maximale est de **12 heures**. Ceci se limite toutefois à **2 fêtes ou foires locales par année**.

1.4. Les travailleurs à temps partiel

En cas de travail à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective résultant du régime HORECA, ne peut excéder de plus de 10% la durée de travail journalière, ni de plus de 15% la durée de travail hebdomadaire telle qu'elle résulte de l'application normale des règles en matière de plan d'organisation de travail applicables au travailleur à temps partiel (voir partie I, point 1.3.2.6., page 36).

1.5. Comment computer les seuils¹⁰⁶ ?

Les seuils fixés ci-avant pour les différentes catégories d'entreprises comprennent **l'ensemble des travailleurs occupés, indépendamment de leur statut juridique**. Sont aussi compris ceux occupés à des activités autres que l'hôtellerie-restauration, indépendamment du nombre de travailleurs occupés à une telle activité, et indépendamment du fait que l'objet social ou l'objet social principal n'entre pas dans le champ d'application de la législation HORECA.

Si l'entreprise compte plusieurs parties, établissements, divisions, succursales, filiales, points de vente, points de restauration, débits de boissons ou si l'on est en présence d'un groupe d'entreprises, les seuils d'effectifs sont calculés au niveau de l'entité globale.

Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Au cas où un groupe d'entreprises comprend plusieurs entreprises, établissements, divisions, succursales, filiales, points de vente, points de restauration, débits de boissons ou parties d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, y compris en régime de franchise, les seuils d'effectifs sont calculés au niveau du groupe d'entreprises. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance de l'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

De même, les seuils comprennent l'ensemble des salariés, indépendamment du nombre de salariés relevant des activités du secteur HORECA, dans le cas d'établissements, de parties d'entreprises ou d'entreprises faisant partie d'une entité économique et sociale¹⁰⁷ constituée d'une ou de plusieurs entreprises et/ou établissements, ou d'un ou de plusieurs groupes d'entreprises, et ce même si l'objet social principal de l'entreprise ou du groupe d'entreprises n'est pas l'hôtellerie ou la restauration au sens du présent chapitre, et indépendamment de la forme juridique des établissements, parties d'entreprises, entreprises ou groupes d'entreprises concernés.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

¹⁰⁶ Article L.212-5 du Code du travail

¹⁰⁷ Attention : ces dispositions ne s'appliquent pas aux associations sans but lucratif

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait :

1. de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires ;
2. de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée ;
3. de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux ;
4. de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs ou complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
5. de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Il y a présomption d'entité économique et sociale lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.

Les travailleurs à durée déterminée et/ou à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à plein temps et/ou à durée indéterminée.

Toutefois, les travailleurs se partageant un poste, sont comptés comme un seul travailleur. La preuve en appartient à l'employeur.

Les travailleurs intérimaires travaillant dans l'entreprise sont pris en compte si sur une période de référence de 12 mois ils constituent au moins 20% de l'effectif.

Deux associés-gérants au plus peuvent se voir reconnaître, au niveau de l'entité globale, le statut d'indépendants non comptables pour les seuils précités.

Pour la computation des seuils, est prise en compte **la moyenne des travailleurs occupés par l'entreprise pendant les 12 mois de calendrier** précédant immédiatement le mois du début de la période de référence.

1.6. L'exigence d'un plan d'organisation du travail (POT)¹⁰⁸

L'employeur est **obligé d'établir un POT** afin de pouvoir appliquer les périodes de référence, **sauf** pour les entreprises **occupant moins de 15 travailleurs**, y compris les entreprises à caractère saisonnier.

Pour l'élaboration d'un POT, il est renvoyé aux règles de droit commun (cf. page 33).

À défaut d'un POT, il y a lieu d'appliquer les règles de droit commun.

Les entreprises qui ne sont **pas soumises** à l'obligation d'établir un POT doivent tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.

1.7. Les autres aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur HORECA

Les coupures de service

Dans le secteur HORECA, l'horaire de travail journalier peut n'être entrecoupé que d'**une seule période de repos non rémunérée**.

La durée de cette période ne peut excéder **3 heures**. Elle peut être augmentée ou réduite par convention collective de travail.

En outre, un règlement grand-ducal peut augmenter cette durée à 4 heures pour les entreprises dont le régime de travail l'exige.

¹⁰⁸ Article L.212-6 du Code du travail

Un règlement grand-ducal du 30 septembre 2005¹⁰⁹ a précisé que la durée de cette coupure de service peut être portée à **4 heures**, pour les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui en font la **demande**, soit pour la totalité de leur personnel concerné, soit pour une partie seulement.

La demande, dûment motivée, doit être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines et être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe.

Pour les entreprises du secteur occupant moins de 15 salariés, la demande doit être accompagnée de l'avis de tous les salariés de l'entreprise travaillant sous le régime de la coupure.

Le ministre du Travail dans ses attributions statue sur avis de l'Inspection du travail et des mines.

Le repos journalier et hebdomadaire

En ce qui concerne le repos journalier et hebdomadaire, les règles de droit commun s'appliquent, soit :

- tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période de repos de **11 heures** consécutives au moins ;
- tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de **44 heures** ; dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos doit intervenir endéans les prochains 7 jours.

Si des raisons de service ne permettent pas un tel repos ininterrompu de 44 heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, le travailleur a droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an (voir partie I, point 1.2.4., page 16 pour plus d'explications).

L'indemnisation pour travail de nuit¹¹⁰

Est considéré comme travail de nuit tout travail presté **entre 23h00 et 06h00**.

La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01h00 et 06h00 est **majorée de 25%**, soit en temps libre, soit en numéraire.

L'indemnisation pour travail un jour de dimanche¹¹¹

Le salarié totalisant **20 dimanches d'occupation au cours d'une année** aura droit à au moins **2 jours de congé en plus**.

L'indemnisation du travail de jours fériés légaux¹¹²

Le travailleur aura droit pour chaque jour férié légal travaillé, **en plus de son salaire normal**, soit :

- à l'octroi de **deux jours de repos payés dans un délai de six mois** ;
- à l'octroi de **deux jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire** ;
- à l'octroi sur toute l'année pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, d'une demi-journée de repos payé par semaine.

L'indemnisation du travail supplémentaire

Le **travail supplémentaire** est rémunéré suivant les règles de droit commun, soit une majoration de 40% ou compensation à raison de 1,5 heure de temps libre pour chaque heure supplémentaire.

Les périodes d'inactivité ou d'activité réduite¹¹³

Durant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite, les salariés **ne peuvent occuper un autre emploi rémunéré**.

¹⁰⁹ Mémorial A N°172 du 19 octobre 2005

¹¹⁰ Article L.212-8 du Code du travail

¹¹¹ Article L.231-7(2) alinéa 3 du Code du travail

¹¹² Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail de jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier.

¹¹³ Article L.212-9 du Code du travail

En cas d'application d'une période de référence, l'employeur versera chaque mois aux salariés concernés une **rémunération minimale** correspondant au moins :

- soit au montant mensuel conventionnel ;
- soit au montant correspondant au salaire conventionnel horaire multiplié par le nombre d'heures maximales conventionnelles ou, à défaut, par le nombre d'heures légales normales.

L'employeur reste soumis à cette obligation nonobstant toute période d'inactivité ou d'activité réduite pendant la période de référence en question.

Ne constituent pas des périodes d'inactivité, les périodes couvertes par d'autres dispositions légales (congé légal, congé de maladie, congé de maternité, congé parental, chômage partiel, chômage technique, etc.¹¹⁴).

Tout travailleur occupant un autre emploi rémunéré malgré l'interdiction légale, est tenu de rembourser, à son premier employeur la somme équivalant au salaire horaire perçu chez lui multiplié par le nombre d'heures occupées à un autre emploi rémunéré, sans pour autant dépasser le montant total que le salarié a touché, pendant la période concernée, auprès de l'employeur visé ci-dessus.

Cette obligation de remboursement se limite aux nombres d'heures qui se situent dans le laps de temps où le travailleur était normalement à la disposition et rémunéré par l'employeur visé à l'alinéa qui précède.

Récapitulatif – HORECA

	Entreprise de plus de 50 travailleurs	Entreprise entre 15 et 49 travailleurs	Entreprise de moins de 15 travailleurs	Entreprise à caractère saisonnier
Période de référence légale	4 semaines ou 1 mois maximum	8 semaines ou 2 mois maximum	6 mois maximum	6 mois maximum
Période de référence fixée par convention collective	12 mois maximum	12 mois maximum	12 mois maximum	Maximum période annuelle d'ouverture
Durée de travail hebdomadaire moyenne du travail calculée sur période de référence	40 heures ou durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle	40 heures ou durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle	40 heures ou durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle	40 heures ou durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle
Durée de travail maximale journalière et hebdomadaire	10 heures 48 heures	12 heures 51 heures	12 heures et respectivement 51 et 54 heures	12 heures et respectivement 54 et 60 heures
Obligation d'établir un POT	Oui	Oui	Non, mais un registre des heures prestées	Oui, sauf entreprise de moins de 15 salariés
Coupure de service	3 heures maximum sauf dispositions conventionnelles ou règlement grand-ducal			
Travail de nuit	Entre 23h00 et 06h00 Majoration de 25% entre 01h00 et 06h00			
Repos journalier	11 heures consécutives par période de 24 heures			
Repos hebdomadaire	44 heures ininterrompues par période de 7 jours			
Travail de dimanche	2 jours de congé en plus si 20 dimanches d'occupation dans l'année			
Travail un jour férié légal	Au choix : <ul style="list-style-type: none"> • pour chaque JFL travaillé : 2 jours de repos payés dans un délai de six mois ou 2 jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire. • pour l'ensemble des JFL travaillés : 1 demi-journée de repos payé par semaine sur toute l'année. 			

¹¹⁴ Le salarié n'est pas supposé travailler pendant ces périodes.

2 LE RÉGIME DÉROGATOIRE DES TRAVAILLEURS MOBILES

En ce qui concerne les travailleurs mobiles, l'article L.211-32 du Code du travail prévoit un régime dérogatoire au droit commun.

2.1. Les personnes concernées

Les **travailleurs mobiles** sont définis comme les travailleurs faisant partie du **personnel roulant ou navigant d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable**.

2.2. Le régime applicable

Ces travailleurs ne seront pas couverts par les dispositions légales ordinaires en matière de :

- temps de pause et de repos journalier ;
- temps de repos hebdomadaire et
- durée de travail de nuit.

En contrepartie ils doivent disposer d'un **repos suffisant**, consistant en des périodes de repos régulières. Leur durée est exprimée en unités de temps suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.

La loi pose néanmoins **quelques limites** :

- si la durée de travail journalière dépasse 8 heures, les travailleurs mobiles doivent bénéficier d'un temps de repos (rémunéré ou non rémunéré), d'au moins 9 heures continues sur 24 heures et d'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures de repos continues sur une période de 7 jours.
- si le travailleur mobile effectue son travail de nuit, alors sa durée de travail ne peut pas dépasser 10 heures en moyenne par période de 24 heures calculée sur une période de 7 jours.

Les partenaires sociaux ont toute latitude pour fixer des seuils plus favorables.

Les modalités d'application du temps de repos suffisant peuvent être précisées par les partenaires sociaux par voie de **convention collective de travail** ou d'**accord en matière de dialogue social interprofessionnel**.

À défaut d'intervention des partenaires sociaux, un règlement grand-ducal peut régler ces modalités.

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail ?

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre d'un côté un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant certaines conditions et de l'autre côté soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises.

Qu'est-ce qu'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?

C'est un accord conclu au niveau national ou sectoriel entre des organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et des organisations d'employeurs nationales, sectorielles ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités. Il porte sur la transposition d'accords ou de directives au niveau européen ou sur des sujets définis d'un commun accord par les parties négociantes. L'accord en matière de dialogue social interprofessionnel a vocation à être déclaré d'obligation générale pour les employeurs et salariés du territoire national.

3 LES DÉROGATIONS CONVENTIONNELLES POUR CERTAINS SECTEURS OU POUR CERTAINES SITUATIONS

L'article L.211-31 du Code du travail prévoit la possibilité de déroger par voie :

- de convention collective de travail ;
- d'accord en matière de dialogue social interprofessionnel ;
- d'accord d'entreprise à homologuer par le ministre du travail¹¹⁵ ;
- d'accord d'entreprise à conclure dans le contexte d'une convention collective-cadre ;

aux dispositions légales existantes en matière :

- de temps de pause et de repos journalier ;
- de repos hebdomadaire ;
- de durée de travail de nuit ;
- de période de référence.

Un tel régime dérogatoire peut être négocié par les parties uniquement pour les activités et circonstances suivantes :

- pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du salarié ou par un éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage ;
- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit :
 - des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons ;
 - des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports ;
 - des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile ;
 - des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération ;
 - des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques ;
 - des activités de recherche et de développement ;
 - de l'agriculture ;
 - des salariés concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier ;

¹¹⁵ Suivant la procédure prévue à l'article L.231-6(2) du Code du travail

- en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment :
 - dans l'agriculture ;
 - dans le tourisme ;
 - dans les services postaux ;
- pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire :
 - dont les activités sont intermittentes ;
 - qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou
 - dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic ;
- dans les circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, ou en cas d'événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;
- en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Les dérogations sont en outre seulement autorisées si l'instrument utilisé garantit des périodes équivalentes de repos compensatoire.

Dans les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel et les accords d'entreprise conclus dans le contexte d'une convention-cadre, la période de référence peut être portée au maximum à 12 mois.

Tandis que dans les accords d'entreprise à homologuer par le ministre du travail, la période de référence peut être portée au maximum à 6 mois.

4 LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES PERSONNES EXÉCUTANT DES ACTIVITÉS MOBILES DE TRANSPORT ROUTIER

Les travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), sont **exclus des dispositions de droit commun** en matière de durée du travail¹¹⁶.

Ces travailleurs sont donc soumis à un régime spécifique lequel résulte du **règlement européen N°561/2006** (ci-après le règlement) du parlement européen et du conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route.

Ce règlement, qui abroge et remplace le règlement (CEE) N°3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route, est en vigueur et partant applicable dans tous les États membres depuis le 11 avril 2007.

Alors que **le règlement** fixe des règles concernant **le temps de conduite et de repos des conducteurs**, sans toutefois couvrir les autres aspects de la durée du travail dans le transport routier, **une directive 2002/15/CE** du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier vient compléter les dispositions du règlement en posant des **prescriptions minimales relatives à l'aménagement du temps de travail**.

La directive complète les dispositions du règlement et, en tant que de besoin, de l'accord AETR.

Au niveau national, **la loi du 21 décembre 2007**¹¹⁷ a pour objet la transposition de la directive 2002/15/CE.

Notons pour être complets que les **personnes, travaillant dans le domaine du transport routier et qui ne sont pas couvertes par le présent régime dérogatoire, restent soumises aux règles de droit commun** avec la nuance que l'article L.211-32 du Code du travail prévoit quelques **dispositions spécifiques dérogatoires** aux règles générales (voir partie II, point 2, page 63) pour les personnes qualifiées de travailleurs mobiles.

4.1. Les règles européennes

Le règlement CEE N°561/2006 fixe les règles relatives aux durées de conduite, aux pauses et aux temps de repos qui doivent être observées par les conducteurs assurant le transport de marchandises et de voyageurs par route afin d'améliorer les conditions de travail et la sécurité routière.

4.1.1. Son champ d'application

Le règlement s'applique **aux transports par route de personnes ou de marchandises, nationaux et internationaux, à l'intérieur de l'Union européenne**.

¹¹⁶ Article L.211-2 du Code du travail

¹¹⁷ Mémorial A N°248 du 31 décembre 2007, page 4580

Concrètement le règlement s'applique, quel que soit le pays d'immatriculation du véhicule, aux transports routiers effectués :

- exclusivement dans l'Union européenne ;
- entre l'Union européenne, la Suisse et les pays parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;

par :

- en ce qui concerne le **transport des marchandises, des véhicules**, y compris des véhicules à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes ;
- en ce qui concerne le **transport de voyageurs, des véhicules** qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour pouvoir assurer le transport de **plus de neuf personnes**, conducteur compris, et qui sont destinés à cet usage.

Notons que l'**accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route** du 1^{er} juillet 1970 (AETR) s'applique à la place du règlement, aux opérations de transport international effectuées en partie en dehors des zones visées ci-dessus, pour :

- les véhicules immatriculés dans l'Union européenne ou dans des pays qui sont parties à l'AETR, pour l'ensemble du trajet ;
- les véhicules immatriculés dans un pays tiers qui n'est pas partie à l'AETR, seulement pour la partie du trajet située sur le territoire de l'Union européenne ou de pays qui sont parties à l'AETR.

Le **règlement ne s'applique pas** aux transports routiers effectués par des :

- véhicules affectés au transport de voyageurs par des services réguliers dont le parcours de la ligne ne dépasse pas 50 km ;
- véhicules dont la vitesse maximale autorisée ne dépasse pas 40 km à l'heure ;
- véhicules appartenant aux services de l'armée, aux services de la protection civile, aux pompiers et aux forces responsables du maintien de l'ordre public, ou loués sans chauffeur par ceux-ci, lorsque le transport relève de la fonction propre confiée à ces services et s'effectue sous leur contrôle ;
- véhicules, y compris ceux utilisés pour le transport non commercial d'aide humanitaire, utilisés dans des cas d'urgence ou des missions de sauvetage ;
- véhicules spécialisés affectés à des missions médicales ;
- véhicules spécialisés de dépannage opérant dans un rayon de 100 km de leur point d'attache ;
- véhicules subissant des essais sur route à des fins d'amélioration technique, de réparation ou d'entretien et véhicules neufs ou transformés non encore mis en service ;
- véhicules ou un ensemble de véhicules d'une masse maximale autorisée ne dépassant pas 7,5 tonnes utilisés pour le transport de marchandises à des fins non commerciales ;
- véhicules commerciaux, qui ont un caractère historique, conformément à la législation de l'État membre dans lequel ils sont conduits, et qui sont utilisés pour le transport de voyageurs ou de marchandises à des fins non commerciales.

Quelques définitions importantes posées par le règlement

Le transport par route

Il s'agit de tout déplacement effectué, en totalité ou en partie et à vide ou en charge sur le réseau routier ouvert au public, par un véhicule utilisé pour le transport de voyageurs ou de marchandises.

Le conducteur

Il s'agit de la personne qui conduit le véhicule, même pendant une courte période, ou qui se trouve à bord d'un véhicule dans le cadre de son service pour pouvoir conduire en cas de besoin.

Une pause

Toute période pendant laquelle un conducteur n'a pas le droit de conduire ou d'effectuer d'autres tâches, et qui doit uniquement lui permettre de se reposer.

Un repos

Toute période ininterrompue pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps.

Le temps de repos journalier

La partie d'une journée pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps et qui peut être un « temps de repos journalier normal » ou un « temps de repos journalier réduit ».

Le temps de repos journalier normal

Toute période de repos d'au moins 11 heures. Ce temps de repos journalier normal peut aussi être pris en deux tranches, dont la première doit être une période ininterrompue de 3 heures au moins et la deuxième une période ininterrompue d'au moins 9 heures.

Le temps de repos journalier réduit

Toute période de repos d'au moins 9 heures, mais de moins de 11 heures.

Le temps de repos hebdomadaire

Une période hebdomadaire pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps, et qui peut être un « temps de repos hebdomadaire normal » ou un « temps de repos hebdomadaire réduit ».

Le temps de repos hebdomadaire normal

Toute période de repos d'au moins 45 heures.

Le temps de repos hebdomadaire réduit

Toute période de repos de moins de 45 heures, pouvant être réduite à un minimum de 24 heures consécutives.

La semaine

La période comprise entre lundi 00h00 et dimanche 24h00.

La durée de conduite

La durée de l'activité de conduite enregistrée :

- automatiquement ou semi automatiquement par l'appareil de contrôle installé à bord de véhicules routiers pour indiquer et enregistrer d'une manière automatique ou semi-automatique des données sur la marche de ces véhicules et sur certains temps de travail de leurs conducteurs ;
- ou
- manuellement via l'horaire et le tableau de service à établir par l'entreprise de transport.

La durée de conduite journalière

La durée de conduite totale accumulée entre la fin d'un temps de repos journalier et le début du temps de repos journalier suivant ou entre un temps de repos journalier et un temps de repos hebdomadaire.

La durée de conduite hebdomadaire

La durée de conduite totale accumulée pendant une semaine.

La conduite en équipage

La situation dans laquelle, pendant une période de conduite comprise entre deux temps de repos journaliers consécutifs, ou entre un temps de repos journalier et un temps de repos hebdomadaire, il y a au moins deux conducteurs à bord du véhicule pour assurer la relève. Au cours de la première heure de conduite en équipage, la présence d'un autre ou d'autres conducteurs est facultative, mais elle est obligatoire pour le reste de la période à courir.

L'entreprise de transport

Toute personne physique ou morale, toute association ou tout groupe de personnes sans personnalité juridique, à but lucratif ou non, ou tout organisme public doté de la personnalité juridique ou dépendant d'une autorité dotée de la personnalité juridique qui effectue des transports par route, pour compte d'autrui ou pour compte propre.

La période de conduite

Une durée de conduite cumulée entre le moment où le conducteur se met au volant après un temps de repos ou une pause et le moment où il observe un temps de repos ou une pause. Le temps de conduite peut être continu ou fragmenté.

4.1.2. Les règles relatives à la durée de conduite

La durée de conduite journalière

Rappelons que la durée de conduite journalière est la durée de conduite totale accumulée entre la fin d'un temps de repos journalier et le début du temps de repos journalier suivant ou entre un temps de repos journalier et un temps de repos hebdomadaire.

Elle ne doit pas dépasser **9 heures**.

La durée de conduite journalière peut, toutefois, être prolongée jusqu'à **10 heures maximum**, mais pas plus de deux fois au cours de la semaine.

La durée de conduite hebdomadaire

La durée de conduite hebdomadaire est la durée de conduite totale accumulée pendant une semaine.

Elle ne doit pas dépasser **56 heures** ni n'entraîner un dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire définie dans la directive 2002/15/CE (60 heures, pour autant qu'une moyenne de 48 heures par semaine sur quatre mois ne soit pas dépassée).

Les autres règles

La durée de conduite totale accumulée au cours de **2 semaines** consécutives ne doit pas dépasser **90 heures**.

Les durées de conduite journalières et hebdomadaires comprennent toutes les durées de conduite accomplies sur le territoire de l'Union européenne ou d'un pays tiers.

4.1.3. Les règles relatives au temps de repos et aux pauses

Les pauses

Rappelons qu'une pause est définie comme étant toute période pendant laquelle un conducteur n'a pas le droit de conduire ou d'effectuer d'autres tâches, et qui doit uniquement lui permettre de se reposer.

Après **un temps de conduite de 4,5 heures**, un conducteur observe une **pause ininterrompue d'au moins 45 minutes**, à moins qu'il ne prenne un temps de repos.

Cette pause peut être remplacée par une pause d'au moins 15 minutes suivie d'une pause d'au moins 30 minutes réparties au cours d'une période de 4,5 heures.

Les temps de repos journaliers et hebdomadaires

Le règlement stipule que le conducteur doit prendre des temps de repos journaliers, ainsi que des temps de repos hebdomadaires dans les conditions suivantes :

► **Sur 24 heures :**

Dans chaque période de 24 heures écoulées après la fin de son temps de repos journalier ou hebdomadaire antérieur, le conducteur doit avoir pris **un nouveau temps de repos journalier**.

Si la partie du temps de repos journalier qui tombe dans cette période de 24 heures est de 9 heures au moins, mais de moins de 11 heures, le temps de repos journalier en question est considéré comme un temps de repos journalier réduit.

Un temps de repos journalier peut être prolongé pour devenir un temps de repos hebdomadaire normal (une période de repos d'au moins 45 heures) ou un temps de repos hebdomadaire réduit (une période de repos de moins de 45 heures, pouvant être réduite à un minimum de 24 heures consécutives).

Un conducteur ne peut pas prendre plus de trois temps de repos journaliers réduits (une période de repos d'au moins 9 heures, mais de moins de 11 heures) entre deux temps de repos hebdomadaires.

Cas de figure particulier de la conduite en équipage :

Un conducteur qui participe à la conduite en équipage d'un véhicule doit avoir pris un nouveau temps de repos journalier d'au moins 9 heures dans les 30 heures qui suivent la fin d'un temps de repos journalier ou hebdomadaire.

► Sur deux semaines :

Au cours de deux semaines consécutives, un conducteur prend au moins :

- **deux temps de repos hebdomadaires normaux** (donc deux périodes de repos d'au moins 45 heures chacune), ou
- un **temps de repos hebdomadaire normal** (une période de repos d'au moins 45 heures) et un **temps de repos hebdomadaire réduit d'au moins 24 heures**.

Toutefois, la réduction est compensée par une période de repos équivalente prise en bloc avant la fin de la troisième semaine suivant la semaine en question.

Un temps de repos hebdomadaire commence au plus tard à la fin de six périodes de 24 heures à compter du temps de repos hebdomadaire précédent.

Tout repos pris en compensation de la réduction d'un temps de repos hebdomadaire est rattaché à un autre temps de repos d'au moins 9 heures.

Si un conducteur en fait le choix, les temps de repos journaliers et temps de repos hebdomadaires réduits loin du point d'attache peuvent être pris à bord du véhicule, à condition que celui-ci soit équipé d'un matériel de couchage convenable pour chaque conducteur et qu'il soit à l'arrêt.

Un temps de repos hebdomadaire à cheval sur deux semaines peut être comptabilisé dans l'une ou l'autre semaine, mais pas dans les deux.

Si un **conducteur accompagne un véhicule transporté** par un navire transbordeur ou par train, **et qu'il prend en même temps un temps de repos journalier normal**, ce temps de repos peut être **interrompu au maximum deux fois** par d'autres activités dont la durée totale ne dépasse pas **1 heure**. Pendant ce temps de repos journalier normal, le conducteur dispose d'une couchette.

Notons que le temps passé par un **conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule**, entrant dans le champ d'application du règlement, ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est **pas considéré comme repos ou pause**, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette.

Tout temps passé par un conducteur conduisant un véhicule n'entrant pas dans le champ d'application du règlement pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, est considéré comme une autre tâche et considéré comme temps de travail en application de la directive.

Pour permettre au véhicule d'atteindre un point d'arrêt approprié, le conducteur peut déroger aux règles énoncées ci-dessus dans la mesure nécessaire pour assurer la sécurité des personnes, du véhicule ou de son chargement, pour autant que cela ne compromette pas la sécurité routière. Le conducteur indique la nature et le motif d'une telle dérogation manuellement sur la feuille d'enregistrement ou une sortie imprimée de l'appareil de contrôle ou dans le registre de service, au plus tard à son arrivée au point d'arrêt approprié.

4.1.4. Possibilité pour les États membres de prendre certaines règles dérogatoires

1. Chaque État membre peut, dans le cas de **transports par route effectués entièrement sur son territoire**, prévoir des **durées minimales plus longues pour les pauses et les temps de repos ou des durées de conduite plus courtes** que celles prévues ci-dessus.

Ce faisant, les États membres tiennent compte des conventions collectives ou autres accords entre partenaires sociaux pertinents. Toutefois, le règlement reste applicable aux conducteurs effectuant des opérations de transport international.

2. Chaque État membre peut encore accorder des **dérogations** aux règles énoncées ci-dessus **et subordonner ces dérogations** à des **conditions particulières sur son territoire ou, avec l'accord de l'État intéressé, sur le territoire d'un autre État membre, applicables aux transports effectués par certains véhicules** comme par exemple :

- véhicules appartenant à des **pouvoirs publics** ou loués sans conducteur par ceux-ci pour effectuer des transports par route qui ne concurrencent pas les entreprises de transport privées ;
- véhicules utilisés ou loués sans chauffeur par des **entreprises d'agriculture, d'horticulture, de sylviculture, d'élevage ou de pêche** pour le transport de biens dans le cadre de leur activité professionnelle spécifique dans un rayon allant jusqu'à 100 km autour du lieu d'établissement de l'entreprise ;
- **tracteurs agricoles ou forestiers** utilisés pour des activités agricoles ou forestières, dans un rayon allant jusqu'à 100 km autour du lieu d'établissement de l'entreprise qui est propriétaire du véhicule, qui le loue ou le prend en leasing ;
- véhicules utilisés pour le **transport de marchandises dans un rayon de 50 km autour du lieu d'établissement de l'entreprise, propulsés au gaz naturel, au gaz liquéfié ou à l'électricité**, dont la masse maximale autorisée, remorque ou semi-remorque comprise, ne dépasse pas 7,5 tonnes ;
- véhicules utilisés pour des **cours et des examens de conduite** préparant à l'obtention du permis de conduire ou d'un certificat d'aptitude professionnelle pour autant qu'ils ne soient pas utilisés pour le transport de marchandises ou de voyageurs à des fins commerciales ;
- véhicules utilisés dans le cadre des activités liées à **l'évacuation des eaux usées**, à la protection contre les **inondations**, ou au service des eaux, du gaz et de l'électricité, à l'entretien et à la surveillance de la voirie, à la collecte et à l'élimination en porte-à-porte des déchets ménagers, aux services du télégraphe et du téléphone, à la radio et à la télédiffusion, et à la détection des postes émetteurs ou récepteurs de radio ou de télévision ;
- véhicules comportant de 10 à 17 sièges destinés exclusivement au **transport de voyageurs à des fins non commerciales** ;
- véhicules **spécialisés pour le transport d'argent et/ou d'objets de valeur** ;
- véhicules transportant des **déchets d'animaux ou des carcasses** non destinés à la consommation humaine.

3. À condition qu'une protection appropriée des conducteurs soit assurée, un État membre peut accorder sur son territoire, après approbation de la Commission européenne, des dérogations mineures au règlement pour les **véhicules utilisés dans des zones prédéfinies dont la densité de population ne dépasse pas cinq habitants au kilomètre carré**, dans les cas suivants :

- les **services nationaux réguliers de transport de voyageurs** dont les horaires sont confirmés par les autorités (dans ce cas, seules des dérogations concernant les pauses sont autorisées), et
- les **opérations nationales de transport routier de marchandises** pour compte propre ou pour compte d'autrui qui n'ont **aucune incidence sur le marché intérieur** et sont nécessaires au maintien de certains secteurs d'activité sur le territoire concerné et lorsque les dispositions dérogatoires du présent règlement imposent un rayon maximal de 100 km.

4. Les États membres peuvent, après autorisation de la Commission européenne, accorder des dérogations à l'application des règles générales émises par le règlement pour des **opérations de transport effectuées dans des circonstances exceptionnelles**.

5. Dans **des cas d'urgence**, les États membres peuvent encore accorder une dérogation temporaire pour une durée ne dépassant pas **trente jours**, qu'ils notifient immédiatement à la Commission européenne.

4.2. Les régimes nationales

La loi du 21 décembre 2007, publiée le 31 décembre 2007¹¹⁸, a introduit un nouveau chapitre IV dans le Titre premier relatif à la durée du travail du Livre II du Code du travail. Ce chapitre IV est intitulé « *Durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier* ». ¹¹⁹

Les modifications du Code du travail qu'elle a entraînées, sont entrées en vigueur au 1^{er} mars 2008.

4.2.1. Le champ d'application de ces dispositions

Sont visés les **travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route établie au Luxembourg et qui participe à des activités de transport routier couvertes par la réglementation européenne relative aux temps de conduite et repos ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR)**, à l'exception des travailleurs mobiles bénéficiant de dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail plus favorables.

Le **travailleur mobile** est défini comme étant tout **travailleur faisant partie du personnel qui se déplace**, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service **d'une entreprise qui effectue pour le compte d'autrui une activité de transport de voyageurs ou de marchandises par route**.

Sont **exclus** notamment les transports effectués au moyen de véhicules dont le poids maximal ne dépasse pas 3,5 tonnes ou encore le transport de personnes dans un minibus de 9 personnes au maximum.

Contrairement à la directive européenne, cette loi n'inclut pas dans son champ d'application les conducteurs indépendants.

4.2.2. Les notions de temps de travail, temps de disponibilité, poste de travail, semaine, période de 24 heures, période nocturne et travail de nuit

La loi définit le « **temps de travail** » comme toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le travailleur mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.

Font partie du **temps de travail** :

- ▶ le temps consacré à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment les suivantes :
 - a. la conduite ;
 - b. le chargement et le déchargement ;
 - c. l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule ;
 - d. le nettoyage et l'entretien technique ;
 - e. tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs tels que p.ex. les travaux de comptabilité et de décompte, la remise des recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service.

¹¹⁸ Loi du 21 décembre 2007 portant 1. transposition de la directive 2002/15/CEE du Parlement européen et du Conseil du 12 mars 2002 relatif à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ; 2. modification du Code du travail, Mémorial A N°248 du 31 décembre 2007, page 4580

¹¹⁹ Nouveaux articles L.214-1 et suivants du Code du travail

- ▶ les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c.-à-d. soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

La loi définit le **temps de disponibilité** comme suit :

- ▶ Pour les **travailleurs mobiles ne conduisant pas en équipe**, il s'agit des périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.

Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le travailleur mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation.

Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le travailleur mobile, soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

Le législateur prévoit néanmoins la **possibilité pour les partenaires sociaux de négocier par convention collective ou accord interprofessionnel, des forfaits de répartition des temps d'inactivité** entre temps de travail et temps de disponibilité sans que le temps de travail et le temps de disponibilité ne puissent dépasser 16 heures.

- ▶ Pour les **travailleurs mobiles conduisant en équipe**, il s'agit du temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette.

La loi définit le **poste de travail** comme :

- ▶ le lieu où se situe l'établissement principal de l'entreprise pour laquelle la personne exécutant des activités mobiles de transport routier effectue des tâches ainsi que ses divers établissements secondaires, qu'ils coïncident ou non avec le siège social ou l'établissement principal ;
- ▶ le véhicule que la personne exécutant des activités mobiles de transport routier utilise lorsqu'elle effectue des tâches, et
- ▶ tout autre endroit où sont effectuées les activités liées à l'exécution du transport.

La **semaine** est la période qui commence à 00h00 le lundi et prend fin à 24h00 le dimanche.

La **période de 24 heures** est définie comme étant tout intervalle de cette durée qui débute avec la reprise du travail après une période de repos hebdomadaire ou journalier.

La **période nocturne** est la période comprise entre 00h00 et 05h00.

Constitue du **travail de nuit** tout travail accompli durant la période nocturne.

4.2.3. Les règles relatives à la durée de travail

La **durée de travail hebdomadaire moyenne normale** calculée sur une **période de référence d'un mois** est de **48 heures**.

Une **période de référence de 6 mois au maximum** peut être prévue par convention collective ou par accord interprofessionnel.

Dans ce cas la durée hebdomadaire de travail peut être portée à **60 heures** à condition que la **limite maximale de 48 heures en moyenne par semaine** ne soit pas dépassée.

Dans le cas de **transports internationaux de voyageurs autres que les services réguliers**, les dispositions de la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et de repos prévalent, pour autant que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur un mois ne dépasse pas 48 heures.

Pour la **computation des seuils** tels que décrits ci-avant, la durée du travail effectuée pour le compte de **plus d'un employeur** est additionnée. En présence de plusieurs employeurs, chaque employeur demande, par écrit, au travailleur mobile le compte du temps de travail accompli pour un autre employeur. Le travailleur mobile fournit ces informations par écrit.

Pour la computation de la durée de travail du travailleur mobile sont prises en compte **toutes les activités mobiles** liées au transport routier, donc aussi celles effectuées sur des véhicules ne tombant pas dans le champ d'application de la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et de repos, ainsi que toutes les activités non mobiles pour le compte de l'employeur qui ne constituent pas des activités directement liées au transport routier.

4.2.4. Les règles relatives aux pauses

Sans préjudice du niveau de protection prévu par la réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ou, à défaut, par l'accord AETR, le travailleur mobile, ne pourra en aucun cas travailler (y compris les activités non mobiles), pendant **plus de 6 heures consécutives sans pause**, rémunérée ou non.

Le temps de travail est interrompu par une pause **d'au moins 30 minutes** lorsque le total des heures de travail est compris **entre 06h00 et 09h00, et d'au moins 45 minutes** lorsque le total des heures de travail est **supérieur à 9 heures**.

Les pauses peuvent être subdivisées en périodes d'une durée **d'au moins 15 minutes chacune**.

4.2.5. Les temps de repos journalier et hebdomadaire

La loi renvoie aux **dispositions européennes**. Ainsi chaque travailleur mobile doit bénéficier au cours d'une journée de travail d'un repos journalier et hebdomadaire conformément au règlement ou à l'AETR.

4.2.6. Le travail de nuit

Dès que le travailleur mobile est appelé à effectuer du travail de nuit dans la période nocturne (entre 00h00 et 05h00), le temps de travail quotidien ne dépassera pas **10 heures pour chaque période de 24 heures**.

Il ne peut être **dérogé** à cette limite qu'en cas de **circonstances exceptionnelles** et que pour des **motifs objectifs ou techniques ou pour des raisons relatives à l'organisation du travail**, selon les modalités fixées par **règlement grand-ducal**.

4.2.7. Le registre des heures prestées

L'employeur devra tenir à jour un registre du temps de travail où toutes les heures prestées sont reprises.

Les feuilles d'enregistrement, ainsi que les registres du temps de travail précités, ainsi que les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte de conducteur et leur version imprimée, le cas échéant, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route sont conservés au moins deux ans après la période couverte.

Sur demande, l'employeur est tenu de remettre aux travailleurs mobiles une copie de ces pièces.

4.2.8. Contrôle et sanctions

Toute clause ou accord contraire moins favorable à ces dispositions sera réputé nul et non écrit.

L'Inspection du travail et des mines, l'Administration des douanes et accises et la Police Grand-ducale sont chargées du contrôle de l'application de la loi.

La loi fixe en outre des sanctions pénales pour sanctionner le non-respect par l'employeur des dispositions légales.

5 LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES TRAVAILLEURS OCCUPÉS DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT FERROVIAIRE

Une loi du 28 décembre 1920¹²⁰ avait autorisé le gouvernement à édicter, sous forme d'arrêté grand-ducal, un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché.

Il en est résulté un statut spécial pour les salariés occupés dans ce secteur.

Or, une loi du 21 décembre 2006¹²¹, est venue modifier la loi de 1920. Depuis lors, seul le statut des employés et ouvriers occupés au service des sociétés des chemins de fer ayant exploité des lignes du réseau ferroviaire luxembourgeois avant le 1^{er} janvier 2006 sont réglementées dans un statut spécial.

Dans le domaine du transport ferroviaire, une partie des travailleurs de ce secteur est donc soumise à un régime spécial.

Les autres salariés employés par des sociétés des chemins de fer n'ayant pas exploité des lignes du réseau ferroviaire luxembourgeois avant le 1^{er} janvier 2006 sont soumis aux règles de droit commun applicables en matière de durée de travail.

S'ajoute à cela qu'une loi du 2 juin 2011 est venue régler de manière très détaillée les tournées de travail concernant le personnel mobile participant à des services d'interopérabilité transfrontalières dépassant de 15 km au moins la frontière luxembourgeoise. Ces règles ont été adaptées aussi bien aux règles posées par deux directives européennes qu'aux règles que le Luxembourg connaissait déjà et issues des articles 52 et 53 du règlement grand-ducal du 24 août 2007 relatif au statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. Cette loi a été intégrée aux articles L.215-1 et suivants du Code du travail.

5.1. Les règles de droit commun pour les salariés travaillant dans le secteur du transport ferroviaire, auxquels le régime spécial issu du règlement grand-ducal n'est pas applicable

Les règles de droit commun développées dans la 1^e partie de la présente publication sont applicables à ces travailleurs.

Rappelons en outre qu'en droit commun, l'article L.211-31 du Code du travail (voir partie II, point 3, pages 64 et 65) prévoit la possibilité de déroger par voie de :

¹²⁰ Article 1^{er} de la loi modifiée du 28 décembre 1920 autorisant le gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché

¹²¹ Loi du 21 décembre 2006 modifiant la loi modifiée du 28 décembre 1920 autorisant le gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché, *Mémorial A no 228 page 4069*) est venue modifier la loi de 1920 en précisant : « Les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des sociétés des chemins de fer ayant exploité des lignes du réseau ferroviaire luxembourgeois avant le 1^{er} janvier 2006 sont réglementées dans un statut à édicter sous forme d'un règlement grand-ducal, les exploitants intéressés préalablement demandés en leur avis. Ledit statut n'est pas applicable au personnel embauché par une entreprise ferroviaire établie au Luxembourg et exerçant les activités de transporteur de marchandises par chemin de fer à titre principal ou y affecté par des sociétés autres que celles ci-devant mentionnées »

- convention collective ;
- accord en matière de dialogue social interprofessionnel ;
- accord d'entreprise à homologuer par le Ministre du travail ;
- accord d'entreprise à conclure dans le contexte d'une convention collective-cadre ;

aux dispositions légales existantes en matière de :

- temps de pause et de repos journalier ;
- repos hebdomadaire ;
- durée de travail de nuit ;
- période de référence.

Un tel **régime dérogatoire** peut être négocié par les parties uniquement pour un certain nombre d'activités ou dans certaines circonstances. C'est notamment le cas pour les **personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire, dont les activités sont intermittentes, ou qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic.**

Les dérogations sont en outre seulement autorisées si :

- l'instrument utilisé garantit des périodes équivalentes de repos compensatoire ou
- une protection appropriée si ces périodes équivalentes de repos compensatoire ne peuvent être octroyées pour des raisons objectives.

5.2. Les règles spécifiques aux services d'interopérabilité transfrontalières dépassant d'au moins 15 km la frontière luxembourgeoise¹²²

Les travailleurs concernés

Les règles qui seront développées ci-après s'appliquent aux conducteurs de train ainsi qu'au personnel d'accompagnement de trains, chargés respectivement des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail (conducteurs) ou d'accompagnement d'un train (personnel d'accompagnement) et occupés par une entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant son activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois et cela en ce qui concerne les services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires et qui dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise. Sont partant exclues les services liés trafic de passagers transfrontaliers local et régional.

Les définitions posées par le Code du travail

Jour : la journée de calendrier comptée de 0 à 24 heures

Semaine : chacune des quatre périodes isolées de sept jours de la période de référence de quatre semaines

Jour de travail : l'amplitude et le repos journalier adjacent

Amplitude ou tour de service : le temps compris entre le début et la fin du travail journalier, elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures

Grande distance : tout trafic transfrontalier nécessitant un repos journalier hors résidence

Services d'interopérabilité transfrontalière : tout trafic, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire

Repos journalier : le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes

¹²² Articles L.215-1 et suivants du Code du travail

Durée de travail : le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur

Temps de conduite sur rail : la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin, il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction

Réserve à disposition : une période de simple présence pendant laquelle le salarié est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service

Coupures : des interruptions de service pendant lesquelles le salarié peut disposer librement de son temps

Période de travail : les tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires

Repos hebdomadaire : un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de 40 heures réparties sur cinq jours

Tour de nuit : un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit

Cycle d'alternance ou roulement : la période pendant laquelle tous les salariés occupés à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce roulement

La définition du temps de travail

Précisons d'abord que le **temps de travail** comprend selon le code du travail¹²³ non seulement les prestations effectives de service mais aussi la réserve à disposition et les temps nécessaires alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service.

Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme temps de travail :

- la durée des coupures, sauf les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de 07h00 à 09h00, de 12h00 à 14h00 et de 18h00 à 20h00¹²⁴ ;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service, service d'attache ou lieu de rassemblement, et vice-versa.

La durée de travail¹²⁵

La **durée de travail normale** est de **8 heures par jour** et ne peut excéder une **moyenne de 40 heures par semaine** calculée sur une **période de référence de 4 semaines consécutives**.

La **durée de travail journalière maximale** est de **10 heures**, sous réserve du respect de la moyenne de 8 heures par jour et de **40 heures par semaine**.

Le **maximum du travail par semaine** est de **48 heures**.

Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues les 48 heures planifiées sont dépassées, le salarié concerné doit assurer son service jusqu'au moment de sa relève officielle, sans qu'elles puissent pour autant être bonifiées additionnellement comme heures supplémentaires.

Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service au-delà de 4 heures, le salarié concerné a droit à une compensation en nature correspondant à 100% du temps de décalage. Cette compensation n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires et n'est due qu'aux salariés, qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n'ait été observé.

La durée d'un tour de service¹²⁶

La **durée d'un tour de service (amplitude)** ne doit pas être **inférieure à 6 heures** et ne doit normalement pas dépasser **10 heures**.

¹²³ Article L.215-5 du Code du travail

¹²⁴ Article L.215-7(4) du Code du travail

¹²⁵ Article L.215-5 du Code du travail

¹²⁶ Article L.215-3 du Code du travail

- Elle peut néanmoins être portée à **14 heures pour les tours de service « grande-distance »** comprenant des trajets de retour effectués haut-le-pied comme voyageur en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser **10 heures**.
- Pour les **conducteurs**, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à **8 heures pour le tour de service de nuit**. Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse 8 heures, le conducteur bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de 8 heures. En cas de concours de ce cas de figure avec la prestation de travail supplémentaire effectué au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de 15 minutes, le conducteur concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

Le nombre de tours de service¹²⁷

En principe, les **tours de service entre deux repos hebdomadaires** ne doivent **pas excéder le nombre de 7**.

Toutefois, ce nombre peut être porté à **8 pour des raisons de service pour le personnel d'accompagnement**.

Dans **deux périodes consécutives**, situées chacune entre deux repos hebdomadaires, il ne doit pas y avoir plus de **15 tours** de service.

Le repos journalier¹²⁸

La durée normale du repos journalier est fixée à **14 heures**.

La durée du repos journalier peut néanmoins être réduite à un minimum :

- de **9 heures** consécutives pour les tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
- de **13 heures** consécutives, une fois entre 2 repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours respectivement d'un mois ou de la période de référence de 4 semaines dont question ci-dessous.

La durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents ne doit pas dépasser :

- **28 heures** si le repos a une durée de **9 heures** ;
- **29 heures** si le repos a une durée de **10 heures** ;
- **30 heures** si le repos a une durée égale ou supérieure à **11 heures**.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement 28, 29 ou 30 heures ne peuvent être respectées, le salarié se verra accorder une compensation en nature égale au temps de dépassement.

Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

Le temps de conduite sur rail¹²⁹

La durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à :

- **9 heures** pour une **prestation de jour**
- et
- **8 heures** pour une **prestation de nuit**

entre deux repos journaliers.

La durée du temps de conduite sur rail maximale par **période de deux semaines est limitée à 80 heures**.

La durée planifiée du **temps de conduite ininterrompue** sur rail ne peut pas dépasser **5 heures**, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

¹²⁷ Article L.215-3(4) du Code du travail

¹²⁸ Article L.215-4 du Code du travail

¹²⁹ Article L.215-6 du Code du travail

Le temps de pause¹³⁰

Tous les tours de service des conducteurs doivent prévoir une **pause de 25 minutes** située entre deux trains consécutifs et comprenant le temps prévu pour le changement d'engin, sans prestation de manœuvre, ou de poste. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier la pause telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail.

Pour les **parcours à grande distance** :

- la durée de la pause des conducteurs sera **d'au moins 45 minutes** si l'amplitude planifiée dépasse **8 heures** ; elle sera **d'au moins 30 minutes** si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à **8 heures** ;
- la durée de la pause du personnel d'accompagnement sera de **30 minutes** si l'amplitude planifiée est **supérieure à 6 heures**. Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

Les coupures¹³¹

La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service et il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

La **durée de la coupure** ne peut ni être inférieure à **60 minutes**, ni être supérieure à **120 minutes**.

Sont considérées **comme temps de travail** les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de 07h00 à 09h00, de 12h00 à 14h00 et de 18h00 à 20h00.

En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

Les repos doubles ou isolés¹³²

Le salarié dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.

Au cours respectivement d'un même mois ou de la **période de référence de 4 semaines**, il doit y avoir en principe **4 repos hebdomadaires isolés ou doubles** qui sont fixés à l'avance au roulement.

En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le salarié concerné doit en être informé 48 heures à l'avance.

Exceptionnellement, sur demande des salariés ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe (3) de l'article L.215-3¹³³, soient respectées et que le salarié intéressé en ait été informé dans le délai précité.

Au cas où des raisons de service nécessitent la suppression d'un repos hebdomadaire planifié, sans qu'il soit possible d'en aviser le salarié concerné au moins 48 heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires.

Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

En principe, la **durée normale d'un repos isolé** est de **38 heures** et se compose **d'un repos de 24 heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant**.

¹³⁰ Article L.215-6(4) du Code du travail

¹³¹ Article L.215-7 du Code du travail

¹³² Article L.215-8 du Code du travail

¹³³ Article L.215-3(3) du Code du travail

Pour les conducteurs, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à 8 heures pour le tour de service de nuit. Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse 8 heures, le conducteur bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de 8 heures. En cas de concours de ce cas de figure avec celui prévu au paragraphe (2) de l'article L.215-9, le conducteur concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef

En principe, la **durée normale d'un repos double** est de **62 heures** et se compose de **2 repos de 24 heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant**.

Si, en application du paragraphe (2) de l'article L.215-6¹³⁴, la durée du repos journalier est inférieure à 14 heures, la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux paragraphes précédents, peut être réduite de 2 heures au maximum.

Les repos isolés commenceront au plus tard à 21h00 et prendront fin au plus tôt à 06h00. Les repos doubles commenceront au plus tard à 22h00 et prendront fin au plus tôt à 05h00.

Annuellement **17 de ces repos doivent tomber sur un dimanche**.

Les repos hebdomadaires accordés aux salariés effectuant des parcours à grande distance¹³⁵ sont liquidés de façon à ce qu'ils bénéficient :

- par période de 7 jours, d'au moins un repos isolé : dans les roulements des salariés visés par le présent paragraphe, le nombre des tours de service entre deux repos hebdomadaires de toute période comprenant effectivement une prestation grande-distance ne doit pas excéder 6 ;
- annuellement, de 12 repos doubles comprenant le samedi et le dimanche ;
- annuellement, de 12 repos doubles sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de 86 heures et une durée minimale de 84 heures. Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse du salarié concerné.

En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le roulement respectif sont considérés comme pris.

Le travail supplémentaire¹³⁶

Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de 8 heures par jour et 40 heures par semaine en moyenne pendant la période de référence de 4 semaines ou une période fixée conventionnellement.

Est à considérer comme travail supplémentaire toute prestation d'un salarié effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de 15 minutes.

Les heures supplémentaires peuvent être liquidées par fractions inférieures à 8 heures.

Le tour de nuit¹³⁷

Est considéré comme tour de nuit :

- pour les conducteurs, tout tour qui empiète sur la période comprise entre 1 et 4 heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre 3 et 4 heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manœuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période ;
- pour le personnel d'accompagnement, tout tour qui empiète sur la période de 1 à 3 heures.

En principe, les roulements ne peuvent comprendre pour un même salarié plus de 4 tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à 5.

Le nombre total des tours de nuit d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même salarié, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

Pour les conducteurs, la limite fixée au paragraphe qui précède est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance.

Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

¹³⁴ Article L.215-6(2) du Code du travail

La durée du temps de conduite sur rail maximale par période de deux semaines est limitée à 80 heures

¹³⁵ Grande distance : tout trafic transfrontalier nécessitant un repos journalier hors résidence

¹³⁶ Article L.215-9 du Code du travail

¹³⁷ Article L.215-10 du Code du travail

Il n'y aura pas de prise de service entre 23h00 et 03h00, sauf pour les parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à 24h00 et 03h00. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50% du temps presté avant 3 heures.

Les roulements¹³⁸

Pour chaque entreprise et partie d'entreprise il est établi des roulements tels que définis ci-après qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

Les roulements mentionnent :

- soit le numéro du train ou la nature du service ;
- la catégorie de salariés ;
- la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service ;
- la durée de l'amplitude ;
- la durée du travail ;
- la durée des repos ;
- la durée des coupures ;
- la durée de la réserve à disposition ;
- le distributeur de service ;
- le cycle d'alternance ;
- la date de mise en vigueur.

Les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du Ministre du travail.

Les roulements doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis sur toute l'année entre les divers salariés.

5.3. Le régime spécial des salariés des sociétés des chemins de fer ayant exploité des lignes du réseau ferroviaire luxembourgeois avant le 1^{er} janvier 2006

Pour les salariés des sociétés des chemins de fer ayant exploité des lignes du réseau ferroviaire luxembourgeois avant le 1^{er} janvier 2006 (notamment la société nationale des chemins de fer luxembourgeois), a été pris, sur base de la loi de 1920 précitée, l'arrêté grand-ducal du 14 mai 1921 approuvant le statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, modifié par la suite notamment par le règlement grand-ducal du 24 avril 1976.

Le statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois (statut CFL) est applicable au personnel des chemins de fer luxembourgeois occupant des emplois du cadre permanent.

Un règlement interne de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (ordre général n°24) complète l'arrêté grand-ducal en réglementant plus spécifiquement les conditions de travail en matière de durée du travail.

Définition de la durée du travail

La durée du travail est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition des CFL, respectivement du réseau.

Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail :

- La durée des coupures, définies comme une interruption de service pendant lesquelles l'agent peut disposer librement de son temps.

¹³⁸ Article L.215-11 du Code du travail

- Le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage ;
- La durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service et vice-versa ;
- Le temps d'astreinte.

Limites de travail journalier et hebdomadaire

Précisons qu'un jour est défini comme étant la journée de calendrier comptée de 00h00 à 24h00. Le jour de travail se compose de l'amplitude (tour de service) et du repos journalier.

La durée normale du travail journalier et hebdomadaire ne doit pas dépasser celle prévue pour les fonctionnaires de l'État : La durée normale de travail est fixée à **8 heures par jour, à 4 heures par demi-journée et à 40 heures par semaine**¹³⁹.

Pour le **personnel dont l'horaire de travail** est directement commandé par les **exigences du trafic ferroviaire**, la **durée moyenne du travail journalier**, calculée par cycle d'alternance ne dépassant pas **3 semaines** (pour le personnel sédentaire et le personnel de gardiennage) **ou** calculée en principe **sur 2 périodes de travail successives**, comprises chacune entre 2 grands repos périodiques (pour le personnel roulant sur rail et sur route) ne doit pas être supérieure à **8 heures**.

Précisons qu'on entend par :

- période de travail, les tours de service assurés entre deux grands repos périodiques successifs, et
- grand repos périodique, une journée de repos d'une durée de 24 heures augmenté de la durée du repos journalier (14 heures).

La durée de travail d'**une journée considérée isolément** ne peut pas dépasser **10 heures** (pour le personnel sédentaire et le personnel de gardiennage) et **9 heures** (pour le personnel roulant sur rail et sur route).

Pour le **personnel chargé de l'entretien des voies, des installations de sécurité, de télécommunications et de traction électrique**, la **moyenne de la durée du travail journalier** peut chaque année, pendant une **période maximum de 3 mois, excéder 8 heures sans que la durée du travail d'une journée prise isolément puisse dépasser 10 heures**. Les heures de travail ainsi prestées en trop sont à compenser dans le délai subséquent de 3 mois. Si elles ne peuvent pas être compensées dans ce délai, elles sont considérées comme heures supplémentaires à compenser et à rémunérer comme telles.

Durée de l'amplitude de la période de travail (tour de service)

L'amplitude (le tour de service) est le temps compris entre 2 repos journaliers consécutifs ou entre un repos journalier et un grand repos périodique précédent ou suivant ou entre un repos journalier et un repos supplémentaire précédent ou suivant.

Elle comprend les **heures de travail, les périodes de réserve à disposition** (définies comme étant des périodes de simple présence pendant lesquelles l'agent est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à exécuter, respectivement à reprendre à tout moment ses obligations de service) et les **coupures**.

La durée normale de l'amplitude de la période du travail journalier est de **10 heures**.

En vue d'une utilisation rationnelle du personnel, l'amplitude peut **être étendue jusqu'à 11 heures trois fois au plus au cours d'un mois** (pour le personnel sédentaire et le personnel de gardiennage) et **une fois entre 2 grands repos périodiques et trois fois au plus au cours d'un mois** (pour le personnel roulant sur rail et sur route).

Coupures

Rappelons que la coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service. La durée minimum de la coupure est **de 90 minutes**. Sont considérées comme **travail**, les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixés de 07h00 à 09h00, de 12h00 à 14h00 et de 18h00 à 20h00. En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

¹³⁹ Règlement grand-ducal du 13 avril 1984 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire mobile dans les services de l'État

Chaque fois que la durée du tour de service dépassera 8 heures consécutives, il y aura entre la troisième et la sixième heure de travail une coupure dont la durée est en général de 30 minutes et qui compte comme travail.

Durée maximum de conduite sur route

Un même conducteur ne pourra assurer la conduite ininterrompue d'un véhicule pendant plus de **4 heures et demie consécutives**.

La période de conduite est considérée comme ininterrompue à moins qu'il n'y ait une interruption continue d'au moins 30 minutes.

Le total des heures de conduite effective ne doit pas dépasser **9 heures par conducteur** au cours d'un même tour de service.

Repos journalier

Le repos journalier est le temps compris entre 2 amplitudes consécutives.

La durée normale du repos journalier est de **14 heures**. Lorsque l'amplitude a une durée de 11 heures, la durée normale du repos journalier est réduite d'1 heure.

Repos périodique

- Il est accordé en moyenne par année **un grand repos périodique par dimanche**, dont 17 doivent tomber effectivement sur un dimanche.

La durée normale d'un grand repos périodique est de **38 heures** et se compose d'un repos de 24 heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

Lorsque le repos journalier n'atteint pas la durée normale de 14 heures, le grand repos périodique devra avoir une durée de 36 heures au moins.

Les grands repos périodiques doivent être placés sur 2 nuits consécutives, la première commençant au plus tard vers 22h00 et la seconde finissant au plus tôt vers 06h00. (23h00 et 05h00 en cas de repos accordés à l'occasion de suppression de trains).

Le nombre de tours de service entre 2 grands repos périodiques successifs ne doit pas excéder 9 en principe. Ce nombre peut être porté à 12, pour des raisons de service.

Dans 2 périodes consécutives, situées chacune entre 2 grands repos périodiques, il ne doit pas y avoir plus de 15 tours de service.

Au cours d'un même mois, il doit y avoir en principe 4 grands repos périodiques.

Lorsqu'un grand repos périodique tombe sur 2 journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

Pour le personnel ne chômant pas régulièrement le dimanche, une réduction d'un grand repos périodique est à effectuer chaque fois que les absences cumulées pour congé de maladie, congé sans solde ou absence irrégulière auront atteint 7 jours de calendrier.

Pour les agents chômant régulièrement le dimanche, les jours de grand repos périodique tombant dans une période de maladie, de congé sans solde ou absence irrégulière ne donnent lieu ni à compensation ni à réduction.

Les agents peuvent disposer librement de leur temps de repos, sans préjudice aux conditions d'astreinte pour le personnel sédentaire et le personnel de gardiennage fixées par un règlement spécifique.

- Une journée supplémentaire de repos** est accordée en moyenne par semaine, en application de la semaine de 40 heures.

Quant à leur durée, les repos supplémentaires sont assimilés aux grands repos périodiques.

Si ces deux types de repos se suivent, ils auront une durée totale minimum de 62 heures, tandis qu'une journée supplémentaire de repos isolée aura une durée normale de 38 heures.

Pour le personnel ne chômant pas régulièrement le dimanche, une réduction d'un repos supplémentaire est à effectuer chaque fois que les absences cumulées pour congé de maladie, congé sans solde ou absence irrégulière auront atteint 7 jours de calendrier.

Pour les agents chômant régulièrement le dimanche, les jours de repos supplémentaire tombant dans une période de maladie, de congé sans solde ou absence irrégulière ne donnent lieu ni à compensation ni à réduction.

Repos de compensation

Si au cours d'un cycle d'alternance, la durée moyenne journalière du travail dépasse 8 heures, l'agent bénéficiera d'un repos de compensation égal en durée à l'excédent de travail fourni.

Chaque fois que les excédents de travail atteignent 8 heures, un repos de compensation d'une durée de 24 heures augmentée de la durée du repos journalier précédent ou suivant est à accorder, si possible, dans le premier cycle d'alternance qui suit son échéance.

Ces repos de compensation n'entrent pas en compte dans le calcul des grands repos périodiques annuels.

Cumul des journées de repos

Les journées du repos périodique, les journées supplémentaires de repos et les repos de compensation peuvent être cumulées jusqu'à concurrence de 3 au maximum avec une durée normale de 86 heures.

Si seulement 2 journées de repos sont combinées, elles doivent avoir une durée normale de 62 heures. Une journée de repos isolée aura une durée normale de 38 heures.

La durée de 86, 62 et 38 heures peut être réduite de 2 heures, si le repos journalier précédent ou suivant n'atteint pas la durée normale de 14 heures.

Jours fériés

Les agents, qui sont de service un jour férié, ont droit à une journée de compensation d'une durée de 24 heures augmentée de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

En aucun cas, les jours fériés ne peuvent être compensés par une liquidation en espèces.

Heures supplémentaires

Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée légale de travail.

Pour le personnel dont l'horaire de travail est directement commandé par les exigences du trafic ferroviaire, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires légales et non compensé.

Le recours à des heures supplémentaires est autorisé :

- en cas de force majeure ou nécessité imprévue (accident, catastrophe, etc.) (Ad.1) ;
- pour l'exécution de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents ou pour organiser des mesures de sauvetage (Ad.2) ;
- pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaire (Ad.3).

Pour les cas visés sous Ad.1 et 2, le nombre maximum des heures de travail par jour est fixé au gré du chef de service compétent pendant un jour. Pour les jours subséquents, une prolongation de 2 heures est admise au-delà de la limite assignée à la durée du service prévu.

Pour les cas visés sous Ad.3, une autorisation préalable du Ministre du travail est requise. À cet effet, une demande spécifiant le nombre d'heures nécessaires, la durée de la prestation supplémentaire ainsi que les motifs de la demande, est à adresser, ensemble avec l'avis de la délégation centrale du personnel à la direction de l'ITM, qui transmettra le dossier avec son avis au Ministre du travail.

Le travail supplémentaire est compensé avec un taux de majoration, soit en nature, soit en numéraire suivant le règlement relatif à la compensation des heures supplémentaires et à la liquidation des grands repos périodiques, repos supplémentaires, jours de congé et jours fériés¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Annexe 7 du règlement interne de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (ordre général n°24)

Personnel roulant

Les heures supplémentaires sont à liquider en nature et sans supplément.

Un repos de compensation est à accorder chaque fois que les heures supplémentaires cumulées auront atteint le nombre de 8. Ce repos est à liquider dans le mois suivant celui au cours duquel ce nombre de 8 a été atteint.

Exceptionnellement des heures supplémentaires peuvent être liquidées, même si leur nombre est inférieur à 8, sous condition que les conditions de service le permettent.

Personnel sédentaire

La liquidation des heures supplémentaires se fait par période mensuelle commençant le premier et se terminant le dernier jour de chaque mois.

Pendant le mois X, les heures supplémentaires prestées et liquidées sont inscrites sur une fiche prévue à cet effet.

Au cours du mois X + 1, les heures supplémentaires qui n'ont pas pu être liquidées pendant le mois X sont compensées en nature sans supplément de traitement. En cas d'impossibilité, le reliquat du mois X donne droit, outre la compensation ultérieure en nature, au paiement d'un supplément de traitement de 50%.

Les heures supplémentaires prestées par cette catégorie de personnel sont à compenser en principe par journées entières, le nombre d'heures supplémentaires inférieur à 8 étant reporté au mois suivant sans qu'un supplément ne soit dû.

À la fin de chaque année, la Direction Générale décidera si les heures supplémentaires prestées et non encore liquidées jusqu'à cette date seront rémunérées d'office.

Surveillance des conditions de travail en matière de durée du travail

Dans chaque établissement (gare, dépôt, atelier, district, etc.), un registre spécial est tenu à la disposition du personnel pour lui permettre d'y mentionner en toute indépendance les dérogations aux dispositions qui précèdent, ainsi que toutes observations et réclamations auxquelles donne lieu l'application de ces mêmes dispositions. Toute inscription doit être signalée au service du personnel dans les 48 heures.

Ce registre est tenu à la disposition des organes de contrôle.

Droit du travail

La durée du travail du salarié

Le présent ouvrage représente une réédition de l'ouvrage « La durée du travail » publié dans la série CEP•L Collection en 2008.

Il fournit une approche globale de la réglementation de la durée du travail au Luxembourg, tout en tenant compte des dernières modifications législatives relatives à la flexibilité du temps de travail introduites par la loi du 23 décembre 2016.

L'ouvrage fournit ainsi une vue d'ensemble de la réglementation applicable en ce qui concerne les limites de la durée de travail du salarié, les règles en matière de repos et de jours fériés, et expose les systèmes de flexibilité du temps de travail, ainsi que les régimes dérogatoires applicables dans certains secteurs.

Arbeitsrecht

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Bei der vorliegenden Broschüre handelt es sich um eine Neuauflage der im Jahr 2008 in der Reihe CEP•L Collection herausgegebenen Broschüre „Die Arbeitszeit“.

Sie liefert einen Gesamtüberblick über die Arbeitszeitregelung in Luxemburg und berücksichtigt dabei gleichzeitig die durch das Gesetz vom 23. Dezember 2016 eingeführten jüngsten Gesetzesänderungen in Bezug auf die flexible Arbeitszeitgestaltung.

Somit bietet die vorliegende Broschüre eine Übersicht über die geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Obergrenzen der Arbeitszeit des Arbeitnehmers, die Vorschriften in Bezug auf die Ruhezeiten und Feiertage, und legt die Systeme zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie die für bestimmte Bereiche zuständigen Ausnahmeregelungen dar.

Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu



Editée par :



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919-888-21-4

