

Luxembourg le 3 novembre 2016

## Durée du travail (PAN 2016)

### Principales critiques du projet de loi no 7016

1) La durée de travail normale reste fixée à 8 heures/jour et à 40 heures/semaine. Elle a été introduite en 1970, il y a bien tôt 50 ans!

Aucune diminution supplémentaire générale de la durée du travail n'est envisagée, alors que le Luxembourg a une des durées du travail effectives les plus longues de l'Union Européenne.

2) Par contre le régime de flexibilité (introduit à titre provisoire en 1999 et valant pour toutes les entreprises) est étendu de façon considérable:

La durée normale de travail ne doit plus être atteinte en moyenne pendant une période de référence d'un mois comme actuellement. Dorénavant, une période pouvant aller jusqu'à 4 mois sera possible.

Donc, pendant 3 mois supplémentaires, l'employeur aura la possibilité d'introduire de façon unilatérale une variation et une extension de l'horaire normal de travail (sauf introduction d'une période de référence par convention collective). Cette flexibilité accrue deviendra définitive dans le Code du Travail. Elle affectera aussi négativement le travail à temps partiel.

3) Ces deux évolutions (non-réduction du temps de travail et extension des possibilités de flexibilité unilatérale) vont à l'encontre du droit fondamental à une réduction progressive du temps de travail (Charte sociale du Conseil de l'Europe révisée en 1996) et se heurtent aux constatations scientifiques quant aux effets d'horaires changeants et étendus de travail sur la santé et la sécurité au travail.

4) Les contre-parties pendant cette période maximale de 4 mois sont insuffisantes:

a) Les trois principales contre-parties de la flexibilité unilatérale pour les salariés, particulièrement mises en vitrine, sont:

- le régime des congés supplémentaires de 1 ½ à 3 ½ jours par an selon la durée de la nouvelle période de référence (entre plus d'un mois et 4 mois);

- la nouvelle limite mensuelle du surtravail autorisé pendant le POT de 12,5 ou 10% selon la durée de la nouvelle période de référence (entre plus d'un mois et 4 mois);

-le temps compensatoire d'1,2 heure pour chaque heure supplémentaire à partir de la 3e heure travail dépassant l'horaire du POT en cas de changement du POT.

L'exposé des motifs explique à la page 11, chiffres à l'appui, pourquoi l'entreprise sort malgré tout gagnante de ce système en ayant un solde positif.

b) l'entreprise doit maintenant informer et consulter la délégation ou, à défaut, le personnel concerné de l'introduction prévue d'une période de référence prolongée, mais sans obligation de résultat; car la période de référence entre automatiquement en vigueur un mois après le début de cette consultation et elle est valable pour 24 mois (et même tacitement renouvelable sans limitation par après); elle n'est pas attaquable en justice, ni collectivement ni individuellement; la possibilité d'invoquer un changement fondamental des conditions de travail dans le chef d'un salarié individuel disparaît même.

## 5) Le système du POT a des défauts

a) L'obligation de déposer un Plan d'Organisation du Travail (POT) pendant la période de référence existe certes en théorie, mais est dépourvue de sanctions; le POT de doit plus couvrir toute la période de référence; l'Inspection du Travail ne doit plus être informée d'un POT, ce qui lui enlève tout pouvoir de contrôle en cette matière.

Ceci est très important en pratique, car les contre-parties pour les salariés concernés par une période de référence sont liées à l'introduction d'un POT.

Certes, un POT

- doit être établi 5 jours avant son entrée en vigueur;

- doit contenir, sous peine de nullité, des mentions e.a. relatives au début et la fin d'une période de référence et d'un POT, ainsi que l'horaire de travail journalier et hebdomadaire normal applicable à chaque salarié (au delà il s'agit d'heures supplémentaires!);

- sera attaquable tout de suite par la délégation auprès de l'ITM et de l'Office National de Conciliation (actuellement seulement après le 2e désaccord exprimé); mais entretemps il s'applique.

Mais si aucun POT n'est établi, ou si le POT est annulé, la période de référence s'applique quand même (et l'horaire de travail appliqué pendant la période de référence n'est pas prévisible et est seulement limité par les dispositions sur le travail maximal autorisé, en principe 10 heures par jour et 48 heures par semaine).

b) Les possibilités de changer le temps de travail à l'intérieur d'un POT en vigueur sont modifiées de fond en comble:

La preuve par l'employeur de l'imprévisibilité des changements (preuve à rapporter devant l'ITM qui doit donner son "avis") est abolie. En même temps disparaît la possibilité pour l'ITM d'exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence lorsqu'elle elle contrevient à son "avis".

Ce système à charge de l'entreprise (même s'il était abusivement utilisé par certains patrons et peu contrôlé par l'ITM) est remplacé par un nouveau système:

\* si le changement de POT est déclaré au moins 3 j jours avant le changement, le dépassement sera de droit et le travailleur devra s'y plier;

\* c'est seulement si l'avertissement a lieu moins de 3 jours avant le dépassement que le travailleur pourra essayer de s'y dérober en invoquant (et en prouvant!) des "raisons impérieuses et fondées" dans son chef devant l'ITM.

Le risque de l'imprévisibilité d'un changement dans un POT passe au salarié (même s'il y a une compensation à partir de la 3e heure de surtravail)!

\*\*\*

Tous les effets négatifs énumérés sous 4) touchent de plein fouet les entreprises où il n'y a pas de convention collective fixant les conditions et les contreparties de la flexibilité accrue.

## **6) Les pouvoirs de négociation ne sont pas étendus**

Le nouveau projet de loi, même s'il abolit la possibilité d'un allongement de la période de référence jusqu'à 12 mois par le Ministre du Travail, donc par autorisation administrative, ne renforce pas pour autant fondamentalement les pouvoirs de négociation des syndicats. C'est plutôt le contraire qui risque de s'installer:

- une période de référence unilatérale maximale de 4 mois devrait suffire à beaucoup d'entreprises qui ne doivent maintenant plus négocier pour rallonger la période de référence au-delà d'un mois (période de référence actuelle), ni en demander l'autorisation au Ministre;
- les entreprises peuvent introduire une telle période de référence jusqu'à 4 mois même si une convention collective existe si elle ne contient pas de dispositions sur la durée du travail;
- là où des conventions collectives contenant des contre-parties sérieuses existent, il deviendra éventuellement intéressant pour les patrons de passer au droit commun du Code du Travail;
- les négociateurs syndicaux ne peuvent invoquer aucune garantie légale, comme les jours de congé supplémentaires ou les nouvelles limitations mensuelles, car ces dispositions

légales ne leur sont tout simplement pas applicables et doivent au besoin être négociées à chaque fois;

- l'extension du pouvoir de négocier jusqu'à des périodes de référence de 12 mois n'est plus limitée à certaines activités et circonstances, mais est généralisée;
- les délégations et, en l'absence, les "travailleurs concernés" (en état de subordination juridique!), reçoivent des droits d'aménagement du POT, mais aussi de l'horaire mobile, qui vont loin et ne sont plus modérés par les syndicats représentatifs.

## **7) Les congés compensatoires peuvent être reportés très loin**

Toutes les heures travaillées en trop (heures supplémentaires en fin de période de référence, pour changement intervenu dans le POT ou par dépassement des limites mensuelles) sont compensées selon la méthode du congé annuel, peuvent donc être reportées en principe jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Déjà en 2010 la Commission avait critiqué le Luxembourg pour les retards dans l'octroi du repos compensatoire, en contradiction avec l'arrêt Jaeger de la CJUE qui a retenu que les périodes équivalentes de repos compensateur doivent être accordées rapidement, à des moments qui succèdent immédiatement aux périodes de travail qu'elles sont censées compenser.

## **8) Il y a des alternatives**

Voir Code du Travail alternatif en France (en élaboration).

Nous allons déposer des amendements substantiels à la Commission du Travail.