Organisation du temps de travail

Le Guide de la Réforme

7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg

E-mail fedil@fedil.lu
Téléphone +352 43 53 66-1
Fax +352 43 23 28
www.fedil.lu

Table des matières

Avant-propos 3

Grandes lignes de la réforme de l'organisation du temps de travail 5

Guide de l'organisation du temps de travail 7

Introduction 7

I. La période de référence légale résultant d'une décision unilatérale de l'employeur 9

A. Durée de la période de référence légale 9

i. Période de référence légale ayant une durée supérieure à 1 mois 9

ii. Période de référence légale ayant une durée inférieure ou égale à 1 mois 13

iii. Tableau récapitulatif des différentes périodes de référence légales 14

B. Procédure en cas de période de référence légale 15

i. Introduction d'une période de référence légale 15

ii. Changement d'une période de référence légale 16

iii. Etablissement d'un POT 16

Durée du POT 17

Contenu du POT 17

Communication du POT 18

Modification du POT 18

II. La période de référence résultant d'une négociation entre partenaires sociaux 22

A. La période de référence dans les entreprises couvertes par une convention collective . 22

B. La période de référence dans les entreprises couvertes par un horaire mobile 24

III. La période de référence et les heures supplémentaires 26

Conclusion 28

Annexes 30

Tableaux illustratifs 30

Partie législative 35

About Us 66

La Fedil 66

Les auteurs ..... 67[1]

[1] La présente information et ses annexes sont destinées à illustrer le système d'organisation du temps de travail introduit par la loi du 23 décembre 2016 tel qu'il est interprété et appréhendé par ses auteurs à la date de son entrée en vigueur, sans préjudice, le cas échéant, quant à d'autres applications ou interprétations divergentes ou modifications ultérieures. La Fedil ne pourra être tenue responsable d'éventuelles omissions et erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation d'informations contenues dans ce guide.

Avant-propos

La législation relative à la période de référence, au plan d'organisation du travail (POT) et à la durée de travail hebdomadaire moyenne fut introduite dans le Code du travail par la loi dite PAN du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. La validité des articles issus de cette loi était initialement limitée à fin de l'année 2011 mais, à défaut de nouvelles dispositions pour les remplacer, leur application fut prorogée plusieurs fois. Au final, ces articles sont restés en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, c'est-à-dire jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail qui fait l'objet de cette publication.[2]

Depuis longtemps, les partenaires sociaux étaient en accord sur la nécessité d'une réforme afin de moderniser le cadre législatif de l'organisation du temps de travail. Alors que non seulement les entreprises mais aussi leurs salariés demandaient des mesures leur permettant d'organiser de manière plus flexible le temps de travail, un accord de principe sur les grandes orientations de la réforme a pu être trouvé avec le gouvernement le 14 janvier 2015. En contrepartie de l'engagement des entreprises à soutenir des réformes visant à rendre plus souple le congé parental et les congés spéciaux, la période de référence légale devait être allongée au-delà sa durée maximale de 1 mois. Cet allongement était destiné à contribuer à une augmentation de la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique, avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Dès l'annonce par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire de l'orientation concrète de sa réforme cependant, il était clair que les nouvelles dispositions n'allaient pas être l'instrument approprié pour atteindre ces objectifs. Alors que la Fedil, dans le cadre des discussions et négociations politiques préalables, a formellement désapprouvé le projet de loi tel que présenté par le ministre et a incessamment insisté sur la nécessité de réduire au strict minimum les conditions et le formalisme liés à la flexibilisation du temps de travail, le texte tel qu'il fut adopté ne manque pas de telles contraintes.

Ainsi, toute entreprise qui voudra faire usage de la nouvelle possibilité de recourir, sans convention collective de travail et sans système d'horaire mobile, à une période de référence d'une durée supérieure à 1 mois et jusqu'à 4 mois au maximum, sera confrontée à :

[2] Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail, publiée le 27 décembre 2016 au Mémorial A n° 271 de 2016, ci-après « la Loi ».

- **Plus de limites :** d'une part, elle sera soumise à une nouvelle durée de travail maximale mensuelle (qui diminue au fur et à mesure que la durée de la période de référence augmente) et, d'autre part, elle devra respecter un délai de préavis pour informer le salarié en cas de changement de son horaire de travail.

- **Plus de coûts :** en outre, elle sera obligée d'accorder aux salariés concernés des jours supplémentaires de congé (dont le nombre augmente au fur et à mesure que la durée de la période de référence augmente) et d'introduire un nouveau taux de majoration pour compenser les changements d'horaire dont le salarié n'a pas été informé avec le préavis.

- **Plus de bureaucratie :** des charges administratives viennent s'ajouter pour décompter tous ces nouveaux congés, seuils et majorations et maîtriser les procédures qui les accompagnent.

La flexibilité accordée par la nouvelle législation est donc très limitée, difficile à appliquer et onéreuse, à tel point qu'elle risque de rendre tant économiquement, que d'un point de vue organisationnel, inintéressante toute extension de la période de référence légale au-delà la durée de 1 mois. La Fedil en conclut que la nouvelle législation ne correspond pas à l'esprit de l'accord du 14 janvier 2015. Ceci est particulièrement déplorable alors que les entreprises ont, de leur côté, largement atteint et même dépassé leurs objectifs ambitieux en matière d'emploi et de chômage tels que prévus par le programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi» défini dans le cadre de cet accord avec comme objectif la réduction des taux de chômage.

Soucieuse d'éclairer les entreprises dans l'application des nouvelles dispositions, la Fedil a élaboré le présent guide à l'intention de ses membres.

Grandes lignes de la réforme de l'organisation du temps de travail

Sous la nouvelle législation, toute entreprise dispose de la possibilité d'appliquer une période de référence légale qui est :

- supérieure à 1 mois,
- accompagnée d'un plan d'organisation du travail (POT) et ceci
- sans recourir à une convention collective de travail,

à condition de tenir compte des changements essentiels suivants :

La période de référence légale maximale est allongée de 1 mois à 4 mois
L'employeur peut désormais choisir entre un ensemble de périodes de référence légales qui diffèrent par leur durée et dont la plus longue est égale à 4 mois.

L'allongement de la période de référence est conditionné par l'octroi de jours de congé
Le choix d'une période de référence légale dépassant le mois ouvre droit, pour les salariés concernés, à des jours de congé supplémentaires. Il s'agit de 1,5 jour, 3 jours ou 3,5 jours additionnels par an selon que la durée de la période de référence se situe entre 1 et 2 mois, 2 et 3 mois ou 3 et 4 mois.

La durée de travail maximale est réduite
La Loi introduit des nouvelles limites de dépassement de la durée de travail de 10% et 12,5%, ce qui signifie qu'un salarié qui travaille normalement 40 heures par semaine, selon la durée de la période de référence, ne peut être occupé plus de 45 respectivement 44 heures sans heures supplémentaires.

La durée minimale du POT est égale à 1 mois
La période de référence peut dorénavant être couverte par plusieurs plans d'organisation du temps de travail (POT) successifs d'au moins 1 mois.

Le POT doit être modifié avec préavis

Les entreprises n'ont plus la possibilité d'invoquer des événements imprévisibles ou des cas de force majeure pour modifier l'horaire de travail d'un salarié en cours d'application du POT. Ce système est remplacé par un système de préavis de 3 jours de calendrier.

L'autorisation ministérielle d'une période de référence jusqu'à 6 mois est supprimée

Les périodes de référence existantes de 4 semaines ou 1 mois en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, respectivement celles qui sont prévues par voie de convention collective ou couplées à un horaire mobile, restent toutefois applicables.

Guide de l'organisation du temps de travail

Introduction

La durée de travail légale normale au Luxembourg est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine.[3]

En principe, les heures travaillées au-delà de ces durées journalières et hebdomadaires sont des heures supplémentaires que l'employeur doit compenser par des suppléments de salaire ou de repos.

Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà de ces limites sans suppléments, à condition que la durée moyenne de travail n'excède pas la durée de travail normale fixée au contrat de travail sur une certaine période que le Code du travail appelle une « **période de référence** ».

Au cours d'une telle période de référence en effet, une heure travaillée au-delà de la durée normale à un certain moment peut devenir, sous certaines conditions, une **heure de flexibilité** qui peut être récupérée 1 par 1 à un autre moment, sans donner lieu à majoration.

- Une **période de référence d'une semaine** permet d'augmenter la durée journalière de travail des salariés jusqu'à 9 heures, sans que la 9ième heure soit considérée comme une heure supplémentaire sujette à majoration.

  Une telle période de référence hebdomadaire peut être appliquée par l'entreprise sans formalités ou procédures, à condition que

  - les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins et que

  - le total de la durée de travail ne dépasse pas la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise (40 heures le plus souvent).

[3] Les conventions collectives de travail qui fixent des limites inférieures sont possibles mais rares en pratique. Partant, lorsque le présent guide parle d'heures normales de travail, ce sont les limites légales qui sont visées. Si des durées conventionnelles dérogatoires sont applicables, l'entreprise se situera par rapport à ces dernières pour recalculer les différents seuils et valeurs.

- Une **période de référence supérieure à la semaine** permet de porter les durées journalières et hebdomadaires au-delà de 9 heures par jour et de 40 heures par semaine.

  Exemple d'une période de référence de 4 semaines :

Semaine	Temps de travail
1ère semaine	40 heures
2ième semaine	32 heures
3ième semaine	48 heures
4ième semaine	40 heures
Total	160 heures
Moyenne	40 heures

  Une telle période de référence est cependant liée à certaines contraintes qui ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'une :

- Période de référence résultant d'une décision unilatérale de l'employeur dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT)

- Période de référence résultant d'une négociation entre partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective ou d'un règlement d'horaire mobile

Veuillez noter que pour faciliter l'illustration, les tableaux et calculs contenus dans le présent guide sont basés sur des hypothèses de travail de 4 semaines par mois.

I. La période de référence légale résultant d'une décision unilatérale de l'employeur

A défaut de convention collective ou au cas où la convention collective ne contient pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter de sa propre initiative pour une période de référence dite **« période de référence légale »**, à condition d'établir un plan d'organisation du travail (POT).

Comme son nom l'indique, la période de référence légale est réglementée en détail par la loi.

A. Durée de la période de référence légale

La période de référence légale peut être de plusieurs durées différentes, mais jamais de plus de **4 mois**. Elle peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

L'employeur peut donc librement choisir la durée de la période de référence légale qui sera applicable, mais sans dépasser les 4 mois (ex. 4 semaines, 1 mois, 6 semaines, 8 semaines, 2 mois, …, 4 mois).

En fonction de la durée choisie, les exigences légales peuvent toutefois varier considérablement. L'employeur aura donc intérêt à prendre en considération, avant d'opérer son choix, l'ensemble des dispositions qui accompagnent les différentes durées que peut avoir la période de référence légale.

Des différences essentielles existent surtout entre les périodes de référence légales inférieures ou égales à 1 mois et celles qui sont supérieures à 1 mois.

i. Période de référence légale ayant une durée supérieure à 1 mois

L'entreprise peut recourir de sa propre initiative à une période de référence supérieure à 1 mois dans le cadre d'un POT. Or, l'application d'une période de référence légale pareille est conditionnée par l'octroi de jours de congé supplémentaires et le respect de durées maximales de travail inférieures au droit commun.

Jours additionnels de congé

Selon la durée de la période de référence légale choisie par l'entreprise, il sera dû aux salariés effectivement concernés par le POT en question un nombre variable de jours de congé supplémentaires, à savoir :

- en cas de période de référence ayant une durée entre **plus de 1 mois et 2 mois** au maximum un congé supplémentaire de **1 jour et ½ par an**,
- en cas de période de référence ayant une durée entre **plus de 2 mois et 3 mois** au maximum un congé supplémentaire de **3 jours par an**,
- en cas de période de référence ayant une durée entre **plus de 3 mois et 4 mois** au maximum un congé supplémentaire de **3 jours et ½** par an.

En cas de besoin, ces jours de congé supplémentaires sont proratisés. Cela peut devenir nécessaire notamment dans les hypothèses suivantes :

- le salarié est occupé à temps partiel,
- le salarié n'est concerné que par une partie des POT,
- l'entreprise a recours à des périodes de référence successives ayant des durées différentes et qui génèrent chacune un nombre différent de congés supplémentaires (ou dont certaines seulement génèrent des congés supplémentaires),
- l'entreprise applique des périodes de référence pendant une partie de l'année seulement,
- la période de référence est en vigueur pendant une période qui ne correspond pas à des années de calendrier entières.

Limitation des dépassements du temps de travail normal

Une période de référence fournit le cadre pour des heures de flexibilité, c'est-à-dire des heures que le salarié travaille en plus de ses heures normales de travail (8 et 40 heures le plus souvent) à un certain moment et qu'il peut ensuite récupérer une par une à un autre moment, sans générer des suppléments à compenser ou à rémunérer.

Même en présence d'une période de référence cependant, les heures travaillées ne peuvent en aucun cas dépasser les durées maximales de travail fixées par le Code du travail. Si la **période de référence** reste **inférieure ou égale à 1 mois**, les maxima habituels de 10 heures par jour et **48 heures** par semaine sont applicables en principe. Si tel est le cas, la

limite de dépassement de la durée de travail correspond à **20%** (= taux de dépassement entre les 40 heures normales et les 48 heures maximales).

Or, si la durée de la période de référence dépasse le seuil de 1 mois, ces maxima habituels se trouvent réduits au fur et à mesure que la durée de la période de référence légale augmente. En effet, dans ce cas, les taux de dépassement sont limités à:

- **12,5%** de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée **entre plus de 1 mois et 3 mois** au maximum, ce qui correspond à une durée maximale moyenne de travail de **45 heures** (180 heures en total par mois sur base d'une hypothèse de travail de 4 semaines par mois)

- **10%** de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée **entre plus de 3 mois et 4 mois** au maximum, ce qui correspond à une durée maximale moyenne de travail de **44 heures** (176 heures en total par mois sur base d'une hypothèse de travail de 4 semaines par mois).

Ces taux de 12,5% respectivement 10% sont à respecter dans le cadre de chaque POT.

Toute heure prestée au-delà de ces deux taux doit être compensée comme travail supplémentaire.

Exemple sans heures supplémentaires :

Période de référence	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4
1	160	/	/	/
2	180	140	/	/
3	180	180	120	/
4	176	176	176	112

Exemple avec heures supplémentaires :

Période de référence	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4
4	192	128	192	128

Explications :

- **Heures de flexibilité** = heures au-delà de la durée normale (40 heures / 160 heures) jusqu'à dépassement de
  - 12,5% en cas de période de référence entre plus de 1 mois et 3 mois
    = 45 heures / 180 heures
  - 10% en cas de période de référence entre plus de 3 mois et 4 mois
    = 44 heures / 176 heures

- **Heures supplémentaires =**
  - heures au-delà des dépassements de 12,5% ou 10%
  - jusqu'à dépassement maximum de 20%
    = 48 heures / 192 heures

- **Maximum d'heures pouvant être récupérées sans suppléments par période de référence :**
  - période de référence de 2 mois: 20 heures
  - période de référence de 3 mois: 40 heures
  - période de référence de 4 mois: 48 heures

Dans le premier exemple ces limites sont respectées. Dans le deuxième exemple cependant, bien que la durée de travail normale de 40 heures / 160 heures ne soit pas dépassée en moyenne sur la période de référence, elle est dépassée de 20% au lieu des 10% autorisés (192 au lieu de 180 heures) au cours des mois 1 et 3.

Ces taux de 12,5 respectivement 10% sont toujours à considérer par rapport aux heures de travail normales applicables à un salarié occupé à temps plein.

Le temps de travail effectif du **salarié à temps partiel**, dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale, ne peut pas dépasser la durée prévue au contrat de travail :

- ni en moyenne sur la période de référence applicable,

- ni de plus de 20% sur la journée ou la semaine (sauf si le contrat de travail le permet expressément),

- ni au-delà de la durée de travail normale d'un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

Le POT doit établir avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

ii. Période de référence légale ayant une durée inférieure ou égale à 1 mois

Les congés supplémentaires ainsi que les limites de 12,5% respectivement 10% ne concernent que les entreprises qui appliquent ou introduisent une période de référence légale supérieure à 1 mois dans le cadre d'un POT, sans convenir d'une convention collective ou d'un règlement d'horaire mobile.

Toute entreprise qui actuellement organise son temps de travail sur une période de référence de 4 semaines ou 1 mois peut continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition. Elle n'est pas obligée d'allonger la durée de sa période de référence légale au-delà sa durée actuelle et, à défaut, elle n'aura pas à se préoccuper des nouvelles exigences légales relatives aux congés et aux durées maximales de travail. Il en va de même pour les entreprises qui opteraient pour une période de référence inférieure ou égale à 1 mois.

iii. Tableau récapitulatif des différentes périodes de référence légales

Les entreprises ont donc le choix entre différents systèmes qui peuvent être illustrés comme suit (pour faciliter l'illustration, le tableau est basé sur l'hypothèse de travail de 4 semaines par mois):

Période de référence[4]	Congé supplémentaire[5]	Congé annuel total[6]	Maximum d'heures (Jour)[7]	Maximum d'heures (Semaine)[7]	Moyenne d'heures (Semaine)[7]	Maximum d'heures (4 semaines)[7]
1	0	25	10	48	40	160
> 1 - 2	1,5	26,5	10	48	45	180
2	1,5	26,5	10	48	45	180
> 2 - 3	3	28	10	48	45	180
3	3	28	10	48	45	180
> 3 - 4	3,5	28,5	10	48	44	176
4	3,5	28,5	10	48	44	176

[4] exprimée en mois
[5] par rapport au congé légal qui est d'au moins 25 jours ouvrables par année
[6] les 25 jours de congé légal par année auxquels sont additionnés les jours de congé supplémentaires
[7] maximum d'heures pouvant être travaillées sur la période énoncée sans générer des heures supplémentaires

B. Procédure en cas de période de référence légale

Si l'employeur décide d'instaurer une période de référence légale, il doit le faire selon une procédure strictement prescrite. La procédure est la même, que ce soit pour introduire la période de référence légale (dans une entreprise qui jusqu'alors tournait sans période de référence) ou pour modifier, par exemple, la durée d'une période de référence existante.

i. Introduction d'une période de référence légale

Avant l'introduction d'une période de référence légale, l'employeur doit préalablement **informer et consulter** son personnel.

- Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation du personnel (notamment parce que de par leur taille elles ne pas soumises à cette obligation), l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

- Dans les entreprises qui disposent d'une délégation du personnel, cette procédure se déroule dans le cadre de l'information-consultation sur la vie de l'entreprise prévue à l'article L. 414-3. du Code du travail. Cette disposition accorde, depuis la récente réforme de la délégation du personnel qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2016, à la délégation du personnel la mission « de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ». Rappelons que dans les domaines où l'information et la consultation sont obligatoires, la loi prévoit que la délégation du personnel est en droit de formuler des avis, de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à ses avis. La décision finale d'introduire ou de changer une période de référence relève donc des pouvoirs de l'employeur.

Il a été souligné, dans ce contexte, que la possibilité d'opter pour une période de référence jusqu'à 4 mois s'applique sans préjudice de l'article L. 121-7. du Code du travail, qui dispose que toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié.[8]

La décision relative à l'introduction d'une période de référence déterminée trouve application **au plus tôt 1 mois** après que la procédure d'information et de consultation ait été entamée. Il ne semble aucunement impératif que la procédure ait été achevée. Il suffit

[8] Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 9.

donc qu'un mois soit passé depuis le début de la procédure, avant de commencer à appliquer la période de référence.

La loi précise que la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence est prise pour une durée de 24 mois. Elle est cependant tacitement renouvelable. L'entreprise peut donc, une fois l'information-consultation initiale entamée, se faire succéder en boucle continue des périodes de référence de même durée sans aucune nouvelle obligation en matière d'information et de consultation. Il en va de même pour l'entreprise qui applique déjà une période de référence (de 4 semaines ou 1 mois) au moment de l'entrée en vigueur de la Loi. A condition de ne pas en changer la durée, elle peut continuer à appliquer cette même période de référence (de 4 semaines ou 1 mois) sans information-consultation.

Il a été précisé que l'initiative de remettre en question une certaine période de référence et d'appliquer une période de référence différente appartient à l'employeur.[9]

Chaque décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence est à **notifier à l'Inspection du travail et des mines** dans le mois de sa prise d'effet.

ii. Changement d'une période de référence légale

Toute entreprise peut à tout moment changer sa période de référence légale, notamment quant à sa durée, à condition cependant d'entamer à nouveau la procédure décrite ci-avant (information-consultation, respect du délai de 1 mois avant la prise d'effet du changement, notification à l'ITM,…).

iii. Etablissement d'un POT

L'entreprise qui applique la période de référence légale doit établir un planning que le Code du travail appelle « plan d'organisation du travail », plus connu sous son abréviation « **POT** ».

Le POT détermine les heures de travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise au cours de la période couverte par le POT en fonction de l'activité prévisible de l'entreprise au cours de cette même période.

[9] Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 10.

Durée du POT

La durée minimale que doit avoir chaque POT est fonction de la durée de la période de référence légale qui est appliquée :

- si elle est **inférieure à 1 mois**, la durée du POT doit correspondre à la durée de la période de référence,

- si elle est supérieure ou égale à 1 mois, le POT doit couvrir **au moins 1 mois**,
  Il n'est donc pas nécessaire de fixer par avance les horaires de travail des salariés sur l'ensemble de la période de référence. La période de référence peut être couverte par plusieurs POT successifs mais chacun de ces POT doit avoir une durée de 1 mois au minimum.

Contenu du POT

Sans nécessairement être nominatif, le POT doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout POT doit contenir, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

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

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au POT et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. Si l'entreprise ne dispose pas de délégation du personnel, les salariés concernés doivent donner leur accord. Cette procédure ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du POT inférieure à 1 mois en cas de période de référence légale supérieure ou égale à 1 mois.

Communication du POT

Au plus tard **5 jours francs avant** son entrée en vigueur, chaque POT doit être

- établit par l'employeur,
- soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, et
- communiqué à tous les salariés concernés 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 POT, le litige est soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'ITM 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'ITM ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente. La saisine de ces instances n'a pas d'effet suspensif sur la mise en œuvre du POT litigieux.

Modification du POT

Si en cours d'application du POT l'employeur est confronté à un événement l'obligeant de le modifier, un délai de préavis d'au moins 3 jours doit être respecté pour annoncer cette modification au salarié concerné.

2 hypothèses peuvent se présenter:

i. Le préavis est respecté et le salarié est prévenu de la modification du POT au moins 3 jours à l'avance

Le travail presté au-delà des limites fixées par le POT pour la journée, la semaine ou le POT entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire - à condition évidemment que le changement n'entraîne pas en même temps un dépassement des durées maximales de travail (compte tenu également des taux de 12,5% respectivement 10%).

ii. Le préavis n'est pas respecté et le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement

De nouveau il convient de distinguer entre 2 hypothèses :

- *Le changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire*

  Les **2 premières heures de travail déviant de l'horaire initial** sont compensées au taux horaire normal de 1,0 pour une heure travaillée. Aucun taux de majoration ne s'applique donc pour les 2 premières heures ainsi prestées puisque le dérangement causé par un décalage aussi marginal de l'horaire prévu dans le POT est considéré comme ne justifiant pas un supplément.[10]

  Les **heures de travail déviant de l'horaire initial de plus de 2 heures** sont compensées en temps de repos rémunéré ou en numéraire à raison de 1,2 heure pour une heure travaillée. En matière fiscale et de sécurité sociale, ce nouveau taux de majoration est à traiter de la même manière que pour les heures supplémentaires.

  Tableau illustratif :

Heures de travail			Compensation
POT initial	POT modifié		
8:00 - 9:00	8:00 - 9:00	heures dépassant le POT de plus de 2 heures	120%
9:00 - 10:00	9:00 - 10:00		
10:00 - 11:00	10:00 - 11:00	2 premières heures dépassant le POT	100%
11:00 - 12:00	11:00 - 12:00		
12:00 - 13:00	12:00 - 13:00	heures ne dépassant pas le POT initial	100%
13:00 - 14:00	13:00 - 14:00		
14:00 - 15:00	14:00 - 15:00		
15:00 - 16:00	15:00 - 16:00		
16:00 - 17:00	16:00 - 17:00		
17:00 - 18:00	17:00 - 18:00		
18:00 - 19:00	18:00 - 19:00		
19:00 - 20:00	19:00 - 20:00		
20:00 - 21:00	20:00 - 21:00		

[10] Projet de loi 7016, commentaire des articles, Ad article L. 211-7., page 20.

Explications :

Le POT initial prévoit un horaire de travail de 12:00 à 20:00 heures. Suite au changement qui est opéré par l'employeur (sans respecter le délai de préavis), le POT prévoit un horaire de travail de 8:00 à 16:00 heures. Seul l'horaire de travail a changé. Il n'y a pas d'augmentation des heures de travail initialement planifiées. La durée de travail journalière est toujours égale à 8 heures. Les heures qui étaient déjà prévues par l'horaire initial (entre 12:00 et 16:00 heures) ainsi que les 2 premières heures de travail dépassant l'horaire initial (entre 10:00 et 12:00 heures) sont à rémunérer au taux horaire normal (100%). Les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de 2 heures (entre 8:00 et 10:00 heures) sont compensées à raison de 1,2 heure pour une heure travaillée.

- *Le changement entraîne une augmentation des heures de travail initialement planifiées et non pas un simple changement d'horaire*

Le travail presté au-delà des limites fixées par le POT est considéré comme travail supplémentaire sous la nouvelle législation. Les taux applicables sont donc ceux qui sont prévus à l'article L. 211-27. du Code du travail (taux de compensation de 1,5 ou taux de rémunération de 1,4).

- *Le salarié demande de ne pas se voir appliquer le changement d'horaire*

Le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement peut demander de ne pas se voir appliquer ce changement.

La demande du salarié doit être motivée par des raisons impérieuses et fondées.

Il ne peut pas faire cette demande si l'employeur a été obligé de procéder au changement en raison d'un des cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L.231-2. du Code du travail (travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise, travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ou travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits - pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exécuter un autre jour de la semaine).

En cas de désaccord exprimé par l'employeur, la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'ITM pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié. L'ITM rend son avis dans les 2 semaines à partir de sa saisine.

Le texte précise expressément que toutes ces dispositions ne s'appliquent qu'à condition que les changements du POT interviennent à la demande de l'employeur, ceci afin d'éviter que des accords personnels intervenus entre salariés ou des demandes directes de certains salariés concernant un changement d'horaire ou de temps de travail mettent l'employeur dans l'obligation de rémunérer des heures supplémentaires.[11]

[11] Projet de loi 7016, commentaire des articles, Ad article L. 211-7., page 21.

II. La période de référence résultant d'une négociation entre partenaires sociaux

En cas de période de référence supérieure à 1 mois négociée dans le cadre d'une convention collective ou d'un horaire mobile, les congés supplémentaires et les nouvelles limites de temps de travail dérogatoires ne sont pas applicables.

A. La période de référence dans les entreprises couvertes par une convention collective

En présence d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel qui contient des dispositions instituant une période de référence au sein de l'entreprise on parle de « période de référence conventionnelle » ou de « période de référence négociée ».

A travers une telle période de référence conventionnelle ou négociée, il est possible de réduire ou d'allonger la durée de la période de référence jusqu'à une durée de 12 mois au maximum.

La convention collective contient des dispositions relatives à une période de référence

Au cas où la période de référence conventionnelle ou négociée est distincte de la période de référence légale, la convention collective ou l'accord applicable doit déterminer les principes applicables quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du POT à établir dans l'entreprise ou les entreprises en question.

Les congés supplémentaires et les limites de 12,5% respectivement 10% ne sont pas d'application en cas de période de référence conventionnelle ou négociée du fait que la nature de la compensation pourra être négociée librement dans le cadre de l'élaboration de la convention collective. Les parties à la convention ne sont donc aucunement obligées de discuter de congés supplémentaires, d'autres contreparties que celles prévues pour la période de référence légale étant tout à fait possibles.[12]

Les conventions collectives en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la réforme restent d'application jusqu'à leur échéance.

[12] Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 12.

La convention collective ne contient aucune disposition relative à une période de référence

Dans ce cas, l'entreprise peut toujours opter pour la période de référence légale d'une durée maximale de 4 mois.

Toutefois, lorsque la convention collective en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la réforme ne prévoit aucune disposition relative à une période de référence 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 ne peut pas dépasser 1 mois.

Il a été précisé que cette disposition transitoire s'appliquera pendant toute la durée restante de la convention, y compris la phase de négociation suite à une dénonciation, sachant que la convention dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou au plus tard le 1er jour du 12e mois de sa dénonciation.[13]

[13] Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 12.

B. La période de référence dans les entreprises couvertes par un horaire mobile

Si en principe l'application d'une période de référence demande l'établissement de POT, ce système des POT peut aussi être remplacé par un système d'horaire mobile.

L'horaire mobile est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail. Ce système réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles.

Cependant, il reste tenu au respect :

- du règlement interne sur le fonctionnement de l'horaire mobile,
- des durées légales maximales de travail (soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine),
- des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Les entreprises qui n'appliquent pas de POT mais qui ont recours à l'horaire mobile ne sont pas tenues d'accorder les congés supplémentaires ni de respecter les seuils de 12,5% respectivement 10% prévus par la nouvelle législation, alors que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties. Ainsi, 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. La codécision devient donc le principe en la matière, et ce quel que soit le nombre de salariés occupés.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un **décompte exact** des heures de travail prestées.

Si en fin de période de référence le décompte indique :

- un **excédent d'heures**, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L.211-22. et suivants du Code du travail, à condition que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur pour les besoins 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.

  Le report d'heures excédentaires n'est pas toléré pour les périodes de référence légales entre plus de 1 mois et 4 mois.

- 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).

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

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'ITM 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'ITM ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

III. La période de référence et les heures supplémentaires

Même en cas de période de référence, certaines heures sont à considérer comme des heures supplémentaires. Il s'agit des heures suivantes :

- les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence,
- celles résultant du non-respect du délai de préavis en cas de changement du POT et augmentant la durée de travail initialement prévue,
- les heures au-delà des dépassements entre :
    - **12,5%** et 20% de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée **entre plus de 1 mois et 3 mois** au maximum,
    - **10%** et 20% de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée **entre plus de 3 mois et 4 mois** au maximum.

Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée (soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective ou l'accord applicable).

Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus. Le moment de la récupération est fixé en principe selon le désir du salarié, dans les mêmes conditions que celles prévues en matière de fixation du congé légal,[14] 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.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon ces modalités ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 40%. Ces 140%

[14] Projet de loi n° 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 17.

sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations de dépendance et pour prestations en nature sur la part non-majoré (les 100%).

Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de 173 heures.

Les conditions de salaire des heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Conclusion

L'élément le plus innovateur de la réforme consiste donc à introduire la possibilité de choisir entre un ensemble de périodes de référence légales qui diffèrent par leur durée et dont la plus longue a 4 mois. La nouvelle législation vise à permettre à toute entreprise qui n'est pas couverte par une convention collective d'introduire la période de référence légale qui correspond le mieux à son rythme de travail, mais sans dépasser les 4 mois. Si l'entreprise fonctionne actuellement sous une période de référence légale de 4 semaines ou 1 mois, elle peut soit la maintenir, soit décider de passer à une période de référence plus longue.

Néanmoins, de par l'obligation d'accorder des congés supplémentaires aux salariés concernés, l'application d'une période de référence supérieure à 1 mois ne va pas sans coûts supplémentaires pour l'entreprise. Selon la durée de la période de référence, il faut compter 12, 24 ou 28 heures de congés supplémentaires pour chaque salarié concerné. Une première exigence pour que l'allongement soit rentable est donc que l'entreprise réalise grâce à la période de référence suffisamment d'économies au niveau des heures supplémentaires pour couvrir au moins les surcoûts résultant de la majoration des congés. Plus une entreprise a des variations dans son activité et effectue de ce fait des heures supplémentaires, plus la probabilité est grande qu'un allongement de sa période de référence puisse s'avérer avantageux. Or, ses pics d'activité ne pourront pas non plus être trop extrêmes, puisque la nouvelle législation ne permet de compenser 1 par 1 que les dépassements de la durée normale de travail qui restent en-dessous des limites de 12,5% ou 10%.

S'y rajoute encore que le système n'est adapté qu'aux seules heures supplémentaires planifiées en amont. Or, en général, ce sont des imprévus qui obligent l'employeur à se réorganiser, le plus souvent à la dernière minute. Dans ces cas-là, le préavis de 3 jours ne peut pas être respecté et les majorations sont inévitables. Seules les entreprises qui connaissent des hauts et des bas bien prévisibles pourront le cas échéant bénéficier d'un allongement de leur période de référence légale, à condition qu'elles soient prêtes à en relever les défis bureaucratiques.

Une évaluation soigneuse de l'impact financier d'un allongement de la période de référence s'impose donc au sein de chaque entreprise préalablement à l'introduction ou l'allongement de la période de référence. Pour bon nombre d'entreprises, la réforme n'apportera guère de changements dans leur façon d'organiser le temps de travail puisqu'elles ne trouveront aucun intérêt dans le nouveau système. Elles auront plutôt intérêt à continuer à organiser leur temps de travail de la même manière que jusqu'à

présent, c'est-à-dire sur une période de référence légale ne dépassant pas le 1 mois, respectivement sur une période de référence instaurée dans le cadre d'une convention collective ou d'un règlement d'horaire mobile.

Annexes

Tableaux illustratifs

Dans le cadre de son projet de loi, le législateur a tenté d'illustrer à l'aide des tableaux repris ci-après les différents seuils à partir desquels l'introduction d'une période de référence supérieure à 1 mois devient rentable dans les différentes périodes de référence légales (2, 3 et 4 mois).

Son raisonnement est le suivant : dans une entreprise sans période de référence, une heure supplémentaire est compensée par un repos d'une heure majorée d'une demi-heure (1 = 1,5). Grâce à la période de référence par contre, une telle heure peut devenir une heure de flexibilité récupérable sans majoration (1 = 1). Partant, l'économie est d'une demi-heure de repos par heure que le salarié travaille en plus. Du nombre total d'heures de repos ainsi économisées sont déduits les heures de congés supplémentaires dues aux salariés concernés (12, 24 ou 28 heures). Soit l'équation donne un résultat négatif (ci-dessous en rouge) et l'entreprise est perdante, soit l'équation donne un résultat positif (en vert) et l'entreprise tire un profit de sa période de référence.

Il convient néanmoins de préciser que, de l'avis des auteurs de la présente, il s'agit d'un raisonnement statique qui ne tient pas compte d'éventuelles variations des POT (dans des délais inférieurs au préavis de 3 jours) au cours de la période de référence et d'éventuels dépassements de la durée mensuelle moyenne maximale, générant quant à eux des compensations additionnelles.

Les tableaux et explications qui suivent sont repris du projet de loi n° 7016 tel que déposé à la Chambre des députés en date du 16 juillet 2016 (source : www.chd.lu):

Période de référence de 2 mois

➔ *jours de congé supplémentaires: 1,5 jours (12 heures)*

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

Période de référence de 3 mois

➔ *jours de congé supplémentaires: 3 jours (24 heures)*

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

Période de référence de 4 mois

➔ *jours de congé supplémentaires: 3,5 jours (28 heures)*

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

Explications

Dans un système d'organisation du temps de travail sans période de référence une heure supplémentaire est compensée à hauteur de 1,5. Grâce à la période de référence l'heure supplémentaire peut être récupérée 1=1 au cours de la période de référence.

Le solde est calculé en fonction des jours de congé supplémentaires accordés au salarié et les heures supplémentaires récupérées au cours de la période référence.

Exemple

- Dans l'hypothèse d'une période de référence de 2 mois, 1,5 jours de congés sont accordés (12h)

- Si pendant trois périodes de références consécutives 8 heures supplémentaires par période sont comptabilisées et récupérées au cours de celle-ci, le solde est 0 après la troisième période.

  - Période 1: janvier: 8 heures supplémentaires / février 8 heures récupérées.
  - Période 2: mars: 8 heures supplémentaires / avril 8 heures récupérées.
  - Période 2: mai: 8 heures supplémentaires / juin 8 heures récupérées.

- L'entreprise a donc pu neutraliser les 24 heures supplémentaires au lieu de les compenser à hauteur de 1,5, donc 36. La flexibilité de la période de référence donne donc lieu à un gain de 12h. Moins les 12h de congé le solde est donc 0 après la troisième période.

- Continuant au même rythme (8 heures supplémentaires par période) le solde sera positif (+12 heures) à la fin de l'année.

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

Partie législative

Code du Travail (extraits)[15]

Titre Premier – Durée de travail

Chapitre Premier. - Durée de travail en général

Section 1. - Champ d'application

Art. L. 211-1.

Le présent titre s'applique à tous les salariés occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi qu'aux personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle, pour autant qu'ils ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Art. L. 211-2.

Des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail :

1. du personnel des services domestiques ;
2. du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ;
3. du 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 ;
4. des salariés mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes

[15] Texte coordonné proposé par les auteurs de la présente publication. Seule la version publiée au Mémorial fait foi !

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), telle qu'elle a été amendée par la suite.

Par services domestiques sont visés les seuls travaux de ménage chez des particuliers, à l'exclusion de tous autres travaux de même nature exécutés notamment dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, hôpitaux et maisons d'enfants.

Art. L. 211-3.

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables:

1. aux entreprises familiales dans lesquelles sont seuls occupés les ascendants, les descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur ;
2. aux entreprises de transport fluvial ;
3. aux entreprises foraines ;
4. aux salariés à domicile ;
5. aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement ;
6. aux personnes occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Section 2. - Définition de la durée de travail

Art. L. 211-4.

On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour les salariés 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 salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs.

La durée de travail des salariés 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.

Section 3. - Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale

Art. L. 211-5.

Sans préjudice des articles L.211-13, L.211-18 à L.211-21 ainsi que L.211-23 à L.211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine ; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

Section 4. - Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne

Art. L. 211-6.

(1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L.211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) A défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

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

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L.414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent ait été entamée.

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

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

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

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

Art. L. 211-7.

(1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il

doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail ;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier ;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs ;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

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

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

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

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre Ier, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

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

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L.211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

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

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévu aux points 2 et 3 de l'article L.231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

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

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

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L.211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L.211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de un mois et trois mois au maximum,
- 10 % de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum.

Art. L. 211-8.

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

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

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

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L.211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un 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 dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

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

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre Ier, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

Art. L. 211-9.

La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L.211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L.211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article

L.211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L.211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.

Section 5. – Durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises

Art. L. 211-12.

(1) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal peut déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquels la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le Travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il peut notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

Art. L. 211-13.

Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes au livre Ier, titre VI relatif aux rapports collectifs du travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit heures mais n'excédant pas douze heures et une durée de travail hebdomadaire

maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante heures, à condition de respecter les règles suivantes:

1. les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
2. la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée de travail journalière et hebdomadaire;
3. la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail préservant la santé et la sécurité des salariés, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
4. toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
5. les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. A cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre. Une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse pas être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail. Le ministre demande l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Section 6. – Travail de nuit

Art. L. 211-14.

(1) On entend par période nocturne l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures.

(2) 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.

Art. L. 211-15.

(1) Le temps de travail normal des salariés de nuit tels que définis à l'article L.211-14 ne peut pas dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours.

(2) Les salariés de nuit qui occupent des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes tels que définis à l'article L.326-4 paragraphe (2) ne travaillent pas plus de huit heures par période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Section 7. – Temps de repos

Art. L. 211-16.

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

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

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

(3) Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de onze heures consécutives au moins.

Section 8. – Régime des dérogations compensatoires

Art. L. 211-17.

La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux articles L.211-8 à L.211-10 ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des salariés dans les cas et selon les modalités fixés aux articles [L. 211-16 à L.211-19].[16]

Art. L. 211-18.

Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée de travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés.

Art. L. 211-19.

Dans les entreprises où le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard ou est organisé par équipes successives, les salariés peuvent, par dérogation à l'article L.211-5, être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

L'article L.211-7 est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en est informée à l'avance.

Art. L. 211-20.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale de travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures sont à compenser à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée à l'article L.211-5.

[16] Il faut lire L. 211-18 à L.211-21.

Art. L. 211-21.

Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, telles que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, peuvent être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux articles L.211-6, L.211-8 et L.211-9, les temps de travail ainsi récupérés ne peuvent pas augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux articles L.211-6, L.211-8 et L.211-9, les heures de récupération ne peuvent pas excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines doivent aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

Section 9. – Régime du travail supplémentaire

Art. L. 211-22.

Sans préjudice des dispositions des articles L.123-4, sous 3, et L.123-5, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties.

Toutefois, dans les cas prévus aux articles L.211-8 à L.211-10 et [L.211-15 à L.211-19],[17] seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées par ces articles doit être considéré comme travail supplémentaire.

Art. L. 211-23.

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions suivant les modalités prévues ci-dessous.

[17] Il faut lire L. 211-17 à L.211-21.

Le recours à des heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels suivants:

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

Dans des cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail, des heures supplémentaires peuvent être prestées à condition pour l'employeur de respecter la procédure préalable de notification, ou le cas échéant d'autorisation, décrite ci-après.

L'employeur introduit auprès de l'Inspection du travail et des mines une requête motivée assortie sous peine d'irrecevabilité de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de salariés complémentaires. La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement s'il en existe ou, à défaut, de l'avis des salariés concernés par la prestation d'heures supplémentaires.

En cas d'avis favorable de la délégation s'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaut autorisation.

En cas d'avis défavorable ou équivoque le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base de rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 211-24.

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

1. des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
2. 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 ce 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 sub 1.et 2.de l'alinéa qui précède se répartissent sur plus de trois jours par mois, la procédure préalable de notification ou d'autorisation prévue à l'article [L.211-21][18] est applicable.

Art. L. 211-25.

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 de travail peuvent déroger au régime légal sur la durée du travail des salariés sans que le total des heures de travail puisse dépasser dix heures par jour et quarante-quatre heures par semaine.

Pour sortir leurs effets au regard de la présente disposition de telles conventions collectives doivent être notifiées au préalable au ministre ayant le Travail dans ses attributions. La durée de ces dérogations au régime légal sur la durée du travail ne pourra excéder deux ans.

Art. L. 211-26.

Sans préjudice des heures supplémentaires prestées au titre de l'article [L.211-22],[19] il ne peut être effectué en aucun cas plus de deux heures supplémentaires par jour; la durée journalière totale du travail ne peut excéder dix heures.

Toutefois, les limitations prévues à l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux travaux visés à l'article [L.211-23].[20]

Section 10. - Majorations de salaire

Art. L. 211-27.

(1) Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

[18] Il faut lire L.211-23.
[19] Il faut lire L.211-24.
[20] Il faut lire L.211-25.

(2) Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus ou comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps tel que visé ci-dessus.

Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L.211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

(3) Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies-sous (1) et (2) ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent. Ces cent quarante pour cent sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.

Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(4) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixe les modalités d'application des dispositions des paragraphes (1) à (3).

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application des paragraphes (1) à (3).

(5) Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des

fonctions, si ce salaire 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 mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 162-6, paragraphe 1, sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

Art. L. 211-29.

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 payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Section 12. - Dérogations

Art. L. 211-30.

Il est permis de déroger aux dispositions du présent chapitre et de ses règlements d'exécution par des conventions collectives de travail. Les réglementations dérogatoires ne peuvent être moins favorables aux salariés que les dispositions du présent chapitre.

Toute stipulation d'une convention contraire aux dispositions de l'alinéa qui précède est nulle de plein droit.

Art. L. 211-31.

Il peut être dérogé aux articles L.211-15, L.211-16 paragraphes 1er et 3, L.231-11 alinéa 1er, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L.211-6 par convention

collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre 1, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L.231-6 paragraphe 2 :

a) 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 ;

b) 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 ;

c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit :
   i) 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 ;
   ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports ;
   iii) 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 ;
   iv) 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 ;
   v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques ;
   vi) des activités de recherche et de développement ;
   vii) de l'agriculture ;
   viii) des salariés concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier ;

d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment :
   i) dans l'agriculture ;
   ii) dans le tourisme ;
   iii) dans les services postaux ;

e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire :
   i) dont les activités sont intermittentes ;

ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou
iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic ;

f) 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 ;

g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Ces dérogations ne sont possibles qu'à condition que les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel ou les accords d'entreprise visés ci-dessus contiennent des dispositions garantissant que des périodes équivalentes de repos compensatoire soient accordées aux salariés concernés.

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 tels que définis au Livre 1, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail, la période de référence peut être portée au maximum à douze mois. Dans les accords d'entreprise conclus suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe (2), la période de référence peut être portée au maximum à six mois.

Art. L. 211-32.

Les articles L.211-15, L.211-16 paragraphes (1) et (3), L.231-11 alinéa premier, ne s'appliquent pas aux salariés mobiles.

Sont à considérer comme salariés mobiles tous les salariés faisant partie du personnel roulant ou navigant qui sont au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable.

Toutefois, tout salarié mobile a droit à un repos suffisant.

Par repos suffisant, on entend le fait que les salariés disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent 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.

Au cas où la durée journalière de travail dépasse huit (8) heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos journalier, rémunéré ou non, de neuf (9) heures au cours de chaque période de vingt-quatre (24) heures, et d'un repos hebdomadaire sans interruption de trente-six (36) heures au cours de chaque période de sept jours.

La durée de travail du salarié de nuit ne peut pas dépasser dix (10) heures en moyenne par période de vingt-quatre (24) heures calculée sur une période de sept jours.

Les modalités d'application du temps de repos suffisant peuvent être précisées par convention collective ou par accord en matière de dialogue social interprofessionnel, sinon, à défaut de convention collective ou d'accord interprofessionnel, par règlement grand-ducal.

Art. L. 211-33.

Pour les médecins en formation tels que définis à l'article 2 de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire, il peut être dérogé aux articles L.211-7 et L.231-11 alinéa 1er en portant le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximal à quarante-huit (48) heures en moyenne et en étendant la période de référence à un maximum de six (6) mois.

Section 13. – Dispositions finales

Art. L. 211-34.

Au cas où la réduction de la durée de travail est réalisée par l'octroi de journées de repos compensatoires en vertu d'une convention collective de travail, les jours fériés légaux peuvent être mis en compte pour le calcul de la durée de travail. Si un jour de repos compensatoire tombe dans une semaine comportant un jour férié légal, ce jour de repos compensatoire peut être reporté d'un commun accord des parties en cause à une autre période de l'année. Il peut être également ajouté à la durée du congé payé.

Art. L. 211-35.

Un règlement grand-ducal édicte les mesures nécessaires pour l'exécution du présent chapitre.

Il détermine également les entreprises qui, en raison des exigences particulières du service, sont à dispenser provisoirement, en tout ou en partie, de l'observation de l'une ou de l'autre des prescriptions du présent chapitre.

Art. L. 211-36.

Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Chapitre II.- Durée de travail des salariés, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration

[...][21]

Chapitre III.- Cumul d'emplois excédant quarante heures

[...][22]

Chapitre IV.- Durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier (extraits)

[...][23]

Art. L. 214-3.

(1) La durée de travail hebdomadaire moyenne normale calculée sur une période de référence de un mois est de quarante-huit heures.[24]

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

[21] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[22] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[23] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[24] L'alinéa 2 ancien du (1) est abrogé

Dans ces cas la durée hebdomadaire de travail peut être portée à soixante heures à condition que la limite maximale de quarante-huit heures en moyenne par semaine ne soit pas dépassée.

(2) 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 quarante-huit heures.

(3) 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 salarié mobile le compte du temps de travail accompli pour un autre employeur. Le salarié mobile fournit ces informations par écrit.

Pour la computation de la durée de travail du salarié mobile au sens de la présente loi 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.

[…][25]

Chapitre V.- Durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train

[…][26]

Titre II – Salaire

[…][27]

Titre III – Repos, congés et jours fériés légaux

[25] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[26] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[27] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).

Chapitre Premier.- Repos hebdomadaire des salariés

Art. L. 231-1.

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 soeurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Les dispositions du présent chapitre 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 ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas non plus applicables aux salariés engagés par les cultes liés à l'État par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution.

Art. L. 231-2.

L'interdiction visée à l'article L.231-1 ne s'applique pas:

1. à la surveillance des locaux affectés à l'entreprise;
2. aux travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise, ni aux travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant;
3. aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

Ces travaux ne sont autorisés que pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exécuter un autre jour de la semaine.

Le chef d'entreprise est tenu d'informer préalablement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation compétente[28] du personnel de la prestation des travaux visés à l'alinéa qui précède et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le

[28] La loi du 23 juillet 2015 remplace « *délégation compétente du personnel* » par « *délégation du personnel* » à partir de chaque nouvelle élection sociale dans l'entreprise et au plus tard lors des élections de 2018).

dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux à effectuer. Copie de cette liste doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail.

Art. L. 231-3.

En cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents. Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Les chefs des entreprises visées au présent article sont tenus d'informer immédiatement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation compétente[29] du personnel de la prestation des travaux visés au présent article et de lui 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.

Art. L. 231-4.

(1) Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la fermeture des locaux de vente, les salariés des établissements de vente au détail peuvent être occupés au travail le dimanche. La durée de ce travail ne peut excéder quatre heures. Un règlement grand-ducal fixe les heures auxquelles les salariés peuvent être occupés le dimanche en exécution du présent paragraphe.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut soit supprimer cette faculté, soit, si des nécessités particulières l'imposent, l'étendre jusqu'à huit heures au maximum pour six dimanches au plus par année, sous réserve des dispositions régissant la durée normale de travail.

(2) Lorsque la fermeture dominicale de l'établissement de vente au détail est de nature à en compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires dominical réalisé par l'établissement et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle

[29] La loi du 23 juillet 2015 remplace « *délégation compétente du personnel* » par « *délégation du personnel* » à partir de chaque nouvelle élection sociale dans l'entreprise et au plus tard lors des élections de 2018)

sur les autres jours de la semaine, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder des dérogations, temporaires ou permanentes, à l'interdiction du travail de dimanche dans des cas dûment justifiés, sous réserve des dispositions régissant la durée normale de travail.

La dérogation prévue à l'alinéa qui précède peut uniquement être accordée à des établissements situés dans des localités à déterminer par un règlement grand-ducal qui est à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

Art. L. 231-5.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut prévoir, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, des dérogations à l'interdiction visée à l'article L.231-1:

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

Art. L. 231-6.

(1) L'interdiction visée à l'article L.231-1 ne s'applique pas:

1. aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations;
2. aux pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;
3. aux entreprises foraines;
4. aux entreprises de l'agriculture et de la viticulture;
5. aux entreprises de spectacles publics;
6. aux entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice;
7. aux entreprises de transport;
8. 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;
9. aux entreprises dans lesquelles le travail en raison de sa nature ne souffre ni interruption, ni retard;

10. au personnel des services domestiques.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat détermine les entreprises visées au point 9 et spécifie la nature des travaux dont l'exécution est autorisée le dimanche.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut compléter la liste des entreprises prévues au présent paragraphe.

(2) Pour les entreprises dans lesquelles le travail est organisé par équipes successives en cycle continu et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du point 9 du paragraphe (1) ci-dessus, un accord d'entreprise distinct de la convention collective de travail peut déroger, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, à l'interdiction visée à l'article L. 231-1, 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.

L'accord d'entreprise doit être conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national ayant qualité légale pour représenter le personnel compris dans son champ d'application pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation principale de l'établissement concerné ou, en cas d'entreprises à établissements multiples, dans une au moins des délégations principales d'établissement. Il sort les mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant.[30]

L'accord d'entreprise ne prend effet qu'après avoir obtenu l'homologation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, et il cesse de sortir ses effets en cas de décision de révocation de l'homologation prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis du ministre ayant l'Economie dans ses attributions.

Lorsque l'une au moins des organisations syndicales visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe refuse son consentement à la conclusion de l'accord d'entreprise, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder la dérogation visée à l'alinéa 1 après consultation préalable du personnel concerné de l'établissement. Il en est de même lorsque l'ensemble

[30] La loi du 23 juillet 2015 remplace le deuxième alinéa du paragraphe 2 de cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018 par la disposition suivante: *« L'accord d'entreprise doit être conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national ayant qualité légale pour représenter le personnel compris dans son champ d'application pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation du personnel. Il sort les mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant. »*

des organisations syndicales visées à l'alinéa 2 refusent la conclusion de l'accord. Le personnel de l'établissement s'exprime par bulletin secret à l'urne sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

En cas d'ouverture d'une entreprise nouvelle, celle-ci peut être autorisée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sous les conditions, selon les modalités et pour la durée qu'il détermine, à déroger à l'interdiction visée à l'article L. 231-1 dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de la création d'emplois nouveaux.

(3) Dans les entreprises travaillant en cycle continu, l'équipe occupée pendant la nuit du samedi au dimanche ne peut être astreinte au travail que jusqu'à six heures du dimanche matin. Les effectifs de ces équipes jouissent à partir de ladite heure d'un repos ininterrompu jusqu'à six heures du lundi matin.

Art. L. 231-7.

(1) Les salariés qui, par l'effet d'une des exceptions visées aux articles L.231-2 à L.231-6, sont occupés le dimanche, ont droit à un repos compensatoire. Il ne doit pas être nécessairement fixé le dimanche ni au même jour pour tous les salariés d'une même entreprise.

Le repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé quatre heures. Dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13.00 heures et ce jour-là la durée de travail ne peut excéder cinq heures.

(2) Le travail de dimanche ouvre droit pour les salariés visés au paragraphe (1) à une majoration de salaire ou d'indemnité de soixante-dix pour cent pour chaque heure travaillée le dimanche.

En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, conformément au paragraphe (1), le seul supplément de soixante-dix pour cent est dû.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail de dimanche dans une des entreprises visées aux points 1 et 4 du paragraphe (1) de l'article L.231-6 ouvre droit pour le salarié totalisant au cours de l'année de calendrier vingt dimanches d'occupation au moins à deux journées de congé payé venant s'ajouter au congé annuel de récréation.

Art. L. 231-8.

Les exceptions et les dérogations prévues aux articles qui précèdent ne préjugent pas l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles plus favorables au salarié. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions du présent chapitre et de ses mesures d'application.

Art. L. 231-9.

(1) L'employeur qui entend faire usage, à titre non temporaire, d'une des dérogations inscrites aux articles L.231-4 à L. 231-6 ou de ses mesures d'application est tenu de solliciter l'avis préalable de la ou des délégations principales d'établissement concernées. Il est tenu de communiquer copie de cet avis à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Avant de faire usage d'une des dérogations inscrites à l'article L.231-5 et de ses mesures d'application, l'employeur est tenu de notifier préalablement à l'Inspection du travail et des mines la ou les dates de la prestation du travail de dimanche, l'horaire de travail, le nombre de salariés occupés et la nature de leur occupation.

Art. L. 231-10.

L'employeur est tenu d'inscrire les heures de travail prestées le dimanche sur le registre spécial ou fichier visé à l'article [L. 211-27].[31]

Art. L. 231-11.

Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

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

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines,

[31] Il faut lire L.211-29.

ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa.

Art. L. 231-12.

L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller et d'assurer l'application du présent chapitre et de ses mesures d'exécution.

Art. L. 231-13.

Les infractions aux articles L.231-1 à L.231-10 et à leurs mesures d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

Chapitre II.- Jours fériés légaux

[...][32]

Chapitre III.- Congé annuel payé des salariés

[...][33]

Chapitre IV.- Congés spéciaux

[...][34]

[32] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[33] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).
[34] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).

Chapitre - III.- Travail à temps partiel

Section 1. - Définition

Art. L. 123-1.

(1) 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 en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de référence légale prévue à l'article L.211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Est applicable l'article L.211-9.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) ne peut excéder de plus de vingt pour cent la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective du salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée par la loi ou une disposition conventionnelle pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

(4) Le plan d'organisation du travail établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3).

Est applicable l'article L. 211-7.

[...][35]

[35] Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur www.legilux.public.lu – Mémorial A – Textes coordonnées – Codes-loi – Code du travail).

Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail (extraits)

Art. 2. Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

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

About Us

La Fedil

Fondée en 1918, Fedil - Business Federation Luxembourg est aujourd'hui une fédération d'entreprises multisectorielle représentative des secteurs de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises.

Au regard de l'économie luxembourgeoise, les entreprises membres de la Fedil représentent

- 25% de la valeur ajoutée
- 30% de l'emploi intérieur
- +/-8 milliards EUR par an d'exportations

Sur le plan national, la Fedil a pour objectif principal la défense des intérêts professionnels de ses membres de même que l'analyse de toutes les questions d'ordre économique, social et industriel y relatives. Par ailleurs, la Fedil s'efforce de développer l'esprit et les liens de solidarité entre employeurs luxembourgeois.

Sur le plan communautaire, la Fedil est affiliée à BusinessEurope (www.businesseurope.eu) et dispose d'un bureau de représentation à Bruxelles.

En tant qu'organisation représentative des employeurs luxembourgeois, elle collabore aux activités de la Conférence internationale du travail (OIT) à Genève. Elle est, par ailleurs, membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ainsi que du Bureau consultatif économique et industriel (BIAC) auprès de l'OCDE.

Entretenant un contact régulier aux niveaux national et européen avec les représentants politiques, les pouvoirs publics, les milieux économiques et les syndicats, la Fedil s'efforce d'infléchir les décisions politiques et administratives dans l'intérêt de la libre entreprise. Par ailleurs, la Fedil est étroitement associée à la préparation des décisions en matière économique et sociale par sa représentation dans de nombreux organes consultatifs institués par les pouvoirs publics.

Dans le but de promouvoir l'économie luxembourgeoise, la Fedil participe également à de nombreuses missions économiques à l'étranger.

Pour plus d'informations : www.fedil.lu

Les auteurs

Pour des renseignements complémentaires à propos de la présente publication, n'hésitez pas à en contacter les auteurs :

Patricia Hemmen
Adviser
Employment law and social relations
Contact: patricia.hemmen@fedil.lu

Patricia a rejoint la Fedil en mars 2015. Elle est titulaire d'un LL.M. Labour and Employment Law du King's College à Londres et d'un Master 2 en droit social de l'Université de Strasbourg. Avant de rejoindre la Fedil, Patricia était avocat spécialisé en droit du travail et droit social au sein d'un grand cabinet d'affaires luxembourgeois. A la Fedil, Patricia conseille et informe les membres principalement sur tous les aspects de la législation du travail et sociale, tant nationale qu'européenne. Elle assure la représentation et la défense de leurs intérêts auprès de partenaires institutionnels dans divers organes et commissions de travail ainsi qu'auprès de BusinessEurope à Bruxelles. De même, elle assiste les membres dans le cadre de leurs relations collectives de travail. Patricia parle anglais, français, allemand et luxembourgeois.

Marc Kieffer
Secretary General
Contact: marc.kieffer@fedil.lu

Marc Kieffer a rejoint la Fedil en 1998. Il est responsable du département 'Affaires sociales et juridiques' et en cette fonction, il a représenté la Fedil dans différents organes aux niveaux national, européen et international. Il est membre de la commission 'Affaires sociales' de BusinessEurope et du Comité du dialogue social européen. A côté de ses fonctions au niveau de la Fedil, il est le secrétaire général de différentes associations sectorielles fonctionnant dans le cadre de la Fedil, telles que Fedil Employment Services, Fedil Security Services et du Fonds de formation sectoriel pour l'Intérim. Avant de rejoindre la Fedil, il a exercé en tant qu'avocat au barreau de Luxembourg de 1995 à 1998. Né en 1970 et de nationalité luxembourgeoise, Marc Kieffer détient une maîtrise en droit – section droit privé, délivrée par l'Université Robert Schuman de Strasbourg.