

# ORGANISATION DER ARBEITSZEIT: HANDBUCH ZUR REFORM

## SUMMARY / CONTENT

---

VORWORT

ÜBERBLICK ÜBER DIE REFORM DER ORGANISATION DER ARBEITSZEIT

HANDBUCH ZUR ORGANISATION DER ARBEITSZEIT

Einführung

I. Legale Referenzperiode im Rahmen einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers

A. Dauer der legalen Referenzperiode

i. Legale Referenzperiode von mehr als 1 Monat

ii. Legale Referenzperiode von 1 Monat oder weniger

iii. Übersicht der verschiedenen legalen Referenzperioden

B. Prozedurale Anforderungen im Rahmen einer legalen Referenzperiode

i. Festlegung einer legalen Referenzperiode

ii. Änderung einer legalen Referenzperiode

iii. Erstellung des POT

II. Referenzperiode im Rahmen von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern

A. Die Referenzperiode in Unternehmen die einem Kollektivvertrag unterliegen

B. Die Referenzperiode in Unternehmen die unter eine Gleitzeitregelung fallen

III. Überstunden innerhalb der Referenzperiode

Schlussfolgerung



## ANHÄNGE

Veranschaulichende Tabellen

Partie législative

Partie législative

Code du Travail (extraits)

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

About Us

Fedil

Die Verfasser

---

Bitte beachten Sie auch die folgende Powerpointpräsentation:

- [Reform der Organisation der Arbeitszeit](#)

## VORWORT<sup>1</sup>

Mit dem sogenannten PAN-Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Umsetzung des nationalen Aktionsplans für die Beschäftigung 1998, wurden die Bestimmungen über die Referenzperiode, den Arbeitsorganisationsplan (POT) und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, ins Arbeitsrecht eingeführt. Die Gültigkeit der Artikel, die sich aus diesem Gesetz ergeben, war zunächst bis zum Ende des Jahres 2011 beschränkt, aber in Ermangelung neuer Bestimmungen, um sie zu ersetzen, wurde ihre Anwendbarkeit mehrmals verlängert. Schließlich blieben diese Artikel bis zum 31. Dezember 2016 in Kraft, d.h. bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes vom 23. Dezember 2016 über die Organisation der Arbeitszeit, das Gegenstand der vorliegenden Veröffentlichung ist.<sup>2</sup>

Die Sozialpartner waren sich schon lange einig über die dringende Notwendigkeit einer Reform zur Modernisierung des rechtlichen Rahmens der Arbeitszeitgestaltung. Während nicht nur die Unternehmen, sondern auch ihre Arbeitnehmer, Maßnahmen forderten, die es ihnen ermöglichen, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten, konnte mit der Regierung am 14. Januar 2015 eine grundsätzliche Einigung über die wichtigsten Reformlinien gefunden werden. Als Gegenleistung für die Unterstützung der Arbeitgeber bezüglich der Flexibilisierung von Eltern- und Sonderurlaub, sollte die legale Referenzperiode über ihre Höchstdauer von einem Monat hinaus verlängert werden. Diese Erweiterung war dazu bestimmt, zu einer Produktivitätssteigerung der Unternehmen und ihrer Anpassung an das wirtschaftliche Umfeld beizutragen, sowie die Schaffung und Erhaltung der Beschäftigung zu fördern. Mit der Ankündigung durch den Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, über die konkrete Ausrichtung seiner Reform, wurde jedoch klar, dass die neuen Bestimmungen nicht das geeignete Instrument zur Erreichung dieser Ziele darstellen würden. Während die Fedil im Rahmen der politischen Diskussionen und Verhandlungen, die vom Minister vorgelegte Gesetzesvorlage klar missbilligte und inständig darauf bestanden hat, die mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit verbundenen Bedingungen und Formalitäten auf ein Minimum einzuschränken, fehlt es im neuen Gesetz nicht



an solchen Beschränkungen.

So wird jeder Arbeitgeber, der die neue Möglichkeit nutzen will, eine Referenzperiode von mehr als einem Monat und bis zu maximal vier Monaten (außerhalb eines Tarifvertrages und nicht im Rahmen einer Gleitzeitregelung) festzulegen, konfrontiert mit:

- **Mehr Grenzwerten:** Einerseits wird er sich an strengere monatliche Höchstarbeitszeiten halten müssen (diese sinken mit zunehmender Dauer der Referenzperiode) und andererseits muss er eine bestimmte Mitteilungsfrist beachten, um die Arbeitnehmer über Änderungen des Arbeitsorganisationsplans (POT) zu informieren.
- **Mehr Kosten:** Darüber hinaus wird er verpflichtet sein, den betroffenen Arbeitnehmern zusätzliche Urlaubstage zu gewähren (deren Anzahl mit zunehmender Dauer der Referenzperiode steigt) und Änderungen des Arbeitsorganisationsplans (POT) außerhalb der gesetzlichen Frist mit einem neuen Zuschlag zu vergüten.
- **Mehr Bürokratie:** Das Auswerten all dieser neuen Urlaubstage, Grenzwerte und Vergütungssätze sowie die damit einhergehenden Prozeduren, bringen erhebliche zusätzliche Belastungen administrativer Natur für die Unternehmen mit sich.

Die durch die neue Gesetzgebung gewährte Flexibilität ist daher in einem solchen Ausmaß begrenzt, schwierig anzuwenden und kostspielig, dass sie riskiert jegliche Verlängerung der legalen Referenzperiode über die Dauer von einem Monat hinaus, uninteressiert zu machen, sowohl aus wirtschaftlicher als auch aus organisatorischer Sicht. Die Fedil kommt daher zum Schluss, dass die neuen Rechtsvorschriften nicht dem Geist der Vereinbarung vom 14. Januar 2015 entsprechen. Dies ist besonders bedauerlich, da die Unternehmen ihrerseits, ihre ehrgeizigen Ziele zur Senkung der Arbeitslosenquoten, wie sie im Rahmen der Vereinbarung vom Januar 2015 im Programm „Unternehmen, Partner für die Beschäftigung“ („Entreprises, partenaires pour l'emploi“) definiert wurden, weitgehend erreicht und sogar übertroffen haben.

Die Fedil hat dieses Handbuch ausgearbeitet, um seine Mitglieder aktiv bei der Umsetzung der neuen Bestimmungen zu unterstützen.

## **ÜBERBLICK ÜBER DIE REFORM DER ORGANISATION DER ARBEITSZEIT**

Im Rahmen der neuen Gesetzgebung hat jedes Unternehmen die Möglichkeit, eine legale Referenzperiode festzulegen, welche

- über die Dauer eines Monats hinausgeht,
- begleitet wird von einem Arbeitsorganisationsplan (POT) und dies
- ohne einen Tarifvertrag abzuschließen,

sofern die folgenden wesentlichen Änderungen berücksichtigt werden:

### **Die Höchstdauer der legalen Referenzperiode verlängert sich von 1 Monat auf 4 Monate**

Der Arbeitgeber kann nun zwischen einer Reihe von legalen Referenzperioden wählen, die sich in ihrer Dauer unterscheiden und wovon die längste 4 Monate beträgt.



### **Die Verlängerung der legalen Referenzperiode ist verbunden mit der Gewährung zusätzlicher Urlaubstage**

Die Wahl einer legalen Referenzperiode von mehr als einem Monat gibt den betroffenen Arbeitnehmern Anrecht auf zusätzliche Urlaubstage. Es geht um 1,5 Tage, 3 Tage oder 3,5 zusätzliche Tage pro Jahr, je nachdem, ob die Dauer der Referenzperiode zwischen 1 und 2 Monaten, 2 und 3 Monaten oder 3 und 4 Monaten liegt.

### **Die maximalen Höchstarbeitszeiten sind niedriger**

Das Gesetz führt neue Arbeitszeitbeschränkungen von 10% und 12,5% ein, was bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der normalerweise 40 Stunden pro Woche arbeitet, je nach Dauer der legalen Referenzperiode, nur noch 45 bzw. 44 Stunden arbeiten kann, bevor Überstunden entstehen.

### **Die Mindestdauer vom Arbeitsorganisationsplan (POT) beträgt 1 Monat**

Die legale Referenzperiode kann ab jetzt durch mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsorganisationspläne (POT), von jeweils mindestens einem Monat, abgedeckt werden.

### **Eine Änderung vom POT muss innerhalb der Mitteilungsfrist erfolgen**

Unternehmen haben nicht mehr die Möglichkeit, eine Änderung vom Arbeitsorganisationsplan (POT) durch unvorhersehbare Ereignisse oder höhere Gewalt zu begründen. Dieses System wird durch eine 3-tägige Mitteilungsfrist ersetzt.

### **Die Ministerialgenehmigung für eine legale Referenzperiode bis zu 6 Monaten wird abgeschafft.**

Die derzeit geltenden legalen Referenzperioden von 4 Wochen oder einem Monat, bzw. die Tarifverträge oder Gleitzeitregelungen die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform anwendbar sind, bleiben gültig.

## **HANDBUCH ZUR ORGANISATION DER ARBEITSZEIT**

### **EINFÜHRUNG**

Die normale Arbeitszeit in Luxemburg beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.<sup>3</sup>

Über diese Tages- und Wochenstunden hinausgehende Stunden sind grundsätzlich Überstunden, die der Arbeitgeber durch Lohn- oder Ruhezeitzuschläge ausgleichen muss.

Während eines Bezugszeitraums, vom Arbeitsgesetzbuch (AGB) auch „Referenzperiode“ genannt, können die Arbeitnehmer jedoch ohne Zuschlag mehr als 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt sein, vorausgesetzt die Arbeitszeit beträgt, im Durchschnitt während der Referenzperiode, nicht mehr als 40 Stunden pro Woche.

Während einer Referenzperiode kann nämlich eine Stunde, die über die



normale Arbeitsdauer hinausgeht, unter bestimmten Bedingungen zu einer **flexiblen Stunde** werden, die 1 zu 1 zu einem anderen Zeitpunkt der Referenzperiode durch eine Stunde Ruhezeit ausgeglichen werden kann, dies ohne dass Überstunden entstehen.

- Eine **Referenzperiode von einer Woche** erlaubt es die tägliche Arbeitszeit bis zu 9 Stunden zu erhöhen, ohne dass die 9. Stunde wie eine Überstunde vergütet werden muss. So eine wöchentliche Referenzperiode kann der Arbeitgeber ohne prozedurale Formalitäten festlegen, sofern
  - die wöchentliche Arbeitszeit über 5 Tage oder weniger verteilt ist und
  - die Gesamtarbeitszeit die übliche wöchentliche Arbeitszeit des Unternehmens nicht übersteigt (40 Stunden in den meisten Fällen).
- Eine **Referenzperiode von mehr als einer Woche**, ermöglicht eine Erhöhung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit über 9 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.

Beispiel einer vierwöchigen Referenzperiode:

<b>Woche</b>	<b>Arbeitszeit</b>
1. Woche	40 Stunden
2. Woche	32 Stunden
3. Woche	48 Stunden
4. Woche	40 Stunden
<b>Gesamt</b>	<b>160 Stunden</b>
<b>Durchschnitt</b>	<b>40 Stunden</b>

Bitte beachten Sie dass die Rechenbeispiele in diesem Handbuch, zu Veranschaulichungszwecken, von einer Arbeitshypothese von 4 Wochen pro Monat ausgehen.

So eine Referenzperiode ist jedoch mit bestimmten Auflagen verknüpft, die stark variieren, je nachdem, ob es sich dabei um eine:

- legale Referenzperiode im Rahmen einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers mittels Arbeitsorganisationsplan (POT),
- Referenzperiode im Rahmen von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern mittels Tarifvertrag oder Gleitzeitregelung, handelt.

## **I. LEGALE REFERENZPERIODE IM RAHMEN EINER EINSEITIGEN ENTSCHEIDUNG DES ARBEITGEBERS**

Falls kein Tarifvertrag vorliegt oder der Tarifvertrag keine Bestimmungen über eine legale Referenzperiode enthält, kann sich der Arbeitgeber aus eigener Initiative für einen gesetzlichen Bezugszeitraum, die sogenannte „legale Referenzperiode“, entscheiden, insofern er einen Arbeitsorganisationsplan (POT) erstellt.

Die legale Referenzperiode ist, wie der Name schon sagt, genauestens vom Gesetz geregelt.



## **A. DAUER DER LEGALEN REFERENZPERIODE**

Die legale Referenzperiode kann von unterschiedlicher Dauer sein, jedoch niemals mehr als 4 Monate betragen. Sie kann in Wochen oder Kalendermonaten ausgedrückt sein.

Innerhalb der gesetzlichen Höchstdauer von 4 Monaten, kann der Arbeitgeber die Dauer der legalen Referenzperiode frei wählen (z.B. 4 Wochen, 1 Monat, 6 Wochen, 8 Wochen, 2 Monate, ..., 4 Monate). Je nach gewählter Dauer können die gesetzlichen Anforderungen jedoch erheblich variieren. Der Arbeitgeber sollte daher vor der Wahl einer bestimmten Referenzperiode, alle Einschränkungen berücksichtigen die mit seiner Wahl einhergehen.

Wesentliche Unterschiede bestehen vor allem zwischen einer legalen Referenzperiode von einem Monat oder weniger und einer legalen Referenzperiode die länger als ein Monat ist.

### **i. Legale Referenzperiode von mehr als 1 Monat**

Der Arbeitgeber kann von sich aus eine legale Referenzperiode von mehr als einem Monat, gekoppelt an die Erstellung eines POT, festlegen. Die Anwendung einer solchen Referenzperiode bedingt jedoch die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage und die Berücksichtigung niedrigerer Höchstarbeitszeiten.

#### **Zusätzliche Urlaubstage**

Abhängig von der Dauer der vom Arbeitgeber gewählten legalen Referenzperiode, steht den betroffenen Arbeitnehmern eine bestimmte Anzahl an zusätzlichen Urlaubstagen zu, und zwar:

- im Falle einer legalen Referenzperiode **zwischen einem Monat und maximal 2 Monaten**, ein zusätzlicher Urlaub von **1 und ½ Tag pro Jahr**,
- im Falle einer legalen Referenzperiode **zwischen 2 Monaten und maximal 3 Monaten**, ein zusätzlicher Urlaub von **3 Tagen pro Jahr**,
- im Falle einer legalen Referenzperiode **zwischen 3 Monaten und maximal 4 Monaten**, ein zusätzlicher Urlaub von **3 und ½ Tag pro Jahr**.

Falls erforderlich, sind diese zusätzlichen Urlaubstage anteilig zu berechnen.

Dies kann insbesondere in folgenden Fällen erforderlich sein:

- der Arbeitnehmer ist auf Teilzeitbasis beschäftigt,
- er ist nur von einem Teil der POT betroffen;
- das Unternehmen verwendet aufeinanderfolgende Referenzperioden unterschiedlicher Dauer, die jeweils eine andere Anzahl zusätzlicher Urlaubstage erzeugen (oder die nur teilweise zusätzlichen Urlaub erzeugen),
- die Referenzperiode gilt nur während einem Teil vom Jahr,
- die Referenzperiode gilt für einen Zeitraum, der nicht einem gesamten Kalenderjahr entspricht.

#### **Arbeitszeitbeschränkungen**

Eine legale Referenzperiode bildet den Rahmen für flexible Arbeitsstunden, d.h. Stunden, welche der Arbeitnehmer zusätzlich zu seiner normalen Arbeitszeit arbeitet (normalerweise 8 und 40 Stunden) und zu einem anderen Zeitpunkt der Referenzperiode durch eine gleiche Menge an Ruhezeit ausgleicht, ohne dass dadurch Überstunden entstehen.

Selbst bei Anwendung einer legalen Referenzperiode dürfen die geleisteten



Arbeitsstunden jedoch in keinem Fall die im Arbeitsgesetzbuch (AGB) vorgesehenen maximalen Höchstarbeitszeiten überschreiten (normalerweise 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro 11 Woche bei einer **Referenzperiode von einem Monat oder weniger**). Die normale Wochenarbeitszeit (von 40 Stunden in den meisten Fällen) kann somit maximal um **20%** (bis zu 48 Stunden pro Woche) überschritten werden.

Überschreitet jedoch die legale Referenzperiode die Dauer von einem Monat, verringert sich damit progressiv auch die Dauer der Höchstarbeitszeit. Die Überschreitungsraten sind dann beschränkt auf:

- **12,5%** der normalen Arbeitszeit im Falle einer legalen Referenzperiode von **mehr als einem Monat bis maximal 3 Monaten**, entsprechend einer maximalen Durchschnittsarbeitszeit von **45 Stunden** (insgesamt 180 Stunden pro Monat auf Basis einer Arbeitshypothese von 4 Wochen pro Monat)
- **10%** der normalen Arbeitszeit im Falle einer legalen Referenzperiode von **mehr als 3 Monaten bis maximal 4 Monaten**, entsprechend einer maximalen Durchschnittsarbeitszeit von **44 Stunden** (176 Stunden insgesamt pro Monat auf Basis einer Arbeitshypothese von 4 Wochen pro Monat).

Diese Arbeitszeitbeschränkungen von 12,5% bzw. 10% müssen innerhalb jedes einzelnen POT eingehalten werden. Jede über diese beiden Raten hinausgearbeitete Stunde gilt nicht mehr als flexible Stunde sondern als Überstunde, ohne Möglichkeit sie innerhalb der Referenzperiode 1 zu 1 durch Ruhezeit auszugleichen.

**Beispiel ohne Überstunden:**

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

**Beispiel mit Überstunden:**

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

**Erläuterungen:**



- **Flexible Stunden** = Stunden zusätzlich zur normalen Arbeitszeit (40 Stunden / 160 Stunden) bis zu einer Überschreitung von
    - 12,5% im Falle einer legalen Referenzperiode mit einer Dauer von mehr als einem Monat bis maximal 3 Monaten
    - = 45 Stunden / 180 Stunden
    - 10% im Falle einer legalen Referenzperiode von mehr als 3 Monaten bis maximal 4 Monaten
    - = 44 Stunden / 176 Stunden
  - **Überstunden** =
    - Stunden jenseits der Überschreitungen von 12,5% oder 10%
    - bis zu maximal 20%
    - = 48 Stunden / 192 Stunden
  - **Anzahl an Stunden, die maximal pro Referenzperiode ohne Überstundenzuschlag gearbeitet werden können:**
    - Referenzperiode von 2 Monaten: 20 Stunden
    - Referenzperiode von 3 Monaten: 40 Stunden
    - Referenzperiode von 4 Monaten: 48 Stunden.
- Im ersten Beispiel werden diese Grenzwerte eingehalten. Im zweiten Beispiel wird zwar die normale Arbeitszeit von 40 Stunden/160 Stunden im Durchschnitt während der Referenzperiode nicht überschritten, allerdings liegt, in den Monaten 1 und 3, die Überschreitungsrate bei 20% anstatt der zugelassenen 10% (192 statt 176 Stunden)

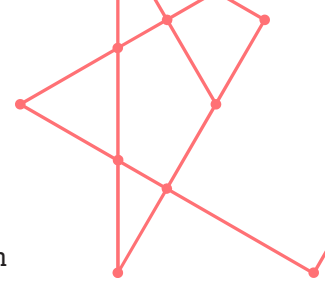
Die Arbeitszeitbeschränkungen von 12,5% bzw. 10% sind immer in Bezug auf die für einen Vollzeitbeschäftigten geltenden normalen Arbeitszeiten zu berechnen.

Die tatsächliche Arbeitszeit eines **Teilzeitarbeitnehmers**, dessen Wochenarbeitszeit unter der normalen Arbeitszeit liegt, darf die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitsdauer nicht überschreiten weder:

- im Durchschnitt während der Dauer der Referenzperiode,
- noch um mehr als 20% pro Tag oder Woche (außer dies ist ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen);
- noch über die normale Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten desselben Unternehmens hinaus.

Der POT muss genaue Regeln für Teilzeitbeschäftigte festlegen.





## ii. Legale Referenzperiode von 1 Monat oder weniger

Die zusätzlichen Urlaubstage sowie die neuen Arbeitszeitbeschränkungen von 12,5% bzw. 10% gelten nur für Unternehmen, die eine legale Referenzperiode von mehr als einem Monat im Rahmen eines POT anwenden oder festlegen. Sie gelten also nicht für die Unternehmen die einem Tarifvertrag unterliegen, bzw. für die Arbeitnehmer die im Rahmen eines Gleitzeitensystems arbeiten.

Jedes Unternehmen, das seine Arbeitszeit z.Z. über eine 4-wöchige oder eine einmonatige Referenzperiode verteilt, kann damit weitermachen ohne neue Einschränkungen (in Form von zusätzlichen Urlaubstagen oder Arbeitszeitbeschränkungen). Kein Arbeitgeber ist verpflichtet, die Dauer seiner derzeitigen Referenzperiode zu verlängern oder sich für eine Referenzperiode von mehr als einem Monat zu entscheiden.

## iii. Übersicht der verschiedenen legalen Referenzperioden

Die Unternehmen haben daher die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die wie folgt dargestellt werden können (zur Erleichterung der Darstellung basiert die Tabelle auf einer Arbeitshypothese von 4 Wochen pro Monat):

Referenzperiode <sup>4</sup>	Zusätzliche Urlaubstage <sup>5</sup>	Gesamtjahresurlaub <sup>6</sup>	Höchststärbeitsstunden (Tag) <sup>7</sup>	Maximale Stundenanzahl (Woche) <sup>8</sup>	Durchschnittliche Stundenanzahl (Woche) <sup>9</sup>	Maximale Stundenanzahl (4 Wochen) <sup>10</sup>
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

## **B. PROZEDURALE ANFORDERUNGEN IM RAHMEN EINER LEGALEN REFERENZPERIODE**

Wenn der Arbeitgeber sich für die Anwendung einer legalen Referenzperiode entscheidet, muss er eine gesetzlich vorgeschriebene Prozedur beachten. Die Prozedur bleibt die Gleiche, sei es um die Referenzperiode festzulegen (in einem Unternehmen, das vorher ohne Referenzperiode arbeitete) oder um die Dauer der bestehenden Referenzperiode zu ändern.

### **i. Festlegung einer legalen Referenzperiode**

Bevor er sich entscheidet eine Referenzperiode festzulegen, ist der Arbeitgeber verpflichtet im Voraus die Arbeitnehmer zu unterrichten und zu konsultieren.

- In Unternehmen, die nicht über eine Personaldelegation verfügen (insbesondere weil sie durch ihre Größe nicht dieser Verpflichtung unterliegen), müssen alle betroffenen Arbeitnehmer **informiert und konsultiert** werden.
- In Unternehmen mit einer Personaldelegation wird dieses Verfahren im Rahmen der Information und Konsultation in Bezug auf innerbetriebliche Vorgänge gemäß Artikel L. 414-3. AGB durchgeführt. Seit der letzten Reform der Personaldelegation, die am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, gewährt diese Bestimmung der Personaldelegation die Aufgabe, eine „Stellungnahme zu Fragen der Arbeitszeit abzugeben“. In den Bereichen, in denen die Personaldelegation über Informations- und Konsultationsrechte verfügt, berechtigt das Gesetz die Personaldelegierten dazu, Stellungnahmen abzugeben, sich mit dem Arbeitgeber zu treffen und



eine begründete Antwort auf ggf. abgegebene Stellungnahmen zu erhalten. Die endgültige Entscheidung über die Festlegung oder Änderung einer Referenzperiode bleibt jedoch dem Arbeitgeber vorbehalten.

In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit, eine Referenzperiode bis zu 4 Monaten einzuführen, unbeschadet des Artikels L. 121-7. AGB gilt, welcher vorsieht, dass jede Änderung einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrages zum Nachteil des Arbeitnehmers dem Arbeitnehmer in den gleichen Formen und Fristen wie eine Kündigung mitzuteilen ist.<sup>11</sup>

Die Entscheidung über die Einführung einer bestimmten Referenzperiode gilt frühestens **einen Monat** nach Beginn des Informations- und Konsultationsverfahrens. Es ist daher nicht zwingend erforderlich, dass das Verfahren abgeschlossen ist bevor die Referenzperiode Anwendung findet. Es reicht aus, dass seit Beginn des Verfahrens, ein Monat vergangen ist.

Auch wird darauf hingewiesen, dass die Initiative, eine bestimmte Referenzperiode in Frage zu stellen oder ihre Dauer zu ändern, dem Arbeitgeber vorbehalten ist. [ref]Gesetzentwurf Nr. 7016, Bericht des Ausschusses für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit vom 16. Dezember 2016, Seite 10[/ref]

Jede Entscheidung über die Einführung oder Änderung einer Referenzperiode muss der **Gewerbeaufsicht (ITM)** innerhalb eines Monats nach ihrem Inkrafttreten mitgeteilt werden.

### **ii. Änderung einer legalen Referenzperiode**

Jedes Unternehmen kann jederzeit die gewählte Dauer seiner legalen Referenzperiode ändern, vorausgesetzt, dass das oben beschriebene Verfahren wieder aufgenommen wird (Information und Konsultation, Einhaltung der 1-monatigen Frist vor Inkrafttreten der Änderungen, Benachrichtigung der ITM, usw.).

### **iii. Erstellung des POT**

Um eine legale Referenzperiode anzuwenden, muss der Arbeitgeber einen Zeitplan festlegen, den das Arbeitsgesetzbuch (AGB) als „Arbeitsorganisationsplan“ bezeichnet, besser bekannt durch die Abkürzung **POT**.

Der POT bestimmt die Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer während des Zeitraums der vom POT abgedeckt wird, gemäß der voraussichtlichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens im gleichen Zeitraum.

### **Dauer des POT**

Die Mindestdauer des POT hängt von der Dauer der anwendbaren legalen Referenzperiode ab:

- wenn diese **weniger als einen Monat** beträgt, muss der POT die gleiche Dauer haben wie die Referenzperiode.
- wenn diese einen Monat oder mehr hat, muss der POT **mindestens einen Monat abdecken**.

Daher ist es nicht notwendig, die Arbeitszeiten schon im Voraus, durch einen einzelnen POT, für die gesamte Referenzperiode, festzulegen. Die Referenzperiode kann von mehreren aufeinanderfolgenden POT abgedeckt



sein, aber jeder POT muss jeweils eine Dauer von mindestens einem Monat haben.

### **Inhalt des POT**

Ohne unbedingt namentlich verfasst zu sein, muss jeder Arbeitnehmer sowie der jeweilige Vorgesetzte die geltenden Arbeitszeiten unmissverständlich davon ablesen können.

Jeder POT muss folgende Angaben enthalten, ansonsten gilt der POT als nichtig:

- Beginn und Ende der Referenzperiode und des POT,
- die normale Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer, d. h. den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Anzahl der pro Tag und pro Woche zu leistenden Arbeitsstunden,
- die Tage, an denen das Unternehmen geschlossen ist, die gesetzlichen und allgemeingültigen Feiertage sowie individuelle oder kollektive Urlaubstage,
- die wöchentliche Ruhezeit von mindestens 44 aufeinanderfolgenden Stunden und ggf. der anfallende Ausgleichsurlaub, wenn diese Ruhezeit nicht eingehalten werden kann.

Zusätzliche Bestimmungen können dem POT hinzugefügt werden und seine Dauer kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Unternehmen und der Personaldelegation geändert werden. Wenn das Unternehmen keine Personaldelegation hat, müssen die betroffenen Arbeitnehmer ihre Zustimmung erteilen. Dieses Verfahren kann jedoch in keinem Fall zur Festlegung einer POT-Dauer von weniger als einem Monat (bei einer legalen Referenzperiode von mehr als einem Monat) führen.

### **Mitteilung des POT**

Spätestens **5 Tage** vor seinem Inkrafttreten muss jeder POT:

- durch den Arbeitgeber erstellt,
- der Stellungnahme der Personaldelegation oder, falls keine vorhanden ist, den betroffenen Arbeitnehmern, vorgelegt und
- auf angemessene Art und Weise, allen betroffenen Arbeitnehmern mitgeteilt werden.

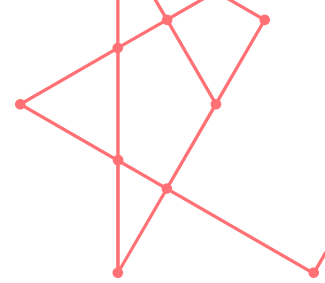
Falls die Delegation oder, in Ermangelung einer solchen, die betroffenen Arbeitnehmer, mit einer einzigen Stellungnahme den POT ablehnen, kann eine der Parteien sich an den Direktor der ITM oder seinen Delegierten wenden, der innerhalb eines Monats versuchen wird den Streit zu schlichten. Sollte es nicht möglich sein, eine Einigung zwischen den Parteien zu erzielen, kann das Nationale Schlichtungsamt („Office national de conciliation“) einberufen werden.

Dieses Schlichtungsverfahren hat jedoch keinerlei aufschiebende Wirkung in Hinblick auf die Anwendung des streitigen POT.

### **Änderungen des POT**

Falls der Arbeitgeber, während der Anwendungsdauer des POT, mit einer Situation konfrontiert wird, welche ihn zu einer Änderung des POT verpflichtet, muss eine Mitteilungsfrist von mindestens 3 Tagen beachtet werden um den betroffenen Arbeitnehmer darüber zu informieren.

2 Hypothesen sind vorstellbar:



**i. Die Mitteilungsfrist wird eingehalten und der Arbeitnehmer wird mindestens 3 Tage im Voraus über die Änderung des POT informiert**

Arbeitsstunden die den ursprünglichen Zeitplan für den Tag, die Woche oder den gesamten POT überschreiten, werden nicht als Überstunden gewertet – vorausgesetzt natürlich, dass die Änderung nicht gleichzeitig zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeiten führt (u.a. unter Berücksichtigung der neuen monatlichen Arbeitszeitbeschränkungen von 12,5% und 10%).

**ii. Die Mitteilungsfrist wird nicht beachtet und die Änderung erfolgt auf Initiative des Arbeitgebers weniger als 3 Tage im Voraus**

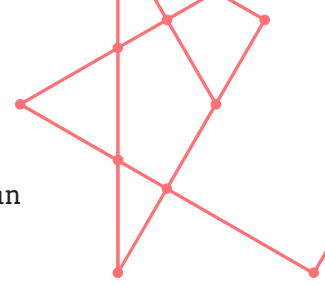
Wieder ist es notwendig, zwischen 2 Hypothesen zu unterscheiden:

- Die Änderung führt nicht zu einer Erhöhung der ursprünglich geplanten Stundenanzahl, sondern zu einem einfachen Zeitplanwechsel. In diesem Fall werden die **ersten 2 Stunden Arbeit, die von dem ursprünglichen Zeitplan abweichen**, zum normalen Stundensatz von 1,0 für eine geleistete Stunde vergütet. Folglich gibt es keinen Zuschlag für die ersten 2 Stunden, da die Störung, die durch eine so unerhebliche Abweichung vom ursprünglichen Zeitplan verursacht wird, nicht als schwer genug angesehen wird um zusätzliche Entschädigungen zu rechtfertigen.<sup>12</sup> **Arbeitsstunden, die mehr als 2 Stunden vom ursprünglichen Zeitplan abweichen**, werden durch Ruhezeit oder in bar mit einer Rate von 1,2 Stunden für eine einstündige Arbeitszeit ausgeglichen. Im Rahmen der Steuer- und Sozialversicherung ist dieser neue Zuschlagssatz genauso zu behandeln wie bei Überstunden. **Beispieltabelle:**

Arbeitsstunden		Vergütung
Ursprünglicher POT	umgeänderter POT	
8:00 – 9:00	8:00 – 9:00	Stunden die den ursprünglichen POT um mehr als 2 Stunden überschreiten 120%
9:00 – 10:00	9:00 – 10:00	
10:00 – 11:00	10:00 – 11:00	Erste 2 Stunden die den ursprünglichen POT überschreiten 100%
11:00 – 12:00	11:00 – 12:00	
12:00 – 13:00	12:00 – 13:00	Stunden die den ursprünglichen POT nicht überschreiten 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	

**Erklärungen:**

Der ursprüngliche Zeitplan geht von 12:00 bis 20:00 Uhr. Nach der Änderung vom POT durch den Arbeitgeber (ohne Berücksichtigung der



Mitteilungsfrist) dauert die Arbeit von 8.00 bis 16.00 Uhr. Nur der Zeitplan hat geändert, nicht die Anzahl an Stunden. Es gibt keine Erhöhung der ursprünglich geplanten Arbeitsdauer. Die tägliche Arbeitszeit beträgt immer noch 8 Stunden. Die Stunden, die bereits im ursprünglichen Zeitplan (zwischen 12:00 und 16:00 Uhr) enthalten waren, sowie die ersten 2 Arbeitsstunden, die den ursprünglichen Zeitplan überschreiten (zwischen 10:00 und 12:00 Uhr), sind zum normalen Stundenlohn zu vergüten (100%). Arbeitsstunden, die den ursprünglichen Zeitrahmen um mehr als 2 Stunden (zwischen 8:00 und 10:00 Uhr) überschreiten, werden mit einer Stundenrate von 1,2 für 1 geleistete Stunde kompensiert.

- **Die Änderung führt zu einer Erhöhung der ursprünglich geplanten Stundenanzahl und nicht zu einem einfachen Zeitplanwechsel**

Stunden welche zusätzlich zu der vom ursprünglichen POT festgelegten Anzahl an Arbeitsstunden geleistet werden müssen, gelten im Rahmen der neuen Gesetzgebung als Überstunden. Die anwendbaren Sätze ergeben sich daher aus Artikel L. 211-27. AGB. (Ruhezeit i.H.v. 1,5 oder Vergütung i.H.v. 1,4)

- **Der Arbeitnehmer beantragt die Änderung vom POT nicht anzuwenden**  
Der Arbeitnehmer, der von einer Änderung des POT betroffen ist, die auf Initiative des Arbeitgebers ihm weniger als 3 Tage vor dem Ereignis mitgeteilt wird, kann einen Antrag stellen damit die Änderung keine Anwendung findet. Dem Antrag des Arbeitnehmers müssen triftige und zwingende Gründe zugrunde liegen. Der Arbeitnehmer kann einen solchen Antrag nicht stellen, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Falles von höherer Gewalt gemäß Artikel L.231-2., Punkt 2 und 3, gezwungen ist die Änderung vorzunehmen (Reinigungs-, Reparatur- und Erhaltungsarbeiten, die für die regelmäßige Fortsetzung der Arbeit erforderlich sind; Arbeiten die nicht Teil der normalen Produktion sind und von denen die regelmäßige Wiederaufnahme der Arbeiten am nächsten Tag abhängig ist; Arbeiten die erforderlich sind, um den Verfall von Materialien oder Erzeugnissen zu verhindern – sofern der normale Betriebsablauf es nicht erlaubt, diese Arbeiten an einem anderen Wochentag durchzuführen). Wenn der Antrag durch den Arbeitgeber abgelehnt wird, kann die Personaldelegation oder der betroffene Arbeitnehmer die ITM bitten, eine schriftliche Einschätzung abzugeben, ob dem Antrag des Arbeitnehmers triftige und zwingende Gründe zugrunde liegen. Die ITM äußert sich innerhalb von 2 Wochen.

Alle diese Bestimmungen gelten nur, wenn die Änderungen des POT auf Antrag des Arbeitgebers vorgenommen werden, dies um zu verhindern dass persönliche Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern oder Änderungen auf Wunsch des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber zwingen Überstunden zu zahlen.<sup>13</sup>

## **II. REFERENZPERIODE IM RAHMEN VON VERHANDLUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN**

Im Falle einer Referenzperiode von mehr als einem Monat, die im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer Gleitzeitregelung ausgehandelt wird, sind weder die zusätzlichen Urlaubstage noch die neuen Arbeitszeitbeschränkungen von 12,5% oder 10% anwendbar.

### **A. DIE REFERENZPERIODE IN UNTERNEHMEN DIE EINEM**



## **KOLLEKTIVVERTRAG UNTERLIEGEN**

Wenn ein Tarifvertrag oder eine andere Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern eine Referenzperiode festlegt, spricht man von einer „vertraglichen“ oder einer „verhandelten“ Referenzperiode.

In diesem Rahmen kann die Referenzperiode verkürzt oder bis zu einer Höchstdauer von 12 Monaten verlängert werden.

### **Der Tarifvertrag enthält Bestimmungen über eine Referenzperiode**

Sollte die vertragliche bzw. verhandelte Referenzperiode von der legalen Referenzperiode abweichen, muss der Tarifvertrag oder die sonstige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, Regeln festlegen hinsichtlich der Periodizität, des Inhalts und der Bedingungen für die Erstellung des Arbeitsorganisationsplans (POT) innerhalb des oder der Unternehmen.

Die zusätzlichen Urlaubstage und die neuen Arbeitszeitbeschränkungen von 10% und 12,5% sind bei einer vertraglichen bzw. verhandelten Referenzperiode nicht anwendbar, da die Parteien während ihrer Verhandlungen die Art der Entschädigungen frei bestimmen können. Sie sind demnach nicht verpflichtet, über zusätzliche Urlaubstage zu verhandeln. Andere Entschädigungen als die gesetzlichen sind durchaus möglich.<sup>14</sup>

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform geltenden Tarifverträge bleiben bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer in Kraft.

### **Der Tarifvertrag enthält keine Bestimmungen über eine Referenzperiode**

In diesem Fall kann der Arbeitgeber jederzeit eine legale Referenzperiode von bis zu 4 Monaten festlegen.

Wenn jedoch der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform geltende Tarifvertrag keine Bestimmungen über eine Referenzperiode enthält oder lediglich auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen verweist, kann die Dauer der legalen Referenzperiode nicht über die Dauer von einem Monat verlängert werden bis der Tarifvertrag erlischt.

Diese Übergangsbestimmung gilt während der gesamten verbleibenden Dauer des Tarifvertrags, einschließlich der Verhandlungsphase nach einer Kündigung („dénonciation“). Jede Kündigung eines Kollektivvertrags wird nämlich erst wirksam nach dem Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrags oder spätestens am 1. Tag des 12. Monats der Kündigung.<sup>15</sup>

## **B. DIE REFERENZPERIODE IN UNTERNEHMEN DIE UNTER EINE GLEITZEITREGELUNG FALLEN**

Auch wenn die Anwendung einer Referenzperiode grundsätzlich die Erstellung eines POT erfordert, kann dieses POT-System durch eine Gleitzeitregelung ersetzt werden.

Die Gleitzeitregelung ist ein Werkzeug für die Arbeitszeitgestaltung, welches es jedem Arbeitnehmer individuell ermöglicht, von Tag zu Tag, seine Arbeitszeit und -dauer entsprechend seiner persönlichen Bedürfnisse anzupassen.

Allerdings muss der Arbeitnehmer Folgendes im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung respektieren:



- die Bestimmungen der Gleitzeitregelung,
- die maximal zulässige Arbeitszeit (d.h. 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche),
- die Bedürfnisse des Unternehmens und die berechtigten Wünsche der anderen Arbeitnehmer.

Unternehmen, die über eine Gleitzeitregelung anstatt des POT verfügen, sind nicht verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmern zusätzliche Urlaubstage zu gewähren oder die maximalen Überschreitungsrate von 12,5% und 10% zu beachten, da die Gleitzeitregelung nur mittels Verhandlungen im Rahmen eines Tarifvertrags oder Einigung zwischen den Sozialpartnern eingeführt werden kann. Die Entscheidung über die Einführung einer Gleitzeitregelung sowie deren Periodizität, Inhalt und Modalitäten einschließlich möglicher Änderungen, wird im Rahmen eines Tarifvertrages, eines sonstigen Abkommens zwischen den Sozialpartnern, oder einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation oder, falls keine Personaldelegation vorhanden ist, den betroffenen Arbeitnehmern, festgelegt. Die Mitbestimmung („codécision“) über Gleitzeitregelungen gilt somit für alle Unternehmen, unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer.

Das Unternehmen muss ein System einrichten, das eine **genaue Abrechnung** der geleisteten Arbeitsstunden gewährleistet.

Zeigt am Ende der Referenzperiode die Abrechnung:

- einen Überschuss an Stunden, gilt diese überschüssigen Stunden als Überstunden im Sinne von Artikel L.211-22. ff. des AGB, insofern sie auf Antrag des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen geleistet wurden. Bei einer legalen Referenzperiode von einem Monat oder weniger kann die Gleitzeitregelung eine Anzahl von Überstunden festlegen, die auf die nächsten Referenzperiode übertragen werden können. Bei einer legalen Referenzperiode von mehr als einem Monat bis 4 Monaten können überschüssige Stunden nicht auf die folgende Referenzperiode übertragen werden.
- ein Defizit an Stunden, muss dieses Stundendefizit innerhalb einer von der Gleitzeitregelung festzulegenden Frist ausgeglichen werden indem die normale Arbeitszeit während der folgenden Referenzperiode überschritten wird, ohne dass dadurch Überstunden entstehen. Die Höchstarbeitszeit darf jedoch auch in diesem Fall die 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Die Gesamtabrechnungen für jede Organisationseinheit werden der Personaldelegation mitgeteilt.

Sollte die Personaldelegation die Richtigkeit dieser Abrechnungen anzweifeln, kann sie sich zwecks Überprüfung an die ITM wenden. Die ITM verfasst einen Bericht für den Arbeitgeber und die Personaldelegation. Sollte die ITM feststellen dass die Meinungsverschiedenheit andauert, kann jede der Parteien einen Antrag vor dem Nationalen Schlichtungsamt („Office national de conciliation“) stellen.

### **III. ÜBERSTUNDEN INNERHALB DER REFERENZPERIODE**

Selbst bei Anwendung einer Referenzperiode werden bestimmte Stunden als Überstunden gewertet. Es handelt sich hier um:

- Zusätzliche Arbeitsstunden die bis zum Ende der Referenzperiode nicht 1 zu 1 durch Ruhezeit ausgeglichen werden konnten,



- ungeplante Arbeitsstunden über die der Arbeitnehmer erst nach Ablauf der 3-tägigen Änderungsfrist des POT informiert wird,
- Stunden die die normale Arbeitszeit um mehr als:
  - **12,5%** bis hin zu maximal 20% bei einer Referenzperiode von **mehr als einem Monat und höchstens 3 Monaten**,
  - **10 %** bis hin zu maximal 20% bei einer Referenzperiode von **mehr als 3 Monaten und höchstens 4 Monaten**, überschreiten. Die 20% stehen für die 48 Stunden pro Woche die nicht überschritten werden können.

Überstunden werden mit einem Ausgleich durch Ruhezeit in Höhe von 1,5 Stunden Ruhezeit pro geleisteter Überstunde entschädigt (oder mit demselben Zinssatz auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, dessen Bedingungen durch einen Tarifvertrag oder ein sonstiges Abkommen zwischen den Sozialpartnern festgelegt sind).

Überstunden die am Ende einer legalen oder kollektivvertraglichen Referenzperiode festgestellt werden, müssen innerhalb der darauffolgenden Referenzperiode, wie oben beschrieben, ausgeglichen werden. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird nach Belieben des Arbeitnehmers festgelegt, wie beim Urlaub,<sup>16</sup> wobei der Arbeitnehmer die Bedürfnisse des Unternehmens sowie die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer berücksichtigen muss. Überstunden, die bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht ausgeglichen werden konnten, können ausnahmsweise bis zum 31. März des folgenden Jahres übertragen werden.

Ist ein Ausgleich durch Ruhezeit nicht möglich (aus organisatorischen Gründen oder weil der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, bevor er die Ausgleichsruhezeit nehmen konnte), müssen ihm für jede geleistete Überstunde mindestens 140% seines Stundenlohns gezahlt werden.

Diese sind von der Steuer und den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, mit Ausnahme der Sachleistungs- und Pflegeversicherungsbeiträge anwendbar auf die 100% des üblichen Stundenlohns.

Die 40% Zuschlag sind komplett abgabenfrei.

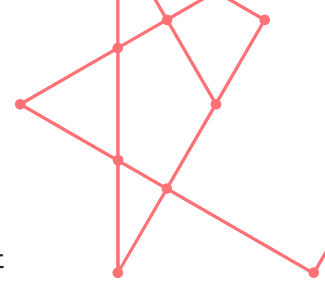
Den Stundenlohn bestimmt man, indem man den Monatslohn durch 173 Stunden dividiert. Überstundenzuschläge gelten nicht für Führungskräfte.

## **SCHLUSSFOLGERUNG**

Die Hauptinnovation der Reform besteht in der Möglichkeit, zwischen einer Reihe von legalen Referenzperioden zu wählen, welche sich durch ihre jeweilige Dauer unterscheiden und von denen die Längste 4 Monate beträgt. Die neue Gesetzgebung zielt darauf ab, jedem Unternehmen, das nicht unter einen Tarifvertrag fällt, zu erlauben, unter den verschiedenen legalen Referenzperioden und unter Berücksichtigung der Höchstdauer von 4 Monaten, die eine Referenzperiode zu wählen die am besten seiner Arbeitsorganisation entspricht. Wenn das Unternehmen derzeit unter einer legalen Referenzperiode von einem Monat funktioniert hat, kann diese entweder beibehalten werden oder es kann eine längere Referenzperiode eingeführt werden.

Die Anwendung einer legalen Referenzperiode von mehr als einem Monat ist jedoch, insbesondere wegen der Verpflichtung, den betroffenen Arbeitnehmern zusätzlichen Urlaub zu gewähren, unvermeidlich verbunden mit zusätzlichen Kosten für das Unternehmen. Je nach Dauer der Referenzperiode sind jedem





betroffenen Arbeitnehmer jährlich 12, 24 oder 28 Stunden Zusatzurlaub zu gewähren. Damit die Verlängerung der Referenzperiode für das Unternehmen vorteilhaft sein kann, muss eine ausreichende Anzahl an Überstunden gespart werden um die Mehrkosten decken zu können, die sich aus den zusätzlichen Urlaubsansprüchen ergeben. Je mehr ein Unternehmen Variationen in seinen Tätigkeiten hat und daher auf Überstunden zurückgreifen muss, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Verlängerung der Referenzperiode zu ihrem Vorteil ist. Allerdings dürfen die Variationen auch nicht allzu extremer Natur sein, da die neue Gesetzgebung nur Überschreitungen bis 12,5% bzw. 10% zulässt.

Hinzu kommt, dass das neue System nur geeignet ist für Überstunden, die im Voraus planbar sind. Im Allgemeinen sind es jedoch unvorhersehbare Umstände, die den Arbeitgeber, in der Regel in letzter Minute, zwingen auf Überstunden zurückzugreifen. In solchen Fällen kann die 3-tägige Mitteilungsfrist nicht eingehalten werden und Zusatzkosten sind unvermeidlich. Nur Unternehmen die regelmäßig mit vorhersehbaren Höhen und Tiefen konfrontiert sind, können von einer Verlängerung ihrer legalen Referenzperiode profitieren, vorausgesetzt sie sind bereit, die damit verbundenen bürokratischen Herausforderungen zu meistern.

Jedes Unternehmen das gedenkt eine legale Referenzperiode von mehr als einem Monat anzuwenden, sollte im Vorfeld eine sorgfältige Bewertung der finanziellen Auswirkungen durchführen. Für viele Unternehmen wird die Reform nämlich nur wenig verändern in puncto Arbeitszeitgestaltung, da sie kein Interesse am neuen System finden werden. Stattdessen tun sie besser daran ihre Arbeitszeit weiterhin so zu organisieren wie bis jetzt, d.h. über eine legale Referenzperiode von höchstens einem Monat bzw. über eine im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer Gleitzeitregelung festgelegten Referenzperiode.

## **ANHÄNGE**

### **VERANSCHAULICHENDE TABELLEN**

Im Rahmen seines Gesetzesentwurfs, hat der Gesetzgeber versucht, anhand der nachstehenden Tabellen die verschiedenen Schwellenwerte zu veranschaulichen, ab denen die Festlegung einer legale Referenzperiode von 2, 3 oder 4 Monaten, für ein Unternehmen, Gewinn bringend werden kann.

Die Überlegung ist die folgende: In einem Unternehmen ohne Referenzperiode, wird eine, zusätzlich zur normalen Arbeitszeit gearbeitete Stunde, durch Ruhezeit i.H.v. einer Stunde plus einer halben Stunde ( $1 = 1,5$ ) kompensiert. Dank der Referenzperiode, wird eine solche Stunde zu einer flexiblen Stunde und kann ohne Zuschlag ( $1 = 1$ ) innerhalb der Referenzperiode ausgeglichen werden. Daraus ergibt sich eine Einsparung von einer halber Stunde Ruhezeit, pro Stunde, die der Arbeitnehmer zusätzlich zu seiner normalen Arbeitszeit arbeitet. Der Gesamtsumme der, auf diese Weise, eingesparten Stunden Ruhezeit, ist jedoch der zusätzliche Urlaubsanspruch für die betroffenen Arbeitnehmer, abzuziehen (12, 24 oder 28 Stunden). Entweder gibt die Gleichung ein negatives Ergebnis (unten in rot) und die Referenzperiode kostet mehr als sie einbringt, oder die Gleichung ergibt ein positives Ergebnis (grün) und das Unternehmen kann durch die Referenzperiode einen Gewinn erzielen.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Darstellung, nach Ansicht der Verfasser des vorliegenden Dokuments, rein statischer Natur ist. Mögliche



Änderungen vom POT (innerhalb einer Frist von weniger als 3 Tagen), welche zu zusätzlichen Entschädigungen führen, werden nicht berücksichtigt. Das gleiche gilt für mögliche Überstundenzuschläge wegen Überschreitung der maximalen Höchstarbeitszeiten (d.h. Stunden jenseits der Überschreitungen von 12,5% oder 10% bis zu maximal 20%).

Die folgenden Tabellen sind kopiert aus dem Gesetzentwurf Nr. 7016, wie er am 16. Juli 2016 in der Abgeordnetenversammlung eingebracht wurde (Quelle: [www.chd.lu](http://www.chd.lu)). Die Erläuterungen sind freie Übersetzungen derer im gerade genannten Entwurf.

#### Referenzperiode von 2 Monaten

- zusätzliche Urlaubstage: 1,5 Tage (12 Stunden)

Anzahl (y) zusätzlicher Arbeitstage pro Referenzperiode	Saldo nach X Referenzperioden					
	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

#### Referenzperiode von 3 Monaten

- zusätzliche Urlaubstage: 3 Tage (24 Stunden)

Anzahl (y) zusätzlicher Arbeitstage pro Referenzperiode	Saldo nach X Referenzperioden			
	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

**Referenzperiode von 4 Monaten**

- *zusätzliche Urlaubstage: 3,5 Tage (28 Stunden)*

Anzahl (y) zusätzlicher Arbeitstage pro Referenzperiode	Saldo nach X Referenzperioden		
	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



## **Erläuterungen**

In einem System der Arbeitszeitgestaltung ohne Referenzperiode wird eine zusätzliche Stunde i.H.v. 1,5 ausgeglichen. Dank der Referenzperiode kann die Extrastunde im Referenzzeitraum 1 = 1 ausgeglichen werden.

Der Saldo wird auf der Grundlage der dem Arbeitnehmer gewährten zusätzlichen Urlaubstage und der innerhalb der Referenzperiode 1 zu 1 ausgeglichenen Überstunden berechnet.

### **Beispiel**

- Eine Referenzperiode von 2 Monaten gibt Anrecht auf zusätzliche 1,5 Urlaubstage (12 Stunden)
- Wenn während drei aufeinander folgenden Referenzperioden, jeweils 8 zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden und während der Referenzperiode wieder 1 zu 1 ausgeglichen werden, ist der Saldo 0 nach der dritten Referenzperiode.
  - Referenzperiode 1: Januar: 8 zusätzliche Arbeitsstunden / Februar 8 Stunden Ausgleichsruhezeit
  - Referenzperiode 2: März: 8 zusätzliche Arbeitsstunden / April 8 Stunden Ausgleichsruhezeit
  - Referenzperiode 3: Mai: 8 zusätzliche Arbeitsstunden / Juni 8 Stunden Ausgleichsruhezeit
- Damit konnte das Unternehmen 24 zusätzliche Arbeitsstunden neutralisieren, anstatt sie, mit Zuschlag, i.H.v. 1,5 Stunde pro geleisteter Extrastunde, auszugleichen (d.h. durch 36 Stunden anstatt nur 24). Die Flexibilität der Referenzperiode führt zu einem Gewinn von 12 Stunden. Minus die 12 zusätzlichen Urlaubstage ist der Saldo 0 nach der dritten Periode.
- Wenn das Unternehmen im gleichen Rhythmus weitermacht (8 zusätzliche Arbeitsstunden pro Referenzperiode) wird der Saldo am Ende des Jahres positiv (+12 Stunden) sein.

Die während der Referenzperiode auszugleichenden Extrastunden betragen maximal 20 Stunden bei einer Referenzperiode von 2 Monaten, maximal 40 Stunden bei einer Referenzperiode von 3 Monaten und maximal 40 Stunden bei einer Referenzperiode von 4 Monaten (Obergrenze von 12,5% oder 10%).

## **PARTIE LÉGISLATIVE**

*In Luxemburg werden die Gesetze und Vorschriften nur in französischer Sprache veröffentlicht. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind daher nicht in deutscher Sprache verfügbar.*

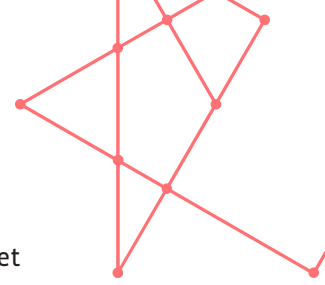
## **PARTIE LÉGISLATIVE**

### **CODE DU TRAVAIL (EXTRAITS)<sup>17</sup>**

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 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.**

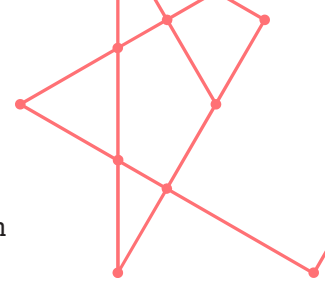
Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables :

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 préétabli 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.**

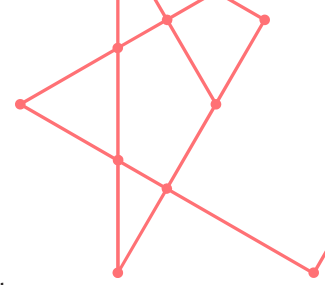
(1) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(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].<sup>18</sup>

#### **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.

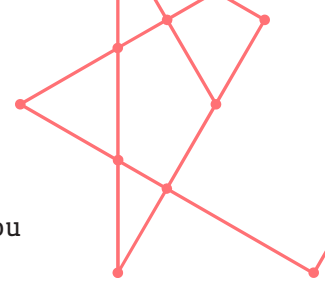
#### **Art. L. 211-19.**

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.

**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],<sup>19</sup> 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.

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]<sup>20</sup> est applicable.

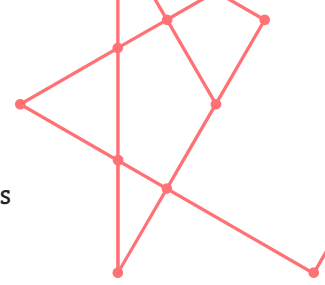
**Art. L. 211-25.**

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],<sup>21</sup> 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].<sup>22</sup>

## **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.

(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 :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit :
4. 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 ;
5. 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 ;

1. 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 ;
2. v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques ;
3. 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 ;

1. en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment :
2. i) dans l'agriculture ;
3. ii) dans le tourisme ;

iii) dans les services postaux ;

1. pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire :
2. i) dont les activités sont intermittentes ;
3. 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 ;

1. 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 ;
2. 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.

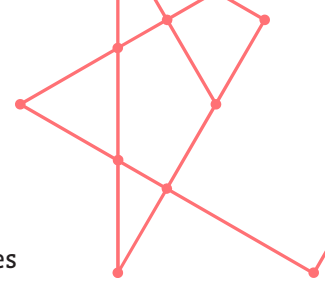
Dans les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel et les accords d'entreprise conclus dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre 1, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail, la période de référence peut être 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**



[...] <sup>23</sup>

### **Chapitre III.- Cumul d'emplois excédant quarante heures**

[...] <sup>24</sup>

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

[...] <sup>25</sup>

#### **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. <sup>26</sup>

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

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.

[...] <sup>27</sup>

### **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**

[...] <sup>28</sup>

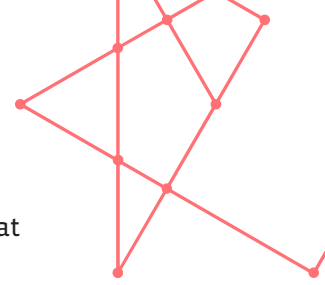
Titre II – Salaire

[...] <sup>29</sup>

Titre III – Repos, congés et jours fériés légaux

### **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<sup>30</sup> 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 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.

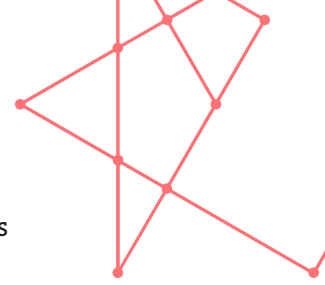
**Art. L. 231-3.**

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<sup>31</sup> 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.**

- 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 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 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 journallement, 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 servis 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.<sup>32</sup>

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 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.

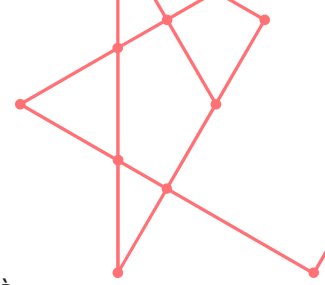
En cas d'ouverture d'une entreprise nouvelle, celle-ci peut être autorisée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sous les conditions, selon les modalités et pour la durée qu'il détermine, à déroger à l'interdiction visée à l'article L. 231 1 dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure 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].<sup>33</sup>

**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, 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**

{...}<sup>34</sup>

**Chapitre III.- Congé annuel payé des salariés**

{...}<sup>35</sup>

**Chapitre IV.- Congés spéciaux**

{...}<sup>36</sup>

**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.

[...] <sup>37</sup>

## **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**

### **FEDIL**

Die 1918 gegründete Fedil – Business Federation Luxembourg ist heute ein multisektoraler Wirtschaftsverbund, der die Bereiche Industrie, Bau und Unternehmensdienstleistungen vertritt.

Was die luxemburgische Wirtschaft angeht, so stehen die Fedil-Mitgliedsunternehmen für

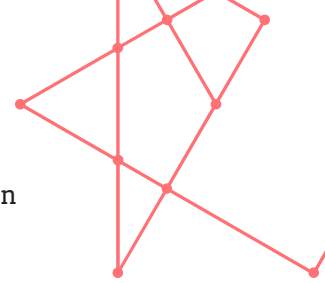
- 25% der Wertschöpfung
- 30% der inländischen Beschäftigung
- +/- 8 Mrd. EUR pro Jahr im Export

Auf nationaler Ebene besteht das Hauptziel der Fedil darin, die beruflichen Interessen seiner Mitglieder zu vertreten und alle damit zusammenhängenden wirtschaftlichen, sozialen und industriellen Fragen zu analysieren. Darüber hinaus bemüht sich die Fedil, den Geist und die Verbindungen der Solidarität zwischen den luxemburgischen Arbeitgebern zu entwickeln.

Auf Gemeinschaftsebene ist die Fedil mit BusinessEurope ([www.business europe.eu](http://www.business europe.eu)) verbunden und hat eine Repräsentanz in Brüssel.

Als Organisation, die luxemburgische Arbeitgeber vertritt, nimmt sie an den Aktivitäten der Internationalen Arbeitskonferenz (ILO) in Genf teil. Darüber hinaus ist sie Mitglied der Internationalen Organisation der Arbeitgeber (IOE) und des Wirtschafts- und Industriebeirates der OECD (BIAC).

Die Fedil unterhält regelmäßige Kontakte auf nationaler und europäischer Ebene mit politischen Vertretern, Behörden, Wirtschaftszweigen und Gewerkschaften und bemüht sich, politische und administrative Entscheidungen im Interesse der freien Wirtschaft zu beeinflussen. Darüber hinaus engagiert sich die Fedil bei der Vorbereitung wirtschaftlicher und



sozialer Entscheidungen durch ihre Vertreter in zahlreichen Beratungsgremien der öffentlichen Hand.

Mit dem Ziel der Förderung der luxemburgischen Wirtschaft beteiligt sich die Fedil auch an zahlreichen Wirtschaftsmissionen im Ausland.

Zusätzliche Information unter: [www.fedil.lu](http://www.fedil.lu)

## **DIE VERFASSER**

Für Fragen und Informationen in Bezug auf das vorliegende Handbuch, zögern Sie nicht sich an die Verfasser zu wenden:

### **Patricia Hemmen**

*Beraterin Arbeitsbeziehungen und Sozialrecht*

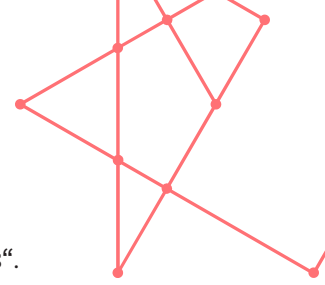
### **Marc Kieffer**

*Generalsekretär*



Kontakt: [marc.kieffer@fedil.lu](mailto:marc.kieffer@fedil.lu)

Marc ist Generalsekretär der Fedil. Er hat einen Master in Recht mit Fokus auf Privatrecht der Universität in Straßburg. Vor seiner Tätigkeit bei der Fedil war er als Rechtsanwalt tätig. Er ist Generalsekretär verschiedener sektorieller Industrieverbände: er kümmert sich um die „Federation Recruitment, Search &

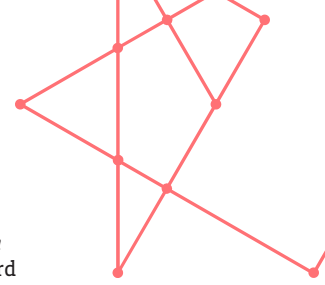


Selection“, „Fedil Employment Services“, „Fedil Metall“, „Fedil security services“, den „Fonds de formation sectoriel pour l'Intérim“ und das „Groupement des Producteurs de Vins Mousseux et Crémants Luxembourgeois“. Darüber hinaus ist Marc Geschäftsführer des 1994 auf Initiative der Fedil gegründeten „Service de Santé au Travail de l'Industrie“. Er berät und unterstützt die Mitglieder der Fedil in rechtlichen und sozialen Angelegenheiten und vertritt die Fedil in verschiedenen Gremien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Marc spricht Luxemburgisch, Französisch, Deutsch und Englisch.

---

## FOOTNOTES

1. Die vorliegenden Informationen und ihre Anhänge erläutern den Inhalt des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 bzgl. der Organisation der Arbeitszeit, so wie es von seinen Autoren zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens aufgefasst und interpretiert wird, unbeschadet eventueller anderer Anwendungen und Interpretationen oder nachträglichen Änderungen. Fedil haftet nicht für mögliche Versäumnisse, Fehler oder Konsequenzen, die sich aus der Verwendung der in diesem Handbuch enthaltenen Informationen ergeben
2. Gesetz vom 23. Dezember 2016 über die Organisation der Arbeitszeit und zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches, veröffentlicht am 27. Dezember 2016 im „Mémorial A“ – Nr. 271 von 2016 nachstehend „Gesetz“ genannt.
3. Tarifverträge, die niedrigere Arbeitszeiten festlegen, sind möglich, aber in der Praxis selten. Daher, wenn dieses Handbuch sich auf normale Arbeitszeiten bezieht, sind es die gesetzlichen Arbeitszeiten, die gemeint sind. Sofern jedoch abweichende vertragliche Bestimmungen innerhalb des Unternehmens anwendbar sind, müssen die verschiedenen hierangegebenen Zahlen und Werte entsprechend umgerechnet werden.
4. In Monaten ausgedrückt
5. verglichen mit dem gesetzlichen Mindesturlaub von 25 Tagen
6. der gesetzliche Mindesturlaub von 25 Tagen und die zusätzlichen Urlaubstage werden addiert
7. maximale Anzahl an Stunden die gearbeitet werden können ohne dass Überstunden entstehen
8. maximale Anzahl an Stunden die gearbeitet werden können ohne dass Überstunden entstehen
9. maximale Anzahl an Stunden die gearbeitet werden können ohne dass Überstunden entstehen
10. maximale Anzahl an Stunden die gearbeitet werden können ohne dass Überstunden entstehen
11. Gesetzentwurf Nr. 7016, Bericht des Ausschusses für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit vom 16. Dezember 2016
12. Gesetzentwurf Nr. 7016, Kommentar zu den Artikeln, Ad Artikel L. 211-7., Seite 20.
13. Gesetzentwurf Nr. 7016, Kommentar zu den Artikeln, Ad Artikel L. 211-7., Seite 21.
14. Gesetzentwurf Nr. 7016, Bericht des Ausschusses für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit vom 16. Dezember 2016, Seite 12.
15. Gesetzentwurf Nr. 7016, Bericht des Ausschusses für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit vom 16. Dezember 2016, Seite 12.
16. Gesetzentwurf Nr. 7016, Bericht des Ausschusses für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit vom 16. Dezember 2016, Seite 17.
17. Texte coordonné proposé par les auteurs de la présente publication. Seule la version publiée au Mémorial fait foi !
18. Il faut lire L. 211-18 à L.211-21.
19. Il faut lire L. 211-17 à L.211-21.
20. Il faut lire L.211-23.
21. Il faut lire L.211-24.
22. Il faut lire L.211-25.
23. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
24. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
25. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
26. L'alinéa 2 ancien du (1) est abrogé
27. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
28. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).



29. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
30. 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).
31. 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)
32. 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.* »
33. Il faut lire L.211-29.
34. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
35. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
36. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).
37. Texte non repris à consulter dans le Code du travail (p.ex. sur [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) – Mémorial A – Textes coordonnés – Codes-loi – Code du travail).