

www.ogbl.lu

 facebook.com/ogbl.lu

 twitter.com/OGBL_Luxembourg



***La réforme de
l'organisation du
temps de travail
apporte beaucoup de
nouveautés***



OGB-L

La réforme de l'organisation du temps de travail apporte beaucoup de nouveautés

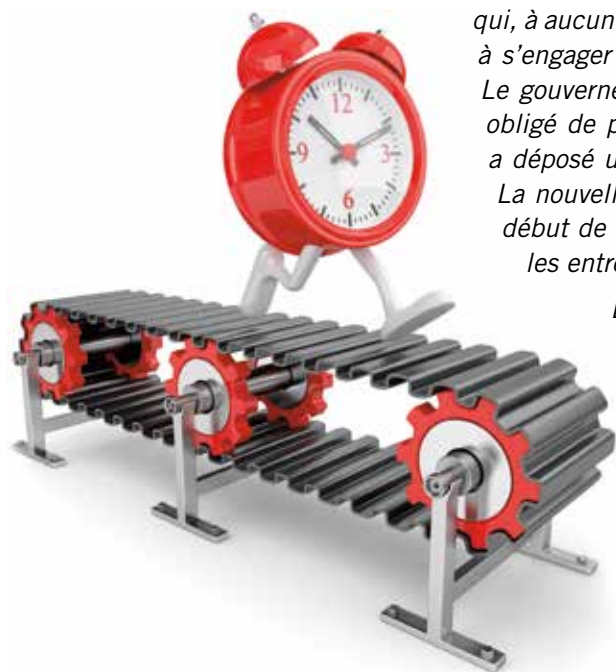
La réforme de l'organisation du temps de travail, actuellement en vigueur, fait suite à des négociations qui ont duré pendant des mois entre le gouvernement, le patronat et les syndicats sans pour autant apporter de résultat. Le patronat voulait avant tout, encore plus de flexibilité pour les entreprises, sans contrepartie pour les salariés. L'acharnement du patronat pour obtenir davantage de flexibilité a pu être contrecarré grâce à la pression exercée pendant des mois par l'OGBL. Une solution dans le consensus n'a pas pu être trouvée en raison, il

faut le dire, de l'entêtement du patronat qui, à aucun moment, s'est montré disposé à s'engager vers la voie d'un compromis.

Le gouvernement a, par conséquent, été obligé de prendre ses responsabilités et a déposé un projet de loi au Parlement.

La nouvelle loi est en vigueur depuis le début de l'année et s'applique à toutes les entreprises au Luxembourg.

Des revendications essentielles de l'OGBL ont été reprises dans le texte de loi, qui constitue un compromis acceptable pour l'OGBL.



Qu'y a-t-il de neuf?

Tout d'abord, il est important de constater que les conventions collectives de travail existantes ne sont pas impactées par la nouvelle loi. Elles subsistent, à condition qu'il existe une description précise de l'organisation du temps de travail.

Même si ce n'est pas le cas, une période de référence supérieure à un mois ne peut pas être introduite. Ce type de discussions incombe aux syndicats.

La nouvelle période de référence, pour le calcul du nombre moyen d'heures, peut être exprimée en semaines ou en mois. La durée de travail hebdomadaire maximal reste fixée à 40 heures par semaine. Et il n'est toujours pas permis de travailler plus de 48 heures par semaine et plus de 10 heures par jour.

Une période de référence maximale de 4 mois

Si une entreprise souhaite introduire une nouvelle période de référence, elle doit informer et consulter la délégation du personnel ou, à défaut de délégation du personnel, les salarié(e)s concerné(e)s.

La nouvelle période de référence est alors d'application un mois plus tard. Une telle réglementation du temps de travail reste valable, au maximum, pendant 24 mois. Mais, elle peut être prolongée dans le cadre d'un accord informel.

L'Inspection du Travail et des Mines doit être informée officiellement.

En fonction de la durée de la période de référence, il y a plus de congé.

- période de référence allant jusqu'à un mois:
pas de jour de congé supplémentaire
- période de référence comprise entre plus d'un mois et deux mois:
1 jour et demi de congé supplémentaire par an
- période de référence comprise entre plus de 2 mois et 3 mois: 3 jours supplémentaires de congé par an
- période de référence comprise entre 3 et 4 mois:
3 jours et demi supplémentaires de congé par an

En cas de travail à temps partiel, ces jours sont recalculés en fonction de la longueur du temps partiel.



Le plan d'organisation de travail

Les salariés concernés doivent être informés de leurs horaires de travail par l'entreprise, au plus tard 5 jours avant le début de la période de référence.

Aucun plan d'organisation du travail (POT) ne peut être inférieur à un mois, à moins que la période de référence soit elle-même plus courte qu'un mois.

Le POT doit indiquer:

- 1) le début et la fin de la période de référence
- 2) les horaires journaliers précis de tous les salariés
- 3) les jours fériés, les congés, les jours de repos, etc. doivent être mentionnés dans le POT
- 4) la période de repos ininterrompu de 44 heures, obligatoire chaque semaine. Lorsque ce n'est pas le cas, les jours de congé dus suite au non-respect de cette période de repos.¹



Toute autre disposition doit être présentée à la délégation du personnel ou aux salariés concernés au plus tard 5 jours avant l'entrée en vigueur. Si les employeurs et la délégation du personnel n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le POT, l'Inspection du Travail et des Mines peut être sollicitée. Celle-ci dispose d'un mois pour concilier les deux parties.

Si aucun accord ne peut être trouvé à l'issue de ce mois, alors l'Office national de conciliation peut être chargé du litige.

Cependant, le POT litigieux n'est pas annulé pendant la procédure de conciliation.

¹ Période de repos de 44 heures: Si la période de repos hebdomadaire de 44 heures d'affilée n'est pas respectée, un droit à un congé supplémentaire existe, en l'occurrence un jour de congé par huit semaines et jusqu'à 6 jours de congé par an. L'article à ce sujet fut formulé plus clairement dans la loi suite à la pression de l'OGBL. Il a été défini que les 44 heures hebdomadaires sont obligatoires.

Que se passe-t-il, si le POT est modifié pendant sa période de validité?

Grâce aux propositions constructives de l'OGBL, d'importantes modifications législatives ont pu être imposées à ce sujet. Auparavant, prévalait la règle que si des circonstances imprévues conduisaient à un changement du POT, il n'y avait aucun droit au paiement d'heures supplémentaires. Donc pas de paiement d'heures supplémentaires. Cela a eu pour effet que dans la plupart des entreprises, des heures supplémentaires ont continué à être prestées, mais que presque jamais elles n'ont été rémunérées comme telles.

Une situation inacceptable. Désormais, vaut la règle suivante: si l'information concernant le changement du POT a lieu au moins 3 jours avant la date effective de ce changement, il n'y a pas d'heures supplémentaires dues. Si ces trois jours ne sont pas respectés, des heures supplémentaires doivent être payées, hormis en cas de force majeure.

Trois nouvelles règles supplémentaires

Une autre avancée de la nouvelle législation, qui renvoie aux propositions de l'OGBL, consiste en 3 règles qui introduisent de nouveaux principes.

- 1) Si le POT est modifié (notification arrivant moins de 3 jours avant l'événement) sans entraîner d'heures supplémentaires, c.-à-d. dans le cas d'un simple décalage d'heures, alors le salarié a droit à un supplément de 20% pour chaque heure suivant la deuxième heure de travail. Cette majoration est traitée de la même manière que les heures supplémentaires (en matière de droit fiscal et social).
- 2) Si le salarié, pour des raisons justifiées, se voit dans l'incapacité de travailler selon le nouveau POT (notification ayant eu lieu moins de 3 jours avant l'événement), il peut demander à être exempté du nouveau POT. En cas de refus de l'employeur, la délégation du personnel ou le salarié concerné ont la possibilité de contacter l'Inspection du Travail et des Mines.
- 3) Afin d'éviter que la période de référence de 4 mois, désormais possible, n'entraîne de longues périodes d'heures de travail excessives, une nouvelle disposition a été introduite.



Au Luxembourg, il est autorisé de travailler jusqu'à 20% supplémentaires. Cela continue d'être vrai. Ce qui est nouveau, c'est que dans le cas d'une période de référence comprise entre plus d'un mois et 3 mois, le dépassement maximal de 40 heures par semaine en moyenne n'est plus fixé qu'à 12,5%. Toute heure travaillée dépassant la durée de travail mensuel normal de 12,5% vaut dès à présent automatiquement comme une heure supplémentaire. Dans le cas d'une période de référence comprise entre plus de 3 mois et jusqu'à 4 mois, la majoration pour heures supplémentaires est due à partir du dépassement de 10% par rapport à la durée de travail mensuel normal.

Toute heure, qui dépasse la durée de travail normal et qui reste à la fin de la période de référence, est bien entendu considérée comme une heure supplémentaire et doit être indemnisée comme telle.

Il est également important de mentionner que le salarié peut en principe déterminer à quel moment des heures supplémentaires seront compensées en temps libre. Ici valent désormais les mêmes règles que dans le cadre d'une demande de congé.

Enfin, il reste à souligner que des périodes de référence de six mois suivant une autorisation ministérielle ne sont plus possibles.



Il est toujours possible de négocier des périodes de référence allant jusqu'à 12 mois au maximum dans le cadre de conventions collectives de travail.

Ce sont toujours les parties négociantes qui continuent à fixer les conditions de base des modèles de temps de travail négociés dans le cadre de conventions collectives, pouvant ponctuellement différer par rapport à la loi.

Horaire mobile

A l'avenir, les modèles en matière d'horaire mobile ne pourront plus être introduits que par le biais d'un accord, soit entre l'employeur et la délégation du personnel dans le cadre de la négociation d'une convention collective, soit s'il n'existe ni convention ni délégation, entre l'employeur et les salariés concernés.

Afin d'éviter tout abus, le temps passé dans l'entreprise doit être relevé avec précision.

Le nombre autorisé d'heures supplémentaires doit être fixé dans ce genre d'accord. Toute heure dépassant le nombre d'heures négocié vaut comme une heure supplémentaire.

La durée au cours de laquelle l'accord est valable devrait être définie.

A côté de ces dispositions générales, il y a encore d'autres points à observer lors de l'introduction de modèles d'horaire mobile. Pour cette raison, lorsqu'il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise, il est vivement conseillé de s'adresser à l'OGBL afin de s'informer de manière précise. Vous trouverez ci-dessous une liste avec les coordonnées des différents secrétaires de l'OGBL compétents pour votre secteur d'activités.



La nouvelle loi PAN apporte donc un certain nombre d'améliorations, qui n'ont été possibles que grâce à la pression exercée par l'OGBL.

S'il subsiste des interrogations, cette brochure ne prétendant pas être exhaustive, adressez-vous à un délégué de l'OGBL ou directement à l'OGBL.

Les syndicats professionnels de l'OGBL

Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Romain Daubenfeld
Tél.: 54 05 45 121

Syndicat Aviation civile

Hubert Hollerich
Tél.: 54 05 45 121

Syndicat Banques et Assurances (SBA)

Véronique Eischen - Sylvie Reuter - Lena Batal
Tél.: 26 49 69 0

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment, Constructions métalliques

Jean-Luc De Matteis - Hernani Gomes
Tél.: 54 05 45 238

Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre

Stefano Araujo - Raymond Kapuscinsky
Tél.: 54 05 45 243

Syndicat Commerce

André Sowa - Christophe Rewenig -
José Gonçalves Tél.: 54 05 45 243

Syndicat Education et Sciences (SEW)

Danièle Nieves - Sonja Delli Zotti - Frédéric Krier
Tél.: 54 05 45 218

Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Pierre Schreiner Tél.: 54 05 45 214

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Nora Bock - Irène Schortgen
Tél.: 54 05 45 280

Syndicat Services et Energie

Michelle Cloos - Julie Roden
Tél.: 54 05 45 214

Syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement

Estelle Winter - Raymond Kapuscinsky
Tél.: 54 05 45 214

Syndicat Services publics

Christian Sikorski Tél.: 54 05 45 280

Syndicat Sidérurgie et Mines

Jean-Claude Bernardini Tél.: 54 05 45 237

Syndicat Transformation sur Métaux

Patrick Freichel - Raymond Kapuscinsky
Tél.: 54 05 45 237

Syndicat Transport sur Route - ACAL

Romain Daubenfeld Tél.: 54 05 45 121

Le Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Vous trouvez toutes nos adresses et heures de
permanences sur www.ogbl.lu

Pour toutes informations, un
numéro de téléphone unique
+352 2 6543 777

