

## La nouvelle loi concernant l'organisation du temps de travail

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail a apporté des modifications à la période de référence et à la durée de travail hebdomadaire moyenne (articles 211-6 à 211-10 du code du travail). Elle est d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Modifications en matière de période de référence

Cette loi vise essentiellement à allonger la période de référence légale de un à quatre mois. Il s'agit d'une option offerte à l'employeur qui peut opter selon ses propres besoins pour une période de référence d'une durée de son choix mais au maximum de 4 mois. Avant de prendre cette décision, l'employeur doit respecter la procédure d'information et de consultation prévue à l'article 414-3 du code du travail, qui prévoit explicitement que la délégation du personnel a pour mission « *de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail* ». La décision ainsi prise devra être notifiée à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans le mois de sa prise d'effet.

Cela étant, la possibilité d'étendre la période de référence jusqu'à 12 mois par voie de convention collective de travail est maintenue.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT), l'allongement de la période de référence sera conditionné par l'octroi de jours de congés supplémentaires.

| Période de référence                      | Congés supplémentaires |
|---|------------------------|
| entre plus d'1 mois et 2 mois au maximum  | 1,5 jours              |
| entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum | 3 jours                |
| entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum | 3,5 jours              |

Ces congés supplémentaires seront applicables uniquement dans les entreprises qui introduisent une période de référence supérieure à 1 mois et uniquement pour les périodes de référence accompagnées d'un POT.

Pour les entreprises qui décident de maintenir la période de référence à 1 mois ainsi que dans les cas où un système d'horaire mobile remplace le POT, il n'y aura aucune nouvelle obligation en matière de congé supplémentaire.

Dans le cadre de chaque POT, la loi limite également le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5 %, voire 10 %.

| Période de référence                      | Limite du dépassement |
|---|-----------------------|
| entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum | 12,50%                |
| entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum | 10%                   |

Par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures sur un mois, cela équivaut à 45 heures (12,5 %) et 44 heures (10%). Toute heure travaillée au-delà de ces moyennes hebdomadaires est automatiquement compensée comme heure supplémentaire (sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence).

A noter qu'en présence de dispositions en matière de période de référence dans la convention collective, ne seront applicables ni les congés supplémentaires ni les limites de 12,5% (voire 10%).

### **En matière de plan d'organisation du travail (POT)**

La nouvelle loi maintient le POT (le plan d'organisation du travail) dont la durée légale reste d'un mois sauf dans les cas où la période de référence est inférieure à un mois. La période de référence pourra être couverte par plusieurs POT successifs.

Cependant, en matière de changement de POT, la loi supprime la possibilité pour les entreprises d'invoquer des événements imprévisibles ou des cas de force majeure pour modifier l'horaire de travail en cours d'application du POT. Dorénavant, le POT sera modifiable moyennant un préavis d'au moins trois jours.

En cas de litige sur la conformité du POT, celui-ci est d'abord soumis à l'ITM et en l'absence d'un accord entre les parties, à l'Office national de concertation.

### **En matière d'horaire mobile**

La loi ne porte pas de changements majeurs aux dispositions relatives à l'horaire mobile qui peut se substituer au POT. Dorénavant, un tel système ne pourra être introduit qu'avec l'accord de la délégation du personnel ou, s'il n'y en pas, avec l'accord de tous les salariés (quel que soit leur nombre dans l'entreprise). L'employeur est également tenu de mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article.  
En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.  
Les documentations et informations ainsi délivrées ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*