

# La réforme de l'organisation du temps de travail

---

Conférence organisée par la Fedil

# Ordre du jour

---

- **Mot de bienvenue**
- **Cadre légal et contexte de la réforme**  
Marc Kieffer, Secrétaire Général, Fedil
- **Principales nouveautés de la réforme**  
Patricia Hemmen, Conseillère, Fedil
- **Questions & Réponses**

# Cadre légal et contexte de la réforme

---

- Loi PAN du 12 février 1999
- Code du travail, Livre II, Section 4, articles L.211-6. à L.211-10.
- Validité prorogée à 3 reprises d'abord à fin 2012, puis fin 2015 et finalement jusqu'au 31 décembre 2016
- Accord bipartite du 14 janvier 2015 entre le Gouvernement et l'UEL
- Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail, publiée le 27 décembre 2016 au Mémorial A n°271 de 2016

# Principales nouveautés de la réforme

---

**I. Introduction**

**II. Période de référence légale combinée à un POT**

**III. Période de référence combinée à une convention collective**

**IV. Période de référence combinée à un horaire mobile**

**V. Conclusion**

# I. Introduction

---

- Durée de travail normale: 8 heures / 40 heures
- Heures travaillées au-delà:
  - Heures supplémentaires: suppléments de repos / salaire
  - Heures de flexibilité: compensation 1 par 1 sur une période de référence - PR
- Durée de travail maximale: 10 heures / 48 heures

# I. Introduction

---

Voie d'accès	Outil d'encadrement
<b>PR légale résultant d'une décision unilatérale de l'employeur</b>	Plan d'organisation du travail - POT
	Règlement d'horaire mobile
<b>PR négociée dans le cadre d'une convention collective</b>	Plan d'organisation du travail - POT
	Règlement d'horaire mobile
<b><i>Autorisation ministérielle</i></b>	<i>Plan d'organisation du travail - POT</i>
	<i>Règlement d'horaire mobile</i>

## **II. Période de référence légale combinée à un POT**

---

### **1) Durée de la PR légale**

- Durée légale maximale allongée de 1 à 4 mois
- PR inférieure ou égale à 1 mois
- PR supérieure à 1 mois

## II. Période de référence légale combinée à un POT

---

### ➤ PR légale inférieure ou égale à 1 mois

- PR actuelles restent applicables sans nouvelles restrictions
- ex. PR de 4 semaines:

Semaine	Temps de travail
1 <sup>ère</sup> semaine	42 heures
2 <sup>ième</sup> semaine	32 heures
3 <sup>ième</sup> semaine	48 heures
4 <sup>ième</sup> semaine	38 heures
<b>Total</b>	<b>160 heures</b>
<b>Moyenne</b>	<b>40 heures</b>



## II. Période de référence légale combinée à un POT

---

### ➤ PR légale supérieure à 1 mois

- Congés supplémentaires
- Limitation des dépassements de la durée de travail

## ➤ Congés supplémentaires

---

- PR entre **plus de 1 mois et 2 mois** au maximum: **1 jour et ½** par an
- PR entre **plus de 2 mois et 3 mois** au maximum: **3 jours** par an
- PR entre **plus de 3 mois et 4 mois** au maximum: **3 jours et ½** par an

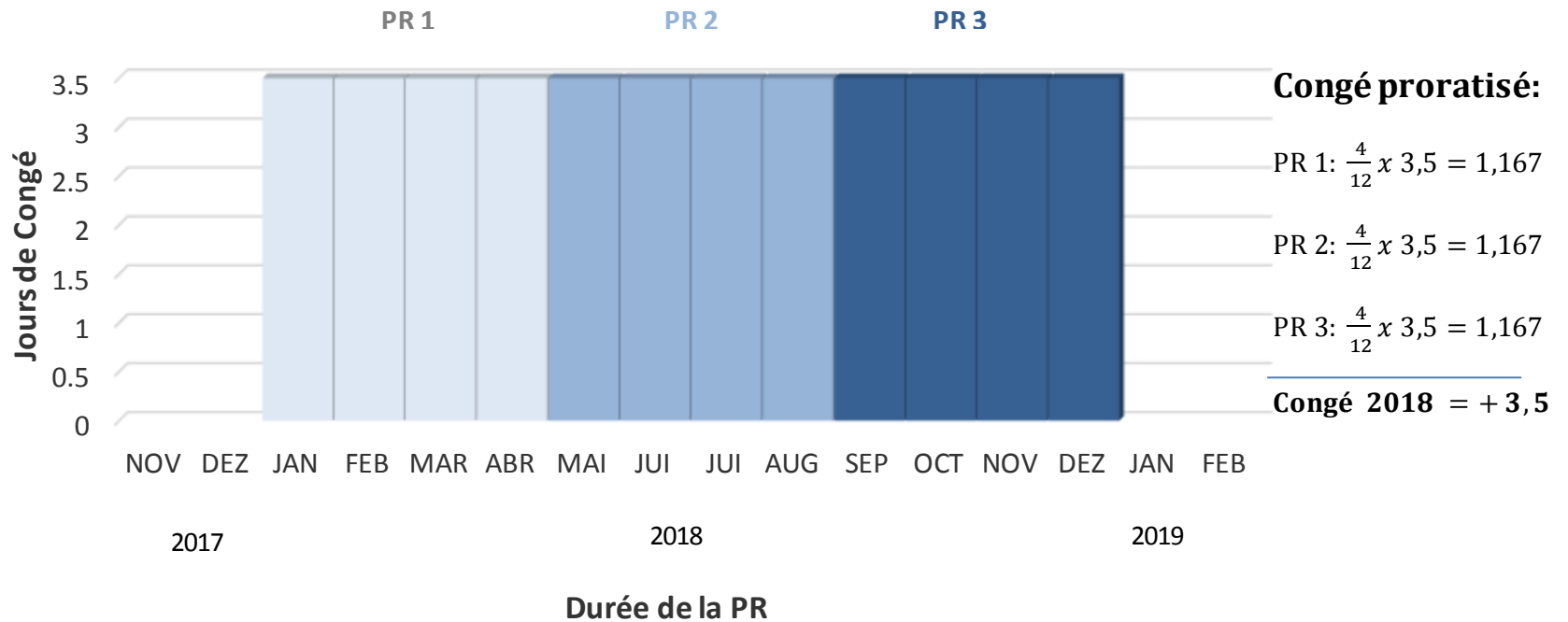
## ➤ Congés supplémentaires

---

- **Salariés qui sont concernés par le POT en question**
  
- **Congés = proratisés**
  - PR différentes
  - Salarié à temps partiel
  - Salarié concerné par une partie des POT seulement
  - PR couvrant qu'une partie de l'année
  - PR chevauchant sur plusieurs années
  - ...

## ➤ Congés supplémentaires

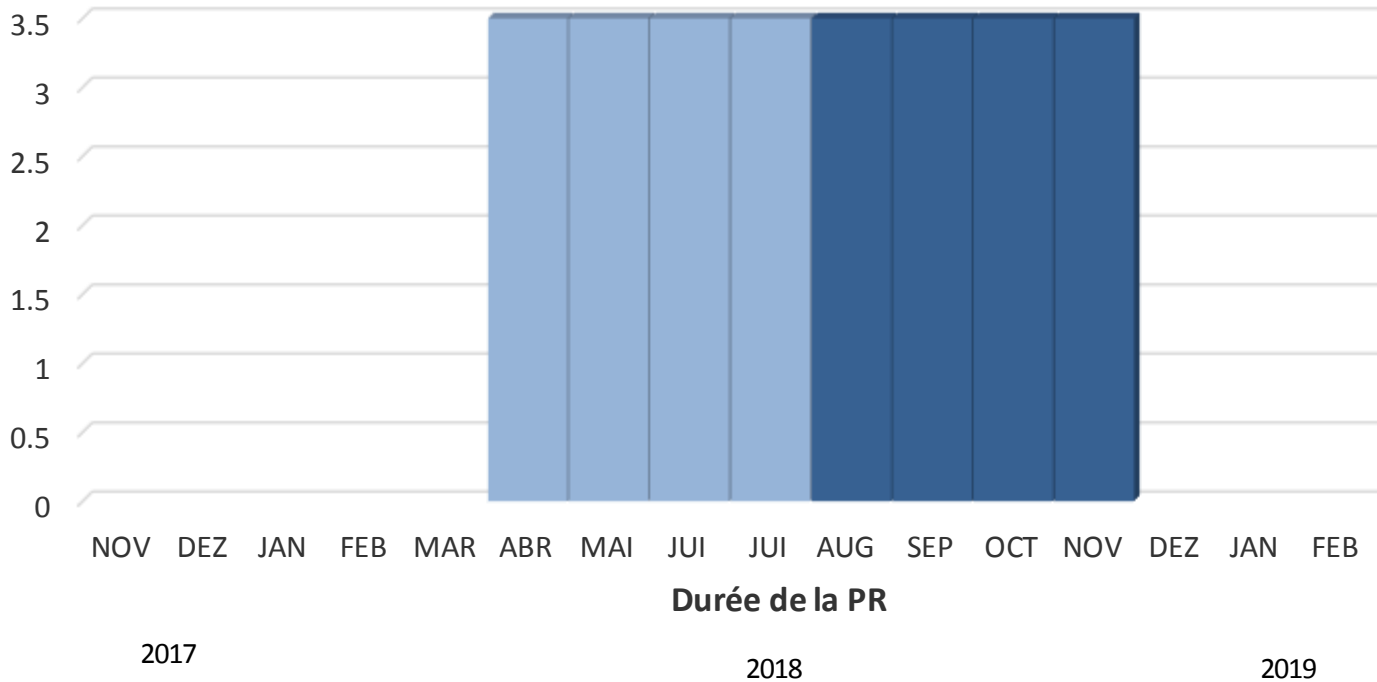
### PR successives de 4 mois



## ➤ Congés supplémentaires

Année incomplète

Congé non proratisé



Congé proratisé

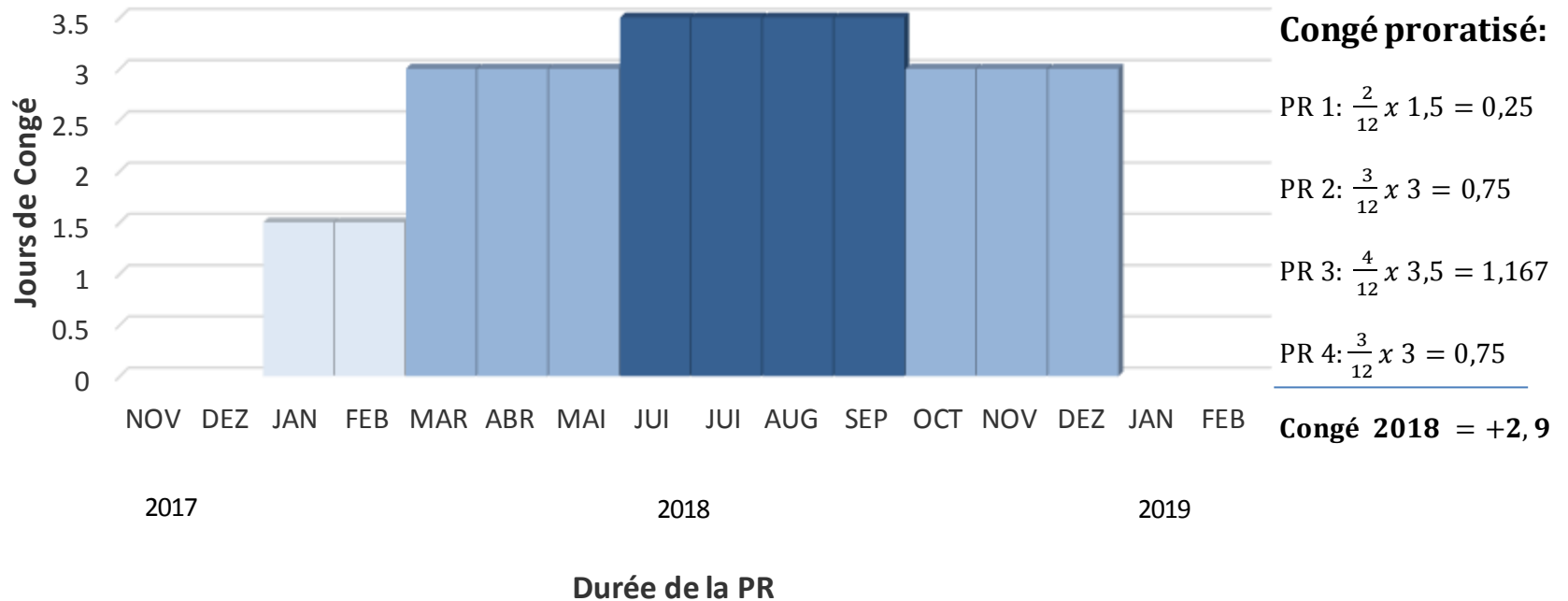
$$\text{PR 1: } \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$\text{PR 2: } \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

**Congé 2018 = +2,3**

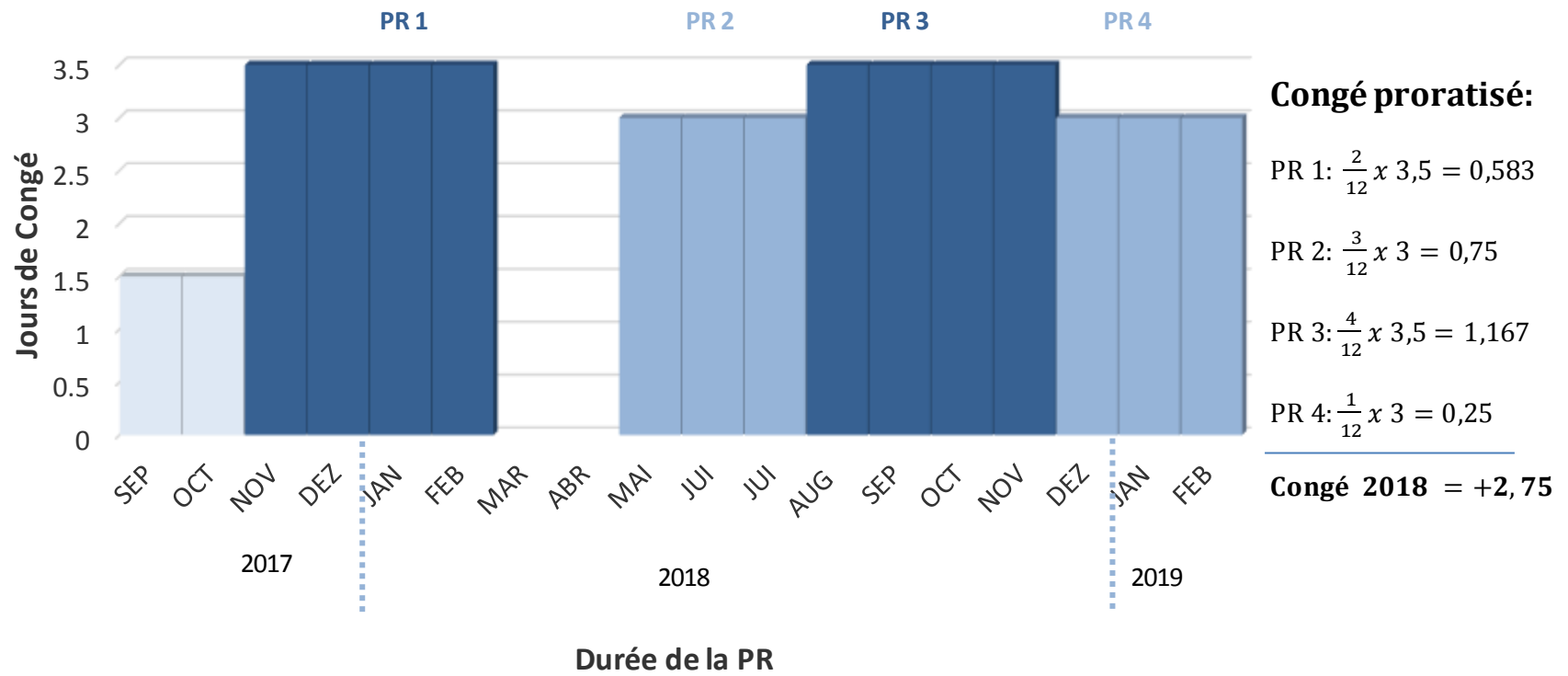
## ➤ Congés supplémentaires

### PR différentes



## ➤ Congés supplémentaires

### Années différentes



## ➤ Limitation des dépassements de la durée de travail

---

- Heures de flexibilité = heures au-delà de la durée normale (40 heures / 160 heures) **jusqu'à dépassement** de
  - **12,5 %** par mois en cas de PR entre **plus de 1 mois et 3 mois**  
= 45 heures / 180 heures
  - **10 %** par mois en cas de PR entre **plus de 3 mois et 4 mois**  
= 44 heures / 176 heures
- Heures supplémentaires en résultant
  - heures au-delà des dépassements de **12,5 %** ou **10 %** (45 / 44 heures)
  - jusqu'à dépassement maximum de **20%** (48 heures)



## ➤ Limitation des dépassements de la durée de travail

---

### Exemple sans heures supplémentaires

Période de référence	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Dépassement mensuel
1	160	/	/	/	/
2	180	140	/	/	20
3	180	180	120	/	40
4	176	176	176	112	48

## ➤ Limitation des dépassements de la durée de travail

---

### Exemple avec heures supplémentaires

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

- durée de travail mensuelle normale de 160 heures ≠ dépassée en moyenne
- OR dépassements de 20 % (32 heures) au lieu de 10 % (16 heures) au cours des Mois 1 & 2
- 2 x 16 «vraies» heures supplémentaires à compenser par majoration de repos (0,5 heures) ou salaire (40 %)
- Choix dans la récupération des heures supplémentaires

## ➤ Récapitulatif des différentes périodes de référence légales

Période de référence	Congé supplémentaire	Congé annuel total	Maximum d'heures (Jour)	Maximum d'heures (Semaine)	Moyenne d'heures (Semaine)	Maximum d'heures (4 semaines)
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

## II. Période de référence légale combinée à un POT

---

### 2) Procédure

- Introduction de la PR légale
- Changement de la PR légale
- Etablissement du POT

## II. Période de référence légale combinée à un POT

---

### ➤ Introduction et changement de la PR légale

- Procédure d'**information et de consultation** de la délégation prévue par l'article L. 414-3. du Code du travail / des salariés concernés
- Délai d'**1 mois** entre le début de la procédure et prise d'effet
- Durée de validité: 24 mois avec reconduction tacite
- PR légales restent applicables jusqu'à changement de la durée
- Notification à l'ITM

## II. Période de référence légale combinée à un POT

---

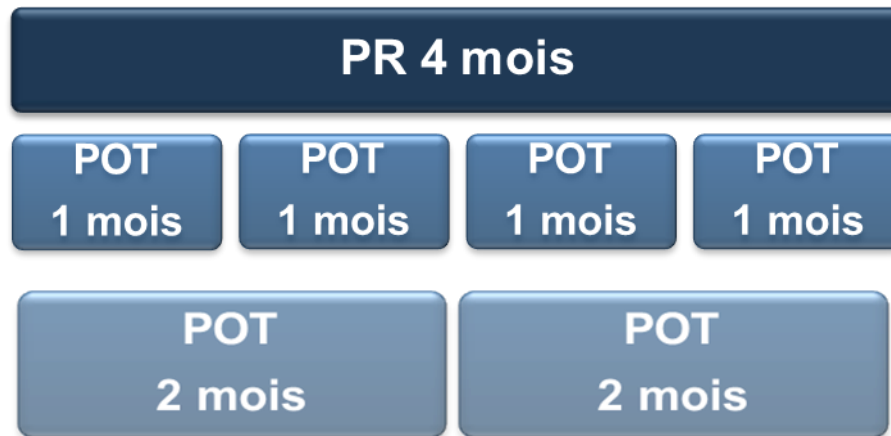
### ➤ Plan d'organisation du travail – POT

- Planning en amont des horaires de chacun des salariés concernés en fonction de l'activité prévisible de l'entreprise
- Contenu fixé par la loi / à travers la procédure de codécision
- Remise à la délégation et/ou aux salariés au plus tard 5 jours francs avant son entrée en vigueur
- Procédure en cas de refus du POT et prise d'effet du POT litigieux

## II. Période de référence légale combinée à un POT

### ➤ Durée minimale du POT: 1 mois

- Choix:**
- 1 POT pour l'ensemble de la PR ou
  - plusieurs **POT successifs**:



- Exceptions:**
- PR inférieure ou égale au mois
  - PR de 6 semaines, 8 semaines, ...?

## II. Période de référence légale combinée à un POT

---

### ➤ Modification du POT: Préavis de 3 jours

- POT modifié **avec le préavis**:
  - travail presté au-delà des limites fixées par le POT ≠ travail supplémentaire
- POT modifié **sans préavis** et simple changement d'horaire sans augmentation de la durée:
  - 2 premières heures du nouvel horaire compensées au taux normal (100%)
  - heures suivantes compensées à raison de 1,2 heure par heure travaillée (120%)
- Demande de non-application de la modification demandée par l'employeur
- ~~Evénements imprévisibles ou cas de force majeure~~



## ➤ Modification du POT: Préavis de 3 jours

POT initial	POT modifié		Compensation	
8:00 - 9:00	8:00 - 9:00	<i>heures dépassant le POT de plus de 2 heures</i>	120%	
9:00 - 10:00	9:00 - 10:00			
10:00 - 11:00	10:00 - 11:00	<i>2 premières heures dépassant le POT</i>	100%	
11:00 - 12:00	11:00 - 12:00			
12:00 - 13:00	12:00 - 13:00	<i>heures ne dépassant pas le POT initial</i>	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			
21:00 - 22:00	21:00 - 22:00			
22:00 - 23:00	22:00 - 23:00			
23:00 - 24:00	23:00 - 24:00			

### III. PR combinée à une convention collective

---

#### ➤ **Convention collective prévoit une PR**

- PR restent en vigueur
- durée maximale: 12 mois
- ≠ congés supplémentaires et limites des 12,5 et 10%

#### ➤ **Convention collective ne prévoit pas de PR**

- maintien de la CC & PR légale jusqu'à 1 mois ou
- dénonciation de la CC & PR légale jusqu'à 4 mois

## IV. PR combinée à un règlement d'horaire mobile

---

- PR légale (max. 4 mois) ou PR conventionnelle (max. 12 mois)
- POT remplacé par un règlement d'horaire mobile
- Codécision ou convention collective
- ≠ congés supplémentaires et limites des 12,5 et 10%
- Décompte exact des heures de travail
- Report d'un excédent ou déficit d'heures

## V. Conclusion

---

- **Système sans période de référence**
  - Compensation en repos à hauteur de 1,5
  - Compensation en salaire à hauteur de 1,4
  
- **Système avec période de référence**
  - Récupération 1 à 1

## V. Conclusion

---

- **Exemple:**
  - Période de référence: **4 mois**
  - Jours de congés supplémentaires: **3,5 jours** (28 heures)
  - Périodes de référence par 12 mois: 3 x 4 mois
  - Heures de flexibilité (HF) par période de référence: 48 HF
  - HF par période de 12 mois: (3 x 48 =) 144 HF
  - HF récupérées au lieu de heures supplémentaires majorées par 0,5 heures en supplément de repos
  - Solde: (0,5 x 144 =) 72 moins 28 heures de congé (72 – 28 = 44)
  
- **Economie de 44 heures** de repos compensatoire à la fin de 12 mois

## V. Conclusion

---

- **Paramètres de rentabilité d'une PR**
  - Majorations économisées (compensation 1 par 1) *versus* coûts additionnels (congrés supplémentaires)
  - existence d'une fluctuation réelle de l'activité
  - degré et envergure des fluctuations (cf. limites de 12,5% et 10%)
  - prévisibilité des fluctuations (cf. modification du POT)
- **Calculs de rentabilité à faire avant l'introduction d'une PR**

# Conférence: Les nouvelles sur le Salaire

19.01.2017 à 16h00

---

- Le salaire et ses récents changements  
→ *Fedil*
- Avantages en nature revisités  
→ *Deloitte Tax & Consulting*
- Les impacts de la réforme fiscale sur l'imposition des salariés  
→ *Deloitte Tax & Consulting*
- TVA et administrateurs: qu'est-ce qui change ?  
→ *Arendt & Medernach*

**Brochure sur les avantages en nature offerte aux participants!**

**Inscription: [registration@fedil.lu](mailto:registration@fedil.lu)**



Business Federation  
Luxembourg

## Questions

---