



Legal breakfast

Le temps de travail et son organisation

2021



Si la rédaction de ce document a été faite avec le plus grand soin, la clc ne prétend pas qu'il soit exhaustif. En aucun cas, la responsabilité de la clc ne saurait être engagée concernant les erreurs éventuelles qu'il pourrait contenir. Ce document doit être lu au regard des textes applicables au moment de sa rédaction, respectivement de sa communication au destinataire. Les éléments de ce document ne sont que des recommandations non exhaustives, et devant s'inscrire dans une analyse globale d'une problématique étudiée. En aucun cas, la communication de ce document ne saurait être considérée comme une consultation juridique au sens de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, et ne saurait engager la responsabilité de la clc, respectivement de son personnel, à ce titre. Pour tout autre activité, la clc invite cordialement ses membres à s'adresser à un avocat inscrit à l'Ordre des avocats de Luxembourg pour être assisté, conseillé, respectivement représenté dans ses démarches juridiques.



Le temps de travail et son organisation

Programme

- ❖ Mot de bienvenue
- ❖ Introduction
- ❖ Le régime général
- ❖ Les régimes spécifiques (Horesca et transport)
- ❖ Définitions
- ❖ Flexibilité : CET, Période de référence, POT et HM
- ❖ Le travail le dimanche
- ❖ Le travail les jours fériés

Introduction

- Les règles en matière de durée et d'organisation du travail sont régies par le titre premier du livre II du Code du travail.(ci-après CDT)
- Les dispositions concernant la durée du travail sont d'ordre public, i.e. qu'il n'est pas possible d'y déroger.
- Elles sont conformes à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- À côté du régime général applicable à la majorité des travailleurs, il existe quelques régimes spéciaux applicables dans certains secteurs ou ayant vocation à régler certaines situations.

↳ Le régime général

- En principe tous les salariés occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi que les personnes qui travaillent en vue d'acquérir une formation professionnelle, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.
- Sont cependant exclus du champ d'application de ces règles, les salariés :
 - des entreprises **familiales**, où sont seuls occupés les ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré (beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs) de l'employeur ;
 - des entreprises de **transport fluvial** ;
 - des entreprises **foraines** ;
 - qui sont **voyageurs** ou représentants de commerce et qui exercent leur travail en dehors de l'entreprise ;
 - qui occupent un poste de **direction** effective dans l'entreprise ;
 - qui sont des **cadres supérieurs** dont la présence dans l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance;
 - qui travaillent à domicile.

Le régime général

- Le CDT édicte des règles spécifiques pour la durée de travail des salariés qui accomplissent un travail, sinon exclusivement, du moins principalement manuel, des apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.

=> Pour les salariés, apprentis et stagiaires qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle ces dispositions ne s'appliquent pas, ces derniers étant soumis au droit commun en ce qui concerne la durée de travail.

- Le CDT édicte des règles spécifiques pour la durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier de voyageurs ou de marchandises.

↳ Les régimes spécifiques: le régime HORECA

- flexibilité du temps de travail.
- En principe et en moyenne, calculée sur une période de référence :40 heures. Maximum absolu est 10 heures/jour et de 48 heures/semaine.
- La durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence est fonction de la période de l'année considérée et de la taille de l'entreprise.
- **Période de référence**
 - 50 travailleurs au moins:** période de référence = 4 semaines ou 1 mois au maximum.
 - entre 15 et 49 travailleurs:** période de référence = 8 semaines ou 2 mois.
 - moins de 15 travailleurs** et dans les entreprises à **caractère saisonnier** : période de référence = 6 mois au maximum.
- **Le plan d'organisation du travail (POT)**
L'employeur est obligé d'établir un POT afin de pouvoir appliquer les périodes de référence, sauf pour les entreprises occupant moins de 15 travailleurs, y compris les entreprises à caractère saisonnier. Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un POT doivent tenir un registre à jour.
- **Les coupures de service**
L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée. La durée de cette période ne peut excéder 4 heures.
- **Le repos journalier et hebdomadaire**
Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période de repos de 11 heures consécutives au moins.
Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 44 heures.
Le temps de repos des employés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.
Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an.

↳ les régimes spécifiques: le régime HORECA

- **Travail de nuit**

Est considéré comme travail de nuit tout travail presté entre 23.00 heures et 06.00 heures. La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 1.00 heure et 6.00 heures est majorée de 25%.

- **Travail dominical**

L'interdiction du travail du dimanche ne s'applique pas aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations.

Le salarié totalisant 20 dimanches d'occupation au cours d'une année aura droit à au moins 2 jours de congé en plus.

- **Travail de jours fériés légaux**

Les salariés pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé en plus de leur salaire normal, soit par l'octroi de 2 jours de repos payés dans un délai de 6 mois, soit par l'octroi de 2 jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire, soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année d'1/2 journée de repos payée par semaine.

- **Particularités**

Durant les fêtes et foires locales, la durée journalière maximale est de 12 heures. Ceci se limite toutefois à 2 fêtes ou foires locales par année.

En cas de travail à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective en application des dispositions dérogatoires ne peut excéder de plus de 10% la durée de travail journalière fixée au contrat de travail, ni de plus de 15% la durée de travail hebdomadaire également fixée au contrat de travail.

Conditions du travail spéciales pour l'occupation occasionnelle et l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires.

L'occupation occasionnelle est une occupation lors de laquelle les personnes exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle, et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier (Un contrat écrit est obligatoire, ne pas confondre avec l'engagement à l'essai). Elle ne donne pas lieu à un assujettissement en matière d'assurance.

↳ Les régimes spécifiques: le régime Transports routiers

- régime spécifique résultant du **règlement européen N°561/2006**
- Sont visés les **travailleurs mobiles** employés (y compris, stagiaires et apprentis) par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route établie au Luxembourg et qui participe à des activités de transport routier couvertes par la réglementation européenne ou 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).
- Sont exclus les transports effectués au moyen de véhicules dont le poids maximal ne dépasse pas 3,5 tonnes ou encore le transport de personnes dans un minibus de 9 personnes au maximum.
- « temps de travail »: toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le travailleur mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.

Inclut le temps consacré à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment les suivantes :

- la conduite ;
- le chargement et le déchargement ;
- l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule ;
- le nettoyage et l'entretien technique ;
- tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs tels que p.ex. les travaux de comptabilité et de décompte, la remise des recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service.
- les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c.-à-d. soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

↳ les régimes spécifiques: le régime Transports routiers

- « temps de disponibilité » :
 - Pour les travailleurs mobiles ne conduisant pas en équipe: périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.

Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le travailleur mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation.

Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le travailleur mobile, soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

Le législateur prévoit néanmoins la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier par convention collective ou accord interprofessionnel, des forfaits de répartition des temps d'inactivité entre temps de travail et temps de disponibilité sans que le temps de travail et le temps de disponibilité ne puissent dépasser 16 heures.
 - Pour les travailleurs mobiles conduisant en équipe: temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette.

↳ les régimes spécifiques: le régime Transports routiers

- « poste de travail » : le lieu où se situe l'établissement principal de l'entreprise pour laquelle la personne exécutant des activités mobiles de transport routier effectue des tâches ainsi que ses divers établissements secondaires, qu'ils coïncident ou non avec le siège social ou l'établissement principal ;
 - le véhicule que la personne exécutant des activités mobiles de transport routier utilise lorsqu'elle effectue des tâches, et tout autre endroit où sont effectuées les activités liées à l'exécution du transport.
- La semaine est la période qui commence à 00h00 le lundi et prend fin à 24h00 le dimanche.
- La période de 24 heures est définie comme étant tout intervalle de cette durée qui débute avec la reprise du travail après une période de repos hebdomadaire ou journalier.
- La période nocturne est la période comprise entre 00h00 et 05h00. Constitue du travail de nuit tout travail accompli durant la période nocturne.
- La durée de travail hebdomadaire moyenne normale calculée sur une période de référence d'un mois est de 48 heures.
- Une période de référence de 6 mois au maximum peut être prévue par convention collective ou par accord interprofessionnel. Dans ce cas la durée hebdomadaire de travail peut être portée à 60 heures à condition que la limite maximale de 48 heures en moyenne par semaine ne soit pas dépassée.
- Dans le cas de transports internationaux de voyageurs autres que les services réguliers, les dispositions de la réglementation UE relative aux temps de conduite et de repos prévalent, (sans être supérieurs à 48 heures par semaine, en moyenne sur 1 mois).
- Calculs des heures: la durée du travail effectuée pour le compte de plus d'un employeur est additionnée. Le travailleur mobile fournit ces informations par écrit.
- Calcul de la durée de travail du travailleur mobile 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 UE 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.

↳ Les régimes spécifiques: le régime Transports routiers

- **Les règles relatives aux pauses**

Sans préjudice du niveau de protection prévu par la réglementation UE relative aux temps de conduite et de repos ou, à défaut, par l'accord AETR, le travailleur mobile, ne pourra en aucun cas travailler (y compris les activités non mobiles), pendant plus de 6 heures consécutives sans pause, rémunérée ou non.

Le temps de travail est interrompu par une pause d'au moins 30 minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre 06h00 et 09h00, et d'au moins 45 minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures.

Les pauses peuvent être subdivisées en périodes d'une durée d'au moins 15 minutes chacune.

- **Les temps de repos journalier et hebdomadaire**

La loi renvoie aux dispositions européennes. Ainsi chaque travailleur mobile doit bénéficier au cours d'une journée de travail d'un repos journalier et hebdomadaire conformément au règlement ou à l'AETR.

- **Le travail de nuit**

Dès que le travailleur mobile est appelé à effectuer du travail de nuit dans la période nocturne (entre 00h00 et 05h00), le temps de travail quotidien ne dépassera pas 10 heures pour chaque période de 24 heures.

Dérogation possible en cas de circonstances exceptionnelles et pour des motifs objectifs ou techniques ou pour des raisons relatives à l'organisation du travail, selon les modalités fixées par RGD.

- **Le registre des heures prestées**

L'employeur devra tenir à jour un registre du temps de travail où toutes les heures prestées sont reprises. Conservation: au moins deux ans après la période couverte.

↳ le régime général

- L'article L. 211-2 du CDT prévoit qu'une loi spéciale ou les partenaires sociaux via convention collective de travail régleront le cas des personnes suivantes :
 - le personnel des **services domestiques** (c.-à-d. les travaux de ménage chez les particuliers, à l'exclusion de tous travaux de même nature exécutés notamment dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, hôpitaux et maisons d'enfants) ;
 - le personnel occupé dans les entreprises de type familial de **l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture** ;
 - le 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 ;
 - les travailleurs 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).
- À défaut de convention collective de travail, la loi prévoit que les règles applicables à ces personnes seront consacrées par voie de règlement grand-ducal.

↳ Définition de la durée du travail

- L.211-4 CDT: « 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 . »
- La mise à disposition de l'employeur n'est pas définie dans le CDT ; pourtant, elle est nécessaire afin de déterminer si elle s'accompagne par la nécessité d'accomplir un travail effectif.

La Cour d'appel dans un arrêt du 17 septembre 2009, numéro 32619 du rôle s'est prononcée comme suit :

« Cette définition entend affirmer que, pour l'application de cet article, le temps de travail est davantage que le temps de travail effectif. Le laps de temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur compte comme temps de travail même s'il n'y a pas de travail effectif. Par application de ce critère doit être compté comme temps de travail, par exemple, le déplacement que le travailleur doit effectuer, après s'être rendu au siège de l'entreprise pour accomplir telle mission désignée par l'employeur ».

Il reste dans cette définition des zones d'ombre.

↳ Définition de la durée du travail

- Directive 2003/88/CE: le temps de travail correspond à la période durant laquelle le travailleur est au travail (critère 1), à la disposition de **l'employeur (critère 2) et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions (critère 3)**, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.
- La CJUE a déjà jugé que la notion doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre (arrêts Jaeger, point 48, ainsi que Dellas e.a., point 42, et ordonnance du 11 janvier 2007, Vorel, C-437/05, Rec. p. I-331, point 24).
- Dans ce contexte, la directive 2003/88 ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos et parmi les éléments caractéristiques de la notion de «temps de travail» au sens de cette directive ne figure pas l'intensité du travail accompli par le travailleur ou le rendement de ce dernier (arrêt Dellas e.a., précité, point 43, ainsi que ordonnance Vorel, précitée, point 25).
- Pour la CJUE, le juge national doit donc vérifier que les 3 éléments de la définition soient réunis pour parler de temps de travail.

↳ Définition de la durée du travail

- Pour la convention n° 1 comme pour la convention n° 30 du Bureau International du Travail, le critère pour la définition de la «durée du travail» est aussi le fait d'être «à la disposition de l'employeur», mais ces conventions ne disent pas s'il faut considérer comme faisant partie de la durée du travail la période pendant laquelle un travailleur est présent sur le lieu de travail mais n'effectue aucun travail, ce qui donne à penser que, dans le cadre de ces deux conventions, il faut soit avoir une tâche à accomplir sur instruction de l'employeur, soit rester à la disposition de ce dernier jusqu'à ce qu'il donne ses instructions.
- A cet égard, les périodes de repos pendant lesquelles des travailleurs doivent rester sur le lieu de travail pourraient être considérées comme des cas limites. D'un côté, ces travailleurs ne sont pas censés effectuer un travail pendant ce temps, d'un autre côté, s'ils ne peuvent pas quitter le périmètre de l'entreprise, ils ne peuvent pas non plus disposer librement de leur temps et de leurs mouvements.
- Des différences peuvent également porter sur la nature de la période de repos et sur l'endroit où ce repos est pris. Dans certains cas, le travailleur peut faire une pause mais, en raison de la courte durée de celle-ci, il se peut qu'il ne soit pas en mesure de quitter le site de travail, tout en ayant la possibilité de se reposer dans une zone distincte de l'endroit où il effectue son travail.
- L'article L.211-16 CDT ajoute une précision à la notion de durée du travail :

« (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 .

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

↳ Les limites normales de travail par jour et par semaine

- Les limites posées par la loi sont journalières et hebdomadaires.
- Suivant le CDT, la durée de travail journalière ne doit pas dépasser 8 heures et la durée de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 40 heures.
- Une convention collective de travail peut prévoir des limites inférieures à ces seuils légaux.
- En ce qui concerne la limite de 8 heures de la durée de travail journalière, une exception est cependant prévue par la loi : dans l'hypothèse où le travail est réparti sur 5 jours ou moins, la durée du travail peut être fixée d'office à 9 heures par jour, à condition que le total des heures de travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise.(art. L.211-18 CDT)
Ex. Un salarié à 40 heures par semaine ; du lundi au jeudi 9 heures par jour et 4 heures le vendredi matin.
- Les jours ouvrables sont tous les jours sauf le dimanche.
- Le salarié a en principe droit à un repos hebdomadaire continu de 44 heures au moins.

↳ Les heures supplémentaires

- **La notion de travail supplémentaire**

travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail normale, telles qu'elles sont fixées soit par la loi, soit par les parties au contrat de travail (si ces limites sont inférieures).

NB : salariés avec un POT ou avec un horaire de travail mobile, la définition est différente.

Le travail supplémentaire est en principe presté sur demande ou avec l'accord de l'employeur

- **Le recours aux heures supplémentaires est limité par la loi à des cas exceptionnels**

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

- **Le recours aux heures supplémentaires exige en outre le respect d'une procédure spéciale par l'employeur de notification ou d'autorisation dans les trois cas suivants :**

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

↳ Les heures supplémentaires

La limitation du nombre d'heures supplémentaires

- Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 2 heures par jour.
- La durée du travail d'un salarié, heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder :
 - 10 heures par jour et
 - 48 heures par semaine.

NB: Néanmoins, la limite des 2 heures supplémentaires par jour ne s'applique pas dans les cas ne nécessitant pas de notification ou d'autorisation préalable (voir ci-dessus).

La contrepartie de la prestation d'heures supplémentaires :

temps de repos rémunéré à raison d'1 heure et 1/2 par heure supplémentaire prestée.

De plus, possible de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte épargne temps (si l'employeur a marqué son accord) en application du même taux de majoration.

Si pas possible, rémunération à hauteur de 140%

exempts d'impôts et de cotisations sociales (rémunération de base + suppléments exonérés)

tant à la part salariale qu'à la part patronale, cependant les cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée (c.-à-d. tarif de base) restent dues (part salariale et part patronale).

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

↳ Les heures supplémentaires

- **Les heures supplémentaires et le travail à temps partiel**

Les heures supplémentaires peuvent seulement être prestées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à temps partiel, et cela dans les limites et selon les conditions et modalités fixées par le contrat de travail.

=> le refus d'un salarié travaillant à temps partiel de prester des heures supplémentaires ne constitue ni un motif de licenciement avec préavis, ni un motif de licenciement pour faute grave.

En cas de prestation d'heures supplémentaires, la compensation est la même que celle du salarié à temps plein.

NB: Le registre des heures

L'article L.211-29 CDT prévoit : (Loi du 14 mars 2017) «L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que 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 .» **Cette disposition est à comprendre comme une obligation d'avoir un système type pointeuse car selon nous il est à combiner avec l'article L.142-3 CDT sur le détachement, qui exige un pointage. Or, comme l'avait relevé le conseil d'Etat :**
 « Ce point vise à modifier l'article L.211-29. du Code du travail en exigeant de la part de l'employeur l'inscription, sur le registre spécial ou sur un fichier séparé „[du] début, [de] la fin et [de] la durée du travail journalier“. Cette obligation ne figure pas dans la version actuellement en vigueur de cet article.

Dans la mesure où cette obligation résulte de la directive dans le contexte des travailleurs détachés, le **Conseil d'État estime que la garantie d'égalité de traitement justifie son application généralisée à tous les salariés.** »

Corroborée par l'arrêt de la CJUE 55/18 : «47. en l'absence d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué, il n'est possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail ainsi effectuées par le travailleur ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal, en tant qu'heures supplémentaires »

↳ Flexibiliser la durée du travail dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

- Le salarié peut y épargner notamment ses **heures supplémentaires** et ses **jours de congés** afin de les récupérer plus tard.
- Le salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.
- Le CET est **limité à 1.800 heures**.
- Ne sont concernées que les **entreprises couvertes par une convention collective ou un accord interprofessionnel** qui accorde la **possibilité d'installer un système de compte épargne-temps**.
- Tout salarié qui dispose d'une **ancienneté d'au moins 2 ans** auprès d'une entreprise couverte par une convention collective ou un accord interprofessionnel qui accorde à l'entreprise la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.

↳ Flexibiliser la durée du travail dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

- L'employeur doit **négoier** la mise en place d'un CET dans le cadre d'une négociation collective soit :
 - par la voie d'une convention collective, **ou** ;
 - à défaut, par le biais d'un **accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel**.
Dans ce cas, la mise en place du CET doit résulter d'un **commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel** dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.
- Le **CET conclu entre l'employeur et la délégation du personnel** est **adressé** au ministre du Travail qui consulte les parties signataires des accords puis **homologue le CET**.
- L'employeur **doit** :
 - mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du CET ;
 - assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie ;
 - provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie.
- La [délégation du personnel](#) a pour mission de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du CET.

↳ Flexibiliser la durée du travail dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

- Le CET est **alimenté en heures**.
- Sur **demande écrite du salarié**, peuvent être mis sur le CET :
 - les heures supplémentaires effectuées au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties ;
 - les jours de congé supplémentaires non pris dépassant le minimum légal annuel de 26 jours, à condition qu'ils n'aient pas encore été pris dans l'année en cours et qu'ils aient été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
 - un maximum de 5 jours de congé payé de récréation n'ayant pas pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental ;
 - le jour compensatoire accordé à la suite du travail un dimanche ou un jour férié tombant un dimanche ;
 - les jours de congé supplémentaires accordés dans le cadre de l'établissement d'un plan d'organisation du travail pour une période de référence dépassant un mois ;
 - les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile.

↳ Flexibiliser la durée du travail dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

- Le CET est **utilisé en heures**.
- **demande écrite à l'employeur** pour utiliser les heures du CET empiétant sur son temps de présence obligatoire au travail.
- L'employeur accorde au salarié la/les heure(s) de CET demandée(s).
- Le CET est utilisé selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.
- Le **congé** doit être **fixé au moins un mois à l'avance**. (L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.)
- Recrédité si le salarié tombe malade pendant les heures de CET, si un congé extraordinaire (mariage, décès d'un proche, déménagement, etc.) se produit au cours de la période où le salarié utilise son CET

↳ Flexibiliser la durée du travail dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

- Le congé pris par l'utilisation du CET est assimilé à du **temps de travail effectif** pour la détermination :
 - du congé annuel du salarié ;
 - des **droits et obligations** qui découlent de l'**ancienneté** du salarié et notamment, les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.
 - Pendant la période d'utilisation des heures de CET, le **salarié est considéré en congé payé**.
- Les heures de CET sont rémunérées au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel du salarié.
- L'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi, **ou** un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.
- En cas de **licenciement** ou de **démission** du salarié, du **décès du salarié**, ou encore en cas de **résiliation d'un commun accord** du contrat de travail, l'employeur liquide le CET par le paiement d'une **indemnité compensatoire**. L'indemnité doit correspondre au taux horaire en vigueur au moment du paiement.
- En cas de **faillite de l'employeur**, le **Fonds pour l'Emploi** prendra en charge le paiement des heures économisées dans la **limite de 2 fois** le montant du salaire social minimum.

↳ Flexibiliser la durée du travail dans le cadre d'une période de référence

- articles L.211-6 à L.211-10.
- Le CDT distingue deux systèmes différents de flexibilité du temps de travail :
 - le plan d'organisation du travail (POT) et
 - l'horaire mobile (HM).
- Alors que le POT accorde surtout de la flexibilité pour l'organisation du travail à l'employeur, l'horaire mobile présente des intérêts en termes de flexibilité pour les deux parties au contrat de travail.
- Dans les deux systèmes, l'élément de flexibilité = période de référence.

↳ Flexibiliser la durée du travail : Instaurer une période de référence

Une entreprise a le droit de déterminer une période au cours de laquelle le principe des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine est appliqué de façon plus souple. C'est cette période qui est appelée période de référence.

- peut aller jusqu'à 4 mois dans l'hypothèse où il n'existe pas de convention collective ou si convention collective ou accord subordonné, mais sans dispositions relatives à une période de référence.
- Elle peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.
- Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée, procédure d'information et de consultation à l'égard de la **délégation du personnel**, sinon à défaut, des salariés concernés par le chef d'entreprise.
- **application au plus tôt un mois** après que la procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel, sinon à défaut, des salariés concernés ait été entamée.
- Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'ITM dans le mois de sa prise d'effet.
- validité de la décision = 24 mois et est tacitement renouvelable.
- La période de référence peut atteindre 12 mois maximum par convention collective ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel.
- Au cas où la convention collective du travail, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte des 4 mois maximum légaux, elle détermine les périodicité, contenu et modalités applicables aux POT à établir dans l'entreprise.
- En cas de période de référence négociée, ni les congés supplémentaires ni les seuils à partir desquels des heures sont considérées comme heures supplémentaires ne s'appliquent ni à l'horaire mobile ni à une convention collective où une période de référence est négociée (du fait que la nature de la compensation pourra être négociée librement dans le cadre de l'élaboration de la convention collective).

↳ La durée de travail dans le cadre d'une période de référence

- Dans le cadre de la période de référence, les travailleurs (à plein temps) peuvent être occupés au-delà des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine, mais à condition que :
 - la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne dépasse pas 40 heures ;
 - la durée de travail journalière ne dépasse pas 10 heures ;
 - la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures.
- La durée de travail journalière et hebdomadaire normale des salariés soumis à un POT ou à un HM, reste celle inscrite dans leur contrat de travail.
- Le POT 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.

↳ L'établissement d'un POT: modalités

- Doit contenir les précisions suivantes (POT nul si ces mentions ou une de ces mentions n'y figurent pas):
 - le début et la fin de la période de référence et du POT ;
 - l'horaire de travail normal, c.-à-d. les heures de travail par jour et par semaine et le début et la fin du travail journalier ;
 - les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs ;
 - le repos hebdomadaire de 44 heures par semaine et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.
- Le POT porte sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période.
- Si période de référence inférieure à 1 mois, la durée du POT doit correspondre à la durée de la période de référence.
- Si période de référence supérieure ou égale à 1 mois, durée au moins = à 1 mois
- Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs POT successifs, ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du POT en question= au plus tard 5 jours francs avant le début de la période de référence légale

Exemple

Contrat de travail : 8 heures / jour et 40 heures /semaine. Salarié doit travailler du lundi au vendredi.

période de référence de 4 semaines:

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Semaine 1	6 heures	5 heures	8 heures	9 heures	4 heures	36 heures
Semaine 2	7 heures	8 heures	8 heures	10 heures	5 heures	38 heures
Semaine 3	10 heures	8 heures	6 heures	8 heures	10 heures	42 heures
Semaine 4	9 heures	10 heures	10 heures	10 heures	5 heures	44 heures

De période de référence en période de référence, de semaine en semaine, ou, le cas échéant, de mois en mois, la durée de travail journalière et hebdomadaire de chaque salarié soumis au POT peut donc varier.

↳ L'établissement d'un POT: modalités

NB : L'introduction d'un POT peut constituer une **modification d'un élément essentiel** du contrat de travail dans un sens défavorable au salarié. L'employeur doit donc le cas échéant respecter la procédure de révision du contrat de travail **ou prévoir au contrat que les horaires peuvent être modifiées selon les besoins de l'entreprise et préciser que l'horaire de travail ne constitue pas un élément essentiel du contrat.**

Information et consultation de la délégation du personnel et, à défaut, des salariés concernés en cas d'établissement du POT

- Tout POT 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 POT.
- Le POT 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 POT, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'ITM ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.
- Recours non suspensif, i.e. le POT pourra être appliqué.
- En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'ITM ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

↳ L'établissement d'un POT: modalités

- **codécision entre la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés et l'employeur en cas de modification du POT**

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au contenu du POT - si des jeunes travailleurs sont concernés, alors un chapitre doit leur être consacré - et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou les salariés concernés.

- **Le POT en cas de périodes de référence légales de 1 mois jusqu'à 4 mois au maximum donnent droit au salarié à du congé supplémentaire** aux salariés effectivement concernés par le POT comme suit :

Durée de la période de référence	Jours de congés supplémentaires/an
> 1 mois et ≤ 2 mois	1.5
> 2 mois et ≤ 3 mois	3
> 3 mois et ≤ 4 mois	3.5

Pour les salariés à temps partiel, ces jours de congé sont proratisés.

↳ Les heures supplémentaires dans le cadre d'un POT

- Les seuils

Sont à considérer comme heures supplémentaires 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 1 mois et 3 mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

Dans le respect de la durée maximale de travail (10 heures par jour /48 heures par semaine), le travail presté au-delà des limites fixées par le POT pour la journée, la semaine ou le POT entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire, si :

- en cours d'application d'un POT 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 3 jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur **moins de 3 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 2 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.

↳ Les heures supplémentaires dans le cadre d'un POT

Le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement peut demander de ne pas prêter ces heures supplémentaires pour des raisons impérieuses et fondées, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure lié :

- soit à des travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise ou pour des travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant, ou
- soit à des travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

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

L'ITM rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

- Le moment de la compensation des heures supplémentaires 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.

↳ Le travailleur à temps partiel et le POT

- possible d'appliquer une période de référence pour les salariés travaillant à temps partiel.

=>les salariés travaillant à temps partiel peuvent être appelés à travailler au-delà des limites journalières et hebdomadaires prévues dans leur contrat de travail.

- Le POT établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

↳ Le travailleur à temps partiel et le POT

Les règles à respecter :

- La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne doit pas dépasser la durée hebdomadaire normale prévue au contrat de travail.

Exemple: Temps partiel à 20 heures/semaine.

- POT:
- 24 heures la semaine 1 ;
 - 16 heures la semaine 2 ;
 - 18 heures la semaine 3 ;
 - 22 heures la semaine 4.

Moyenne : 20 heures/semaine.

- Pendant la période de référence, l'employeur peut faire travailler le salarié jusqu'à 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire prévu au contrat.

=>si 20 heures au contrat de travail, le salarié peut être amené à travailler jusqu'à 24 heures/semaine pendant la période de référence.

↳ Le travailleur à temps partiel et le POT

NB : une clause du contrat de travail du travailleur à temps partiel peut valablement prévoir un taux de flexibilité inférieur, mais aussi supérieur à 20%. Toutefois la limite est en tout état de cause constituée par la durée de travail journalière et hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas 8 heures/jour et 40 heures/semaine).

Exemples

1. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 25 heures/semaine. Dans le cadre d'une période de référence, cette limite peut être dépassée de 20%.

=> durée maximale de travail pendant la période de référence est de : $25 + (20\% \text{ de } 25) = 30$ heures/semaine.

2. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 20 heures/semaine et stipule en même temps que le dépassement pendant la période de référence peut être de 100%.

Si le salarié a signé ce contrat, il s'est déclaré prêt à travailler pendant la période de référence jusqu'à 40 heures/semaine.

Les mêmes règles de calcul valent pour flexibiliser la durée de travail journalière.

Comme en droit commun, le salarié qui travaille à temps partiel ne peut pas être contraint de prêter des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.

↳ Le travailleur de nuit et le POT

Est considéré comme travail de nuit le travail presté entre 22 :00 et 6 :00 du matin (pour l'Horesca, entre 23 :00 et 6 :00)

travailleur de nuit =

- soit tout travailleur qui accomplit normalement au moins 3 heures de son temps de travail journalier pendant la période nocturne ;
- soit tout travailleur qui est susceptible d'accomplir pendant la période nocturne une certaine partie de son temps de travail annuel. Cette partie minimale de son temps de travail annuel doit être définie par convention collective ou par un accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, mais elle doit être supérieure à ¼ des heures de travail annuelles prestées par le salarié concerné.

Pour protéger le travailleur de nuit, certaines limites doivent être respectées, en cas de flexibilité du temps de travail :

- le temps de travail normal total des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser en moyenne 8 heures par période de 24 heures sur une période de 7 jours (dérogations possibles);
- les travailleurs de nuit occupant des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures.
- Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes :
 - soit les activités qui aggravent la diminution de vigilance du travailleur de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, les tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées ;
 - soit les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du travailleur de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

↳ L'horaire mobile (HM)

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au POT.

- Définition: *ystème 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 du travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.*
- permet au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail en fonction de ses convenances personnelles, mais dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés d'autres salariés.
- La décision , la périodicité, le contenu et les modalités y compris les modifications prises 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.
- Un règlement d'HM prévoit **toujours** des plages d'horaires quotidiens fixes et des plages d'horaires quotidiens mobiles.

Exemple

- plages fixes celles comprises entre 09h00 et 11h30 et entre 14h00 et 16h00.
- plages mobiles sont situées de 07h30 à 09h00, de 11h30 à 14h00 et de 16h00 à 19h00.

Toutefois, si l'employeur demande à ses salariés d'être présents à 08h00 du matin pour une réunion de service, ceux-ci seront tenus d'être présents à l'heure requise, même si cette heure se situe dans la plage mobile du règlement d'HM.

- Le règlement d'HM contiendra aussi généralement un temps de repos minimal devant entrecouper la journée de travail du salarié. Ce temps de repos sera fonction de l'activité de l'entreprise.

↳ L'horaire mobile (HM)

- Le règlement de l'horaire mobile peut autoriser un **nombre d'heures de travail excédentaires** pouvant être reportées à la période de référence suivante.
- 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** pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.
- 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 10 heures par jour et 48 heures par semaine**.
- L'entreprise doit mettre en place un système assurant un **décompte exact** des heures de travail prestées = traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail (attention à la conformité au RGPD)
- La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation. En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'ITM qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel. En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'ITM ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre Ier, Titre VI CDT.

↳ Les jeunes travailleurs et la flexibilité du temps de travail (article L.344-9 CDT)

- Définition: toute personne âgée de **moins de 18 ans** et ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg ou stagiaires ou apprentis ou jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation emploi ou bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires.
- Dans le cadre d'un POT ou d'un règlement d'horaire mobile, durée de travail répartie sur une **période de référence maximale de 4 semaines** au cas où la convention collective le prévoit, ou, à défaut, sur autorisation écrite du ministre du Travail.
- La période de référence éventuelle ne s'applique pas aux heures d'enseignement ou de formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance ou en vue de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux.
- Une période de référence ne peut être introduite pour les jeunes travailleurs **qu'à titre exceptionnel** et au cas où des raisons objectives le justifient.
- La durée de travail maximale effective ne peut **en aucun cas dépasser 9 heures** par jour, ni excéder de plus de 10% la durée de travail maximale normale applicable dans l'entreprise ni dépasser 44 heures par semaine au maximum.
- La durée de travail hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence de 4 semaines ne peut dépasser soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.
- En cas de travail à temps partiel, la durée de travail journalière et hebdomadaire maximale effective ne peut excéder de plus de 10% la durée de travail journalière et hebdomadaire fixée au contrat de travail.

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT)

- **Les personnes concernées**

En principe interdit pour tout le monde sauf pour (nombreuses exceptions)

Salariés:

- Les voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement,
- les salariés occupant un poste de direction effective,
- les cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance,
- les ministres des cultes liés à l'État par voie de convention.

Entreprises

- entreprises familiales dans lesquelles sont seuls occupés des ascendants, descendants, frères et soeurs ou alliés au même degré de l'employeur ;
- hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations ;
- pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;
- entreprises foraines ;
- entreprises de l'agriculture et de la viticulture ;
- entreprises de spectacles publics ;
- entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice ;
- entreprises de transport ;
- 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 ;
- entreprises des services domestiques ;
- entreprises dans lesquelles le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard. (RGD jamais adopté)
- Dans les entreprises travaillant en cycle continu, l'équipe occupée pendant la nuit du samedi au dimanche ne pourra être astreinte au travail que jusqu'à 06h00 le dimanche matin. Les effectifs de ces équipes jouiront à partir de ladite heure d'un repos ininterrompu jusqu'à 06h00 le lundi matin.

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT)

• Les entreprises autorisées par accord d'entreprise ou par décision ministérielle

Par accord d'entreprise

- pour les entreprises dans lesquelles le travail est organisé par équipes successives en cycle continu, c.-à-d. qui fonctionnent 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine.
- L'accord conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national, pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation du personnel.
- mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant.
- effet après avoir obtenu l'homologation du ministre du Travail et cesse de sortir ses effets en cas de décision de révocation de l'homologation prise par le ministre du Travail, après avis du ministre de l'Économie.
- Lorsque l'une au moins ou l'ensemble des organisations syndicales précitées refuse son consentement à la conclusion de l'accord d'entreprise, le ministre du Travail peut accorder la dérogation à l'interdiction du travail du dimanche après référendum, c.-à-d. après consultation préalable de l'ensemble du personnel concerné de l'établissement. Le personnel de l'établissement s'exprime dans ce cas par vote secret à l'urne, sous le contrôle de l'ITM.

Par décision du ministre du Travail

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

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT)

Les entreprises autorisées par RGD

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

Ce règlement grand-ducal n'a à ce jour pas été adopté.

- Les règles s'appliquant spécifiquement aux établissements de vente au détail (loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat)
 - durée du travail ne pourra excéder 4 heures. La loi prévoit qu'un règlement grand-ducal fixe les heures auxquelles les salariés pourront être occupés le dimanche. (jamais adopté)
- Il est également prévu qu'un RGD pourra, soit supprimer cette faculté, soit l'étendre jusqu'à 8 heures au maximum pour 6 dimanches au plus par année, sous réserve des dispositions régissant la durée normale du travail. (jamais adopté)
- En outre, 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 réalisé le dimanche et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine, le ministre du Travail peut accorder des dérogations temporaires ou permanentes à l'interdiction du travail du dimanche dans des cas dûment justifiés, sous réserve des dispositions régissant la durée normale du travail.

Une telle dérogation ne peut toutefois être accordée qu'à des établissements situés dans des localités à déterminer par RGD (jamais adopté)

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT)

Les catégories de travaux autorisés le dimanche

pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exécuter un autre jour de la semaine:

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

Dans tous les cas:

- aux travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

Cette dernière dérogation s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais également à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

- Le chef d'entreprise est tenu d'informer le directeur de l'ITM et la délégation du personnel, s'il en existe, de la prestation des travaux visés et de leur 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.
- Une copie de cette liste est à afficher aux entrées des lieux de travail.

Cette double information de la délégation du personnel et du directeur de l'ITM doit avoir lieu :

- pour les quatre premières catégories de travaux : préalablement à la prestation de travail le dimanche.
- pour les travaux urgents : au moment de la prestation.

Les formulaires de déclaration pour travail de dimanche peuvent être téléchargés sur le site internet www.itm.lu

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT): conditions et conséquences

- **La tenue d'un registre spécial**

L'employeur est tenu d'inscrire les heures prestées le dimanche, ainsi que la rémunération versée pour le travail de dimanche.

Ce registre indique également la prestation d'heures supplémentaires, les heures travaillées les jours fériés légaux ou la nuit. Il est à présenter à toute demande de la part d'un agent de l'ITM.

- **Le repos compensatoire**

droit à un repos compensatoire, qui ne doit pas obligatoirement être fixé à un dimanche ni au même jour pour tous les salariés d'une même entreprise.

Ce repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures et d'1/2 journée au moins s'il n'a pas excédé 4 heures.

Pour ce dernier cas, le repos doit être accordé avant ou après 13h00 et, ce jour-là, la durée de travail ne peut excéder 5 heures.

- **La majoration de rémunération**

majoration de rémunération de 70% pour chaque heure travaillée le dimanche, donc en sus de la rémunération normale.

Mais en cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé en semaine, le seul supplément de 70% est dû. exempts d'impôt sans aucune limitation.

Si le travail du dimanche constitue en même temps du travail supplémentaire, alors la majoration de 40% pour travail supplémentaire est due aussi.

NB : Par dérogation, le travail de dimanche dans les hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations ainsi que dans l'agriculture et la viticulture ne donne pas droit à une majoration de rémunération. Dans ces entreprises, le travail du dimanche ouvre droit pour le salarié totalisant au cours de l'année de calendrier 20 dimanches d'occupation à au moins 2 journées de congé payé venant s'ajouter au congé légal.

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT): conditions et conséquences

Les jeunes travailleurs et le travail de dimanche

- En principe, ne peuvent pas être occupés les dimanches.
- Sauf en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent
- uniquement dans la mesure du nécessaire et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.
- Le chef d'entreprise en informera immédiatement le directeur de l'ITM en indiquant le ou les motifs du travail du dimanche.
- Le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée de travailler les dimanches pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.
- Les jeunes travailleurs doivent cependant être exempts du travail un dimanche sur deux, à l'exception, pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des mois de juillet et d'août, où cette limitation ne s'applique pas.

↳ Le travail dominical (L.231-1 sq CDT): conditions et conséquences

- **La rémunération du travail de dimanche**

Choix 1 : rémunération d'un dimanche travaillé

Rémunération des heures effectivement travaillées	100 %
+ majoration de 70 % des heures travaillées un dimanche	70 %
TOTAL	170 %

Choix 2 : compensation et rémunération d'un dimanche travaillé

1 jour de repos compensatoire	1 jour
+ rémunération de 70 % des heures travaillées un dimanche	70 %
TOTAL	1 jour + 70 %

Pour les jeunes travailleurs

- 100% de majoration de rémunération pour chaque heure prestée le dimanche, soit une rémunération de 200% des heures prestées le dimanche
- + une journée de repos compensatoire dans les 12 jours qui suivent.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

Les personnes concernées

- Tous les salariés et apprentis (peuvent aussi bénéficier d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables).
- Un RGD du 8 octobre 1976 pose néanmoins des règles spéciales pour les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier

Les jours fériés légaux

- vise des jours de fêtes civiles et religieuses, fixés par la loi.
- Régis par le CDT
- Dispense de travail. Les jours fériés légaux comptent ainsi pour le calcul de la durée de travail hebdomadaire et sont rémunérés comme si le salarié avait travaillé.
- Ainsi pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable, le salarié a droit à une rémunération correspondant au nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement prestées ce jour-là. Il en est de même d'un jour férié tombant sur un dimanche et remplacé par un jour de congé compensatoire.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

- Cependant, certains salariés n'ont pas droit à leur salaire correspondant au jour férié. Il s'agit de ceux qui :
 - par leur faute, n'ont pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié en question ;
 - se sont absentés sans justification pendant plus de 3 jours au cours des 25 jours ouvrables ayant précédé le jour férié, même si leurs motifs d'absence sont valables.
- À part ces jours fériés légaux, il existe encore un certain nombre de jours de fête locale ou de jours de fête d'usage, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

Ces jours ne sont pas d'office des journées libres pour les salariés. Ils doivent donc se présenter à leur lieu de travail.

Il reste cependant loisible à l'employeur d'accorder ces jours de fête à son personnel en plus des jours fériés légaux. Des conventions collectives peuvent également les reconnaître aux salariés.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

Le jour férié tombe sur un dimanche

- Si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé.
- Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois. A défaut il est perdu, sauf si l'employeur a mis en place un régime plus souple.

NB: salarié ne peut pas se le faire payer.

Le jour férié tombe sur un jour ouvrable non travaillé

- = jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.
- => 1 jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de 3 mois.
- La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante.
- Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.
- demande à faire par le salarié auprès de son employeur

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

Le jour férié tombe sur un jour ouvrable au cours duquel le salarié doit travailler pendant 4 heures ou moins

- Si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins, conformément aux stipulations de son contrat de travail,

=> rémunération + ½ journée de congé compensatoire.

- Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, le salarié a droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

Le jour férié tombe sur un jour ouvrable au cours duquel le salarié doit travailler pendant plus de 4 heures

- jour libre rémunéré à hauteur des heures qui auraient dû être prestées.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

Si un jour férié tombe dans une période où le salarié est en arrêt de maladie, peut-il être récupéré ?

- 2 cas :

1. Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé **au moins 4 heures**, le jour férié est perdu et le salarié ne peut pas le récupérer. Si ce jour-là, le salarié devait travailler 4 heures ou moins en vertu de son contrat de travail, il a droit à $\frac{1}{2}$ journée de repos compensatoire.
2. Si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail suivant son contrat de travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il convient donc de lui mettre en compte une journée de congé compensatoire.

Les mêmes réponses valent pour une salariée en congé de maternité. Les jours de congé compensatoires ainsi récupérés doivent être demandés et pris suivant les règles exposées ci-avant.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

L'indemnisation pour travail de jour férié

Dans l'hypothèse où un salarié est tenu de travailler un jour férié légal, sa rémunération se détermine comme suit :

- s'il est rémunéré à l'heure, il a droit, pour chaque heure travaillée un jour férié légal, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de son salaire habituel ;

Ex:

Monsieur Y a un salaire horaire brut de 20 € et travaille normalement 6 heures le lundi.

Le lundi de Pentecôte, son employeur lui a demandé de venir travailler pendant 4 heures.

Sa rémunération brute pour le jour férié en question est la suivante :

$$\begin{aligned}
 &6 \times 20 \text{ € (salaire habituel)} \\
 &\quad + \\
 &4 \times 20 \text{ € (salaire normal)} \\
 &\quad + \\
 &4 \times 20 \text{ € (majoration de 100% pour jour férié)} \\
 &= 280 \text{ €}
 \end{aligned}$$

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

L'indemnisation pour travail de jour férié

S'il est rémunéré au mois, il a droit pour chaque heure travaillée un jour férié, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de sa rémunération mensuelle normale.

Exemple

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi et touche un salaire mensuel brut de 2.900 €.

Le lundi 1er novembre, il a dû travailler pendant 6 heures. Ce mois-là, il aura droit à :

Salaire horaire : $2.900 : 173 = 16,76 \text{ €}$

Salaire à payer à la fin du mois : 2.900 € (salaire mensuel normal) + 6 x 16,76 € (salaire horaire normal) = 100,56€

+ 6 x 16,76 € (majoration de 100% pour jour férié) = 100,56 €

= 3.101,12 €

Les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

Rémunération d'un jour férié légal travaillé tombant sur un dimanche (=270% + 1 jour)

cumul des indemnités.

jour férié qui tombe un dimanche = un jour de congé compensatoire (à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question) ;

travail de jour férié légal :

rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal

+

majoration pour jour férié = 100 % du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour ;

travail de dimanche : 70% de majoration de salaire (70% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures prestées le dimanche), + salaire mensuel/horaire normal.

- Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a également droit ou à la majoration de 40% pour travail supplémentaire.
- Précisons pour être complets que des règles spécifiques existent en faveur des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Dans ce cas, pour chaque jour férié légal travaillé :

- soit avec 2 jours de repos payés endéans 6 mois ;
- soit avec 2 jours de repos payés s'ajoutant au congé ordinaire ;
- soit pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année d'une demi-journée de repos payée par semaine, lesquels jours de repos ne peuvent être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire.

↳ Le travail les jours fériés (L.232-1 sq CDT): conditions et conséquences

Les jeunes travailleurs et le travail de jour férié

- Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe pas être occupés les jours fériés légaux.
- Exception: idem travail dominical
- supplément de 100%, en plus de la rémunération due au titre du travail un jour férié légal
- + une journée entière de repos compensatoire doit être accordée pour le jour férié légal passé au service de l'employeur, et ceci dans les 12 jours suivant immédiatement le jour férié légal en question.

L'obligation de l'employeur de tenir un registre spécial des heures prestées les jours fériés légaux avec indication des rétributions correspondantes payées aux salariés.

	Régime général - Temps complet	Régime général - Temps partiel	Jeunes travailleurs	Femme enceinte ou allaitante
Durée normale de travail	8h par jour 40h par semaine	c.f. contrat de travail	8h par jour 40h par semaine	8h par jour 40h par semaine
Durée maximale absolue de travail	10h par jour 48h par semaine	8h par jour 40h par semaine	9h par jour 44h par semaine	10h par jour 48h par semaine
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 2h par jour • Limite de la durée maximale de travail, soit : - 10h par jour - 48h par semaine 	Si accord salarié : <ul style="list-style-type: none"> • Max. 2h par jour • Limite de la durée normale de travail, soit : - 8h par jour - 40h par semaine 	0, sauf exceptions dans la limite de la durée maximale de travail, soit : - 9h par jour - 44h par semaine	0, sauf accord de la salariée dans la limite de la durée maximale de travail, soit : - 10h par jour - 48h par semaine
Temps de repos	Une pause rémunérée ou non si durée de travail journalière dépasse 6 heures	Une pause rémunérée ou non si durée de travail journalière dépasse 6 heures	Au moins une pause de 30 min rémunérée ou non après 4 heures de travail, sauf travaux de production avec adultes dans l'équipe	Une pause rémunérée ou non si durée de travail journalière dépasse 6 heures
Repos quotidien	11 heures par 24 heures	11 heures par 24 heures	12 heures par 24 heures, y compris l'intervalle entre 20h00 et 6h00	11 heures par 24 heures
Repos hebdomadaire	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours	2 jours de repos comprenant le dimanche	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours

	Régime général - Temps complet	Régime général - Temps partiel	Jeunes travailleurs	Femme enceinte ou allaitante
Travail de nuit Définition de la période nocturne	Entre 22h00 et 06h00	Entre 22h00 et 06h00	Nuit = une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20h00 et 06h00	Entre 22h00 et 06h00
Travail de nuit	Possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	Possible dans une certaine mesure et avec majoration de rémunération éventuelle	Pas de travail de nuit, sauf : <ul style="list-style-type: none"> • travail en cycle continu jusqu'à 22h00 • autres dérogations par ministre, mais interdiction entre 00h00 et 04h00 	Possible dispense de travail de nuit
Travail le dimanche	Possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	Possible dans des cas de figure exceptionnels prévus par le Code du travail moyennant indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • Principe : non • Sauf circonstances exceptionnelles 	Pas de règles spécifiques
Travail un jour férié légal	Possible moyennant indemnisation	Possible moyennant indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • Principe : non • Sauf circonstances exceptionnelles 	Pas de règles spécifiques



Merci de votre attention



clc
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg



www.clc.lu



info@clc.lu



www.facebook.com/clcLuxembourg



+352 439 444-1



[clc-confederation luxembourgeoise du commerce](https://www.linkedin.com/company/clc-confederation-luxembourgeoise-du-commerce)