



Luxembourg newsflash 30 décembre 2016

La nouvelle année et ses premières nouveautés en matière de droit du travail

L'année 2017 débutera avec trois changements majeurs impliquant des conséquences de taille pour les employeurs comme pour les salariés, à savoir l'indexation des salaires (I), l'augmentation du salaire social minimum (II) et la réforme de l'organisation du temps de travail (III).

I. Augmentation obligatoire des salaires au 1er janvier 2017

A partir du 1^{er} janvier 2017 l'indice applicable aux salaires des salariés va passer de 775,17 à 794,54. Cette hausse indiciaire impliquera une augmentation des salaires bruts payés en vertu de contrats de travail soumis au droit luxembourgeois de 2,5%.

L'indexation des salaires est un mécanisme d'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie tel que déterminé par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (STATEC). Ainsi, les salaires connaissent une hausse automatique dès que la variation du coût de la vie équivaut au moins à 2,5%. Le but de cette mesure est de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés en raison de l'inflation par une augmentation de leur revenu.

Les salaires n'avaient fait l'objet d'aucune adaptation depuis plus de trois années, la dernière adaptation de l'indice applicable aux salaires remontant au 1^{er} octobre 2013.

II. Augmentation du salaire social minimum au 1er janvier 2017

Le début de l'année 2017 sera également marqué par une majoration du salaire social minimum de 1,4%. Le revenu des salariés bénéficiant du salaire social minimum fera donc l'objet de deux augmentations successives, l'une de 1,4% (liée à l'augmentation du salaire social minimum) et l'autre de 2,5% (liée à la tranche indiciaire mentionnée ci-dessus) dès le mois de janvier.

Ainsi, le salaire minimum des salariés non qualifiés qui s'élevait jusqu'alors à EUR 1.922,96.- brut sera désormais de EUR 1.998,62.- brut, ce qui représente une augmentation brute de EUR 75,66.-.

Les salariés qualifiés qui percevaient jusqu'alors un salaire minimum de EUR 2.307,56.- brut verront eux aussi leurs salaires revalorisés dans les mêmes proportions pour percevoir EUR 2.398,36.- brut à compter du 1^{er} janvier 2017, soit une augmentation brute de EUR 90,80.-.

III. Réforme de l'organisation du temps de travail

Les dispositions introduites par la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi (ci-après la « Loi PAN ») étant applicables jusqu'au 31 décembre 2016, la réforme de la Loi PAN était vivement attendue. La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail (ci-après la « Loi ») succède ainsi au 1^{er} janvier 2017 à la Loi PAN. La Loi a pour objet de réformer principalement les dispositions du Code du travail qui ont trait à la période de référence, au plan d'organisation du travail (ci-après le « POT ») et à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Les dispositions liées à la durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale de l'article L. 211-5 du Code du travail (qui ne peut excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine, voire moins en fonction de la convention collective applicable) comme celles liées à la durée de travail maximale énoncée à l'article L. 211-12 du Code du travail (qui ne peut en principe pas dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine) demeurent inchangées.

En principe, les heures de travail effectuées au-delà des limites de la durée normale de travail susmentionnée sont qualifiées d'heures supplémentaires donnant lieu à une rétribution spécifique sous forme de repos ou d'une rémunération majorée sauf si elles ont pu être compensées par un système de flexibilité de la durée de travail. Parmi les mécanismes de flexibilité existants figure notamment l'instauration d'une période de référence au cours de laquelle le salarié peut être amené à travailler au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5 du Code du travail sans bénéficier de rétribution additionnelle, à condition que la durée de travail moyenne hebdomadaire ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Avant l'entrée en vigueur de la Loi il existait trois types de période de référence : une période de référence légale (d'une durée de quatre semaines ou d'un mois, en l'absence de convention collective), une période de référence ministérielle (d'une durée comprise entre un mois et six mois, à défaut de convention collective ou en l'absence de disposition y afférente dans la convention collective applicable et sur demande auprès du ministère ayant le Travail dans ses attributions) et une période de référence conventionnelle (dans le cadre d'une convention collective, les partenaires sociaux étaient libres d'allonger ou de réduire la durée de la période de référence légale sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum).

Sous l'égide de la Loi, la période de référence ministérielle est supprimée, la période de référence légale d'un mois est augmentée à un maximum de quatre mois tandis que les dispositions ayant trait à la période de référence conventionnelle demeurent inchangées.

A. Allongement de la période de référence légale

Le choix d'opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois relève de l'autonomie de l'employeur sous réserve qu'aucune convention collective de travail ne s'applique ou que la convention collective applicable ne contienne aucune disposition relative à une période de référence. Dans le cas où une entreprise fonctionne déjà actuellement avec une période de référence légale de quatre semaines ou d'un mois, elle a le choix entre maintenir cette (ancienne) période de référence (sans nouvelle condition à remplir) ou bien appliquer une période de référence plus longue pouvant aller jusqu'à quatre mois. Dans ce dernier cas, l'entreprise devra respecter au préalable la procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel telle que prévue à l'article L. 414-3 du Code du travail ou, à défaut de délégation du personnel, l'entreprise devra informer

et consulter l'ensemble des salariés concernés. La décision de l'entreprise de recourir à une période de référence ou de modifier celle en cours devra également être notifiée à l'Inspection du Travail et des Mines (ci-après l'« ITM ») dans le mois de sa prise d'effet.

L'allongement de la période de référence sera compensée dans le chef des salariés concernés par l'allocation de jours de congés supplémentaires (un jour et demi de congés supplémentaires pour toute période de référence supérieure à un mois et ne dépassant pas deux mois, trois jours de congés supplémentaires pour toute période de référence supérieure à deux mois et ne dépassant pas trois mois et trois jours et demi de congés supplémentaires pour toute période de référence supérieure à trois mois et atteignant au maximum quatre mois). Cette compensation de l'allongement de la période de référence par l'octroi de jours de congés supplémentaires ne s'applique que (i) dans les entreprises qui introduisent une période de référence supérieure à un mois, (ii) seulement pour les salariés des entreprises qui travailleront sous ce nouveau régime et (iii) uniquement pour les périodes de référence accompagnées d'un POT.

Les entreprises ayant mis en place un POT et se trouvant dans l'obligation d'octroyer des jours de congé supplémentaires seront en outre soumises à de nouvelles limites maximales mensuelles de temps de travail au-delà desquelles les heures excédentaires seront considérées comme heures supplémentaires. La Loi limite ainsi le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5 % (soit 45 heures par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures) en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum, voire 10% (soit 44 heures par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures) en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum. Toute heure travaillée au-delà de ces limites sera compensée comme une heure supplémentaire.

B. Adaptation du POT

Si la Loi maintient le POT dont la durée légale reste d'un mois (sauf dans les cas où la période de référence est inférieure à un mois) et si elle n'apporte pas de modifications majeures en ce qui concerne son contenu et son établissement, il y a néanmoins lieu de relever les quelques modifications apportées par la Loi en la matière. Ainsi, la Loi supprime le critère antérieur de l'imprévisibilité en vertu duquel il pouvait être dérogé au POT en cas d'événement imprévisible¹. La détermination d'un tel événement était fondamentale pour déterminer si le travail presté au-delà des limites fixées par le POT était à considérer comme travail supplémentaire impliquant pour l'employeur l'obligation de rétribuer le salarié en heures supplémentaires. Sous la Loi, le critère d'imprévisibilité est remplacé par un critère objectif, à savoir un délai de préavis de trois jours. Dorénavant, tout changement signalé moins de trois jours avant d'être mis en œuvre sera quasi automatiquement considéré comme une heure supplémentaire. Toutefois, la Loi introduit une nouvelle méthode de compensation des heures faisant l'objet d'un changement d'horaire, sans donner lieu à une augmentation du nombre total d'heures de travail².

Enfin, la Loi supprime l'obligation d'adresser une copie du POT au directeur de l'ITM.

¹ Défini à l'article L. 211-7 (4) du Code du travail comme « l'événement qui, à l'époque de l'établissement du plan d'organisation du travail, n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus ».

² Les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

C. Maintien des conventions collectives en vigueur

En ce qui concerne les conventions collectives en vigueur, leur validité est maintenue jusqu'à leur échéance.

La Loi précise à l'article L. 211-9 du Code du travail que les congés supplémentaires qui compensent l'allongement de la période de référence de même que les limitations apportées à la durée de travail moyenne mensuelle ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée par les partenaires sociaux. Ces derniers demeurent en effet libres de négocier les compensations qui conviennent le mieux aux entreprises ou secteurs et à leurs salariés.

Comme auparavant, les partenaires sociaux ont toujours la possibilité, sous certaines conditions, de négocier une période de référence de douze mois dans le cadre d'une convention collective. Dans ce cadre, ils demeurent libres de négocier entre eux les modalités du POT et d'en prévoir une durée différente à celle fixée de façon générale.

La Loi s'accompagne encore de changements mineurs en matière d'horaire mobile³ et en cas de litige sur la conformité du POT ou sur le fonctionnement de l'horaire mobile.

In fine la Loi prévoit qu'un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après son entrée en vigueur.

³ La Loi introduit un principe selon lequel l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités est prise, à défaut de dispositions afférentes dans une convention collective, d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation ou les salariés concernés.



Pour plus d'informations, veuillez contacter :



Philippe Schmit

Partner, Employment Law,
Pensions & Benefits

philippe.schmit@arendt.com

Tel: +352 40 78 78 393

Ce document a pour objectif de vous fournir des informations générales sur les sujets mentionnés ci-dessus. En aucun cas il ne constitue un conseil légal, ni ne remplace la consultation adéquate d'un conseiller juridique.