



In dieser Woche hat Arbeitsminister Nicolas Schmit eine Reform der gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeitorganisation und die Referenzperiode angekündigt. Diese gehen zurück auf das Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung von 1998. Die LSAP begrüßt, dass die Regierung eine Möglichkeit gefunden hat, um die festgefahrene Situation in diesem wichtigen Sozialdossier im Sinne der Arbeitnehmerrechte zu beenden.

Die angekündigten Änderungen stellen eine ausgewogene Lösung dar, zwischen den Forderungen der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität durch die Einführung einer längeren Referenzperiode einerseits, und den Forderungen der Gewerkschaften für den Schutz und Ausbau der Arbeitnehmerrechte durch die Einführung zusätzlicher Urlaubstage bei längeren Referenzperioden andererseits.

- In Zukunft wird die maximale legale Referenzperiode vier Monate betragen. Für Betriebe, die zurzeit mit einer einmonatigen Referenzperiode arbeiten und das auch in Zukunft tun wollen, ändert sich nichts. Betriebe, die eine längere Referenzperiode einführen wollen, müssen eine Informations- und Konsultationsprozedur einleiten.
- Bei einer Referenzperiode, die länger als einen Monat dauert, werden zusätzliche Urlaubstage fällig:
 - Bei einer Referenzperiode von mehr als einem und bis zu zwei Monaten, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf 1½ zusätzliche Urlaubstage;
 - Bei einer Referenzperiode von mehr als zwei und bis zu drei Monaten, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf 3 zusätzliche Urlaubstage;
 - Bei einer Referenzperiode von mehr als drei und bis zu vier Monaten, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf 3½ zusätzliche Urlaubstage.

Diese Bestimmungen gelten nicht, falls die Referenzperiode über Kollektivvertrag festgelegt wird.

- Die neuen Bestimmungen beinhalten ebenfalls eine maximale Flexibilitätsspanne, d.h. die maximal möglichen zusätzlichen Arbeitsstunden, die nicht als Überstunden gelten und bezahlt werden.
 - Bei einer Referenzperiode zwischen mehr als einem und maximal drei Monaten darf die normale (gesetzliche oder per Kollektivvertrag festgesetzte) Arbeitszeit nicht mehr als um 12,5 Prozent überschritten werden;
 - Bei einer Referenzperiode zwischen mehr als drei und maximal vier Monaten, darf die normale (gesetzliche oder per Kollektivvertrag festgesetzte) Arbeitszeit nicht mehr als um 10 Prozent überschritten werden.

Für einen Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden liegt das Maximum also bei 45, bzw. 44 Stunden wöchentlichem Durchschnitt pro Monat. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit bleibt indes bei 48 Stunden.

- Die Mindestdauer des Arbeitsplanes (« plan d'organisation du travail », kurz POT) beträgt einen Monat. Ausnahmen mit einer Mindestdauer von 2 Wochen sind über Kollektivvertrag möglich.
- Änderungen am Arbeitsplan können nicht mehr wie bisher unmittelbar bei unvorhersehbaren Ereignissen vorgenommen werden, sondern bedürfen einer obligatorischen Ankündigungsfrist. Für Betriebe mit einer Referenzperiode von bis zu 3 Monaten gilt eine Frist von 3 Tagen. Für Betriebe mit einer Referenzperiode von mehr als 3 und bis zu 4 Monaten gilt eine Frist von 4 Tagen.

Bei Änderungen ohne Einhaltung der Ankündigungsfrist werden die beiden ersten zusätzlichen Stunden zum normalen Tarif bezahlt; ab der dritten zusätzlichen Arbeitsstunde werden 1,2 Stunden berechnet.

Organisation du temps de travail

Le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, vient d'annoncer une réforme des dispositions légales en matière de période de référence et de plan d'organisation du travail. Celles-ci avaient été introduites par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998. Le LSAP salue le fait que le gouvernement ait enfin débloqué ce dossier social important dans l'intérêt des salariés.

Les changements annoncés en matière de temps du travail constituent une solution respectant l'équilibre entre les revendications des employeurs en matière de flexibilisation du temps de travail par le biais d'une prolongation de la période de référence et celles des syndicats en matière de sauvegarde et d'amélioration des droits des salariés en prévoyant des congés supplémentaires pour les salariés auxquels s'appliquera une période de référence plus longue que celle d'aujourd'hui.

- A l'avenir, la période de référence légale maximale sera de quatre mois. Pour les entreprises qui fonctionnent actuellement avec une période de référence de 1 mois, les nouvelles dispositions n'impliquent aucun changement. Par contre, une entreprise qui optera pour une période de référence supérieure doit déclencher une procédure d'information et de consultation.
- Une période de référence supérieure à 1 mois implique obligatoirement l'octroi de congés supplémentaires pour les salariés de l'entreprise :
 - en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 2 mois au maximum un congé supplémentaire de 1 jour et $\frac{1}{2}$ par an est dû aux salariés concernés ;
 - en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum un congé supplémentaire de 3 jours par an est dû aux salariés concernés ;
 - en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum un congé supplémentaire de 3 jours et $\frac{1}{2}$ par an est dû aux salariés concernés.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de période de référence négociée par convention collective.

- Les nouvelles dispositions prévoient également un taux de flexibilité mensuel maximal, c.-à-d. le temps de travail supplémentaire qui ne sera pas rémunéré comme heures supplémentaires :
 - en cas de période de référence de 1 à 3 mois, la durée de travail normale (conventionnelle ou légale) ne pourra être dépassée qu'au maximum de 12,5 pour cent ;
 - en cas de période de référence de plus de 3 et jusqu'à 4 mois, la durée de travail normale (légale ou conventionnelle) ne pourra être dépassée qu'au maximum de 10 pour cent.

Un salarié travaillant 40 heures par semaine, pourra donc être amené à travailler 45, respectivement 44 heures par semaine en moyenne sur un mois, la durée de travail hebdomadaire maximale restant toutefois limitée à 48 heures.

- La durée du plan d'organisation du travail (POT) est de 1 mois au moins sauf dérogation par convention collective de travail. Dans ce cas la durée minimale du POT est de 2 semaines.
- Dorénavant des changements au POT ne pourront plus être opérés à brève échéance en cas d'évènements imprévisibles, mais nécessitent un préavis. Pour les entreprises appliquant une période de référence allant jusqu'à 3 mois, la durée du préavis est de 3 jours. Pour les entreprises appliquant une période de référence dépassant 3 mois et allant jusqu'à 4 mois, la durée du préavis est de 4 jours.

Si un changement du POT est fait dans le non-respect du délai de préavis et si ce changement ne génère pas de travail supplémentaire, les deux premières heures du nouvel horaire sont neutralisées, c.-à-d. qu'elles sont payées au taux horaire normal. À partir de la troisième heure, elles sont comptabilisées à raison de 1,2 heure travaillée.