

La politique de l'emploi doit changer de cap

Face au renforcement de la crise de l'emploi qui frappe l'Union européenne, mais également le Luxembourg, il est nécessaire de changer la politique d'austérité européenne destructrice d'emploi et d'engager une politique de relance et de soutien de l'activité économique.

Une telle approche passe par:

- le respect des résultats des négociations salariales et des normes salariales (salaires minima, conventions collectives de travail, systèmes d'indexation);
- le maintien ou le développement d'un haut niveau de protection sociale;
- une politique fiscale plus juste;
- une politique qui vise à limiter et réduire le temps de travail en l'adaptant à l'évolution du progrès technique et de la productivité pour sauvegarder ainsi des emplois au lieu d'augmenter la durée du travail par une flexibilisation outrancière de l'organisation du temps de travail.

Au Luxembourg cela signifie pour l'OGBL un ajustement de la politique sociale et fiscale du gouvernement en faveur du maintien du pouvoir d'achat.

Une telle politique contribue aussi à maintenir et à créer des emplois au Luxembourg.

Protéger les salariés par un renforcement du droit du travail!

Le recours d'un nombre croissant de responsables économiques aux licenciements économiques pour réagir à des problèmes économiques conjoncturels ou pour procéder à des restructurations de leurs activités économiques nécessite un renforcement de notre législation pour contrer les licenciements économiques abusifs et socialement injustifiés.



OGBL

LE SYNDICAT NUMÉRO 1 AU LUXEMBOURG

SOUTENEZ L'ACTION DE L'OGBL!

A cet effet il faut:

- préciser les obligations à charge de l'employeur en cas de licenciement économique ainsi que les critères sociaux que l'employeur doit respecter;
- renforcer l'implication des représentants des travailleurs dans la procédure de licenciement économique et les voies de recours.

L'OGBL revendique par ailleurs un renforcement de l'indemnisation en cas de licenciement surtout en ce qui concerne l'indemnité de départ et l'indemnisation de préjudice pour dommage moral en cas de licenciement abusif.

Renforcer la politique du maintien dans l'emploi!

L'OGBL revendique une réforme de la législation sur le maintien dans l'emploi pour créer un instrument qui peut intervenir à temps en appliquant des mesures préventives. L'objectif de cet instrument doit être la réalisation de la continuité de la carrière professionnelle. Il doit favoriser la sécurité de l'emploi et la protection contre le chômage ainsi qu'une perspective sociale positive pour chaque salarié.

Dans cette optique, l'OGBL revendique d'élargir les compétences des comités mixtes d'entreprise pour que soit élaboré annuellement un plan de mesures d'anticipation et de prévention visant la protection de l'emploi et des perspectives professionnelles et sociales des salariés.

Un point important d'une politique de l'emploi moderne adaptée aux besoins d'une économie hautement productive et techniquement développée est le développement de la formation dans la concertation sociale par des accords interprofessionnels et sectoriels, par la création de structures de formation gérées paritairement, par une meilleure implication des représentants du personnels dans les plans de formation continue en entreprise et par une amélioration des aides individuelles et du congé individuel de formation en matière d'accès individuel à la formation continue.

Pour prévenir les licenciements économiques, il faut:

- maintenir les instruments existants comme le chômage partiel;
- renforcer le rôle du Comité de conjoncture, notamment en ce qui concerne le contrôle des entreprises.

Développer un cadre législatif pour protéger l'emploi des salariés âgés!

L'OGBL revendique dans ce contexte:

- l'introduction et l'adaptation annuelle d'un plan d'action et de discrimination positive pour la sauvegarde et la protection des conditions de travail et de l'emploi des salariés âgés dans les entreprises;
- l'adaptation des plans de formation continue dans les entreprises aux besoins des salariés âgés;
- l'adaptation des conditions de travail tant au niveau ergonomique qu'au niveau de l'organisation du travail aux besoins des salariés âgés;
- la création d'un droit au travail à temps partiel à partir de l'âge de 50 ans avec une compensation au niveau des cotisations pour l'assurance pension;
- la création d'un droit au travail à temps partiel combiné à un droit à une pension partielle à partir de 57 ans;
- le maintien des différents systèmes de préretraites;
- la réforme du reclassement interne et externe.

Lutter contre la plaie des faillites et améliorer la protection des salariés!

Il y a trop de faillites au Luxembourg. Il faut donc mieux encadrer et soutenir les entreprises, mais également mieux anticiper des faillites. La législation sur les faillites et les moyens d'action préventive des pouvoirs publics, mais également les sanctions contre les faillites frauduleuses doivent être renforcés.

L'OGBL exige la mise en place d'une politique de protection efficace des salariés en cas de faillite d'une entreprise en vue de redresser la situation inégalitaire entre droits des salariés touchés par une faillite et salariés licenciés pour motif économique.

Renforcer les droits des demandeurs d'emploi!

L'OGBL revendique une révision du principe de la proportionnalité de la période d'indemnisation. Sous couvert de lutte contre une prétendue fraude, cette mesure pénalise des

SOUTENEZ L'ACTION DE L'OGBL!

demandeurs d'emploi qui au égard à leur profil professionnel éprouvent des difficultés à trouver un nouvel emploi.

L'OGBL s'oppose également à toute autre limitation des aides mises en place pour améliorer l'accès à un emploi sous couvert de lutte contre de soi-disant abus.

L'OGBL exige la pérennisation de la prolongation de la durée d'indemnisation et de la limitation de la dégressivité du plafond d'indemnisation.

Créer un droit d'accès à l'emploi pour les jeunes demandeurs d'emploi!

Le chômage des jeunes et la précarité (CDD, stages non-rémunérés, contrats d'intérimaires), qui frappe l'emploi de nombreux jeunes, est inacceptable pour l'OGBL.

Une nouvelle extension des CDD sous couvert de réponse à des spécificités du marché de l'emploi ne renforcera que cette précarité et n'aura aucun impact positif sur le chômage des jeunes.

Au contraire, les exceptions à la législation sur les CDD, notamment celles dont profite le secteur public (enseignement, éducation, recherche) doivent être révisées et strictement limitées.

L'OGBL revendique l'inscription d'un droit d'accès à l'emploi pour les jeunes demandeurs d'emploi dans notre code du travail. Les mesures d'insertion dans l'emploi doivent être d'urgence soumises à une analyse qualitative en vue d'en faire des instruments qui permettent de réaliser le droit d'accès à l'emploi.

La réorientation professionnelle par la formation, la formation complémentaire, les formations d'insertion ou de deuxième chance doivent faire partie d'une telle politique et ce dans le respect des droits sociaux et des droits à une indemnisation du chômage subi par les jeunes demandeurs d'emploi.



OGBL

LE SYNDICAT NUMÉRO 1 AU LUXEMBOURG

60, bd J.F. Kennedy BP 149
L-4002 Esch/Alzette

www.ogbl.lu

www.facebook.com/ogbl.lu