


flash

Juin 2015

Le temps de travail est temps de vie



www.ogbl.lu

 facebook.com/ogbl.lu

 twitter.com/OGBL_Luxembourg



OGB-L

Le temps de travail est temps de vie

Le 31 décembre 2015, une partie du plan d'action national pour l'emploi (loi PAN) doit à nouveau être renouvelée. Ceci concerne également les dispositions encadrant le temps de travail. La flexibilisation du temps de travail introduite à l'époque est restée jusqu'à aujourd'hui sans contrepartie. Elle n'a entraîné ni réductions du temps de travail ni augmentation du nombre de conventions collectives.

Entretemps les choses ont bien changé. Le travail quotidien a considérablement évolué. Les horaires de travail rigides se font de plus en plus rares. La responsabilité individuelle, la flexibilité accrue, l'intensification des efforts et l'effacement entre vie professionnelle et vie privée, sont devenus chose courante pour les salariés. Ceci, au détriment de leur santé et de leur qualité de vie.

En même temps, le taux d'emploi a fortement augmenté au Luxembourg. Les taux d'emploi élevés rendent la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale de plus en plus difficile.

Dans ce contexte, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) souhaite flexibiliser encore plus le temps de travail pour augmenter encore davantage la productivité.

Il faut souligner que le Luxembourg est depuis longtemps leader en ce qui concerne l'évolution de la productivité. Mais cela n'est toujours pas suffisant pour les organisations patronales. Cette attitude est inacceptable pour l'OGBL.

Au contraire, il faut enfin en finir avec cette tendance à toujours davantage d'accroissement et de flexibilisation du temps de travail, à des heures supplémentaires non rémunérées, à l'effacement des limites entre vie professionnelle et vie privée et à des temps de travail de plus en plus longs.

L'OGBL est fermement convaincu qu'une discussion sur la réglementation du temps de travail au Luxembourg n'a que trop tardé. Celle-ci ne doit cependant pas avoir comme objectif de détériorer encore davantage les conditions de vie et de travail.



Pression, stress et contraintes sur le lieu de travail augmentent

Dans sa résolution du congrès de décembre 2014, l'OGBL revendique que la réduction du temps de travail soit à nouveau mise en avant. Il est étonnant que malgré les progrès technologiques, les processus de fabrication de plus en plus abrégés et les gains en efficacité et en productivité qui en découlent, une telle réforme progressiste en faveur d'une amélioration de la qualité de vie et de l'épanouissement personnel des salariés ne soit pas à l'ordre du jour.

Au contraire, la pression, le stress et les contraintes sur le lieu de travail en général ne cessent d'augmenter. De plus en plus de flexibilité et de disponibilité sont exigées de la part des salariés. Cette pression supplémentaire est à l'origine d'absences pour cause de maladie. De plus en plus de salariés n'arrivent plus à l'âge normal de la retraite. Afin de contrecarrer cette évolution, les périodes de référence doivent être définies plus clairement et négociées de façon plus restrictive. En

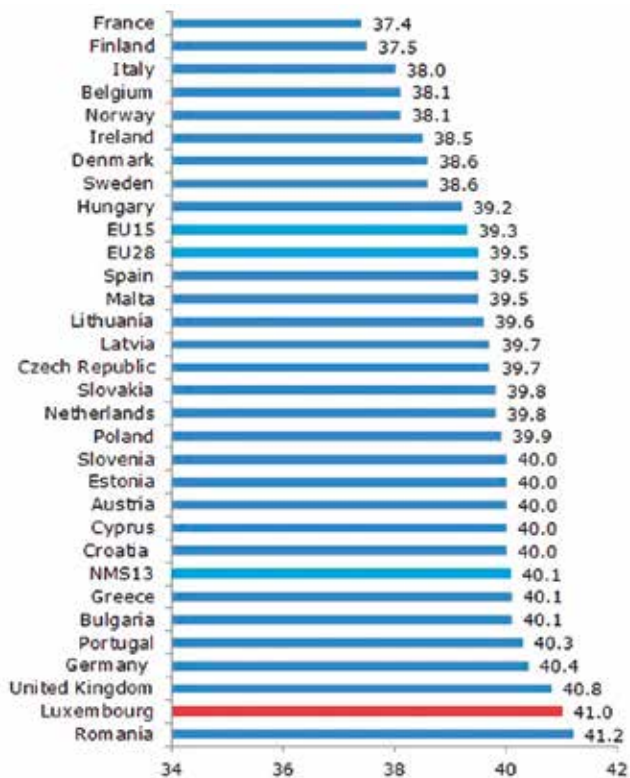
outré, le temps de travail doit être réduit sans diminution de salaire. Ce n'est qu'ainsi que la sécurité et la protection de la santé au travail peuvent être garanties.

Il est inacceptable que l'augmentation de la productivité entraîne pour les uns du surmenage et pour les autres du chômage. La

réduction du temps de travail est aussi un moyen de lutter contre le chômage. Réduire le temps de travail crée des emplois de manière avérée. L'OGBL est convaincu que l'objectif du plein emploi doit être visé et qu'il ne pourra être atteint sans réduction du temps de travail. Les marges de

Nombre d'heures par semaine réellement prestées par les salariés à plein temps, 2013

source: eurofound



manœuvre économiques existent pour réduire progressivement le temps de travail sans perte de salaire.

Les moyens existent

La croissance est estimée à plus de 3% pour les deux années à venir et il est donc inacceptable pour l'OGBL de prolonger tout simplement la loi existante, voire de la détériorer.

Temps partiel

De plus, en ce qui concerne le travail à temps partiel, l'OGBL exige dans sa résolution du congrès de 2014 qu'au-delà de la réduction générale du temps de travail, des mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée soient

prévues, comme par exemple une extension des droits de congé pour les besoins de formation continue, familiaux, sociaux ou culturels des salariés. Une telle mesure progressiste consisterait, par exemple, à introduire un droit à un travail à temps partiel volontaire d'une durée déterminée, notamment pour l'éducation des enfants, avec droit de retour à un temps plein à la fin de cette période. Une telle réforme ne doit cependant sous aucun prétexte dégrader les mesures de protection légales existantes au niveau du travail à temps partiel.

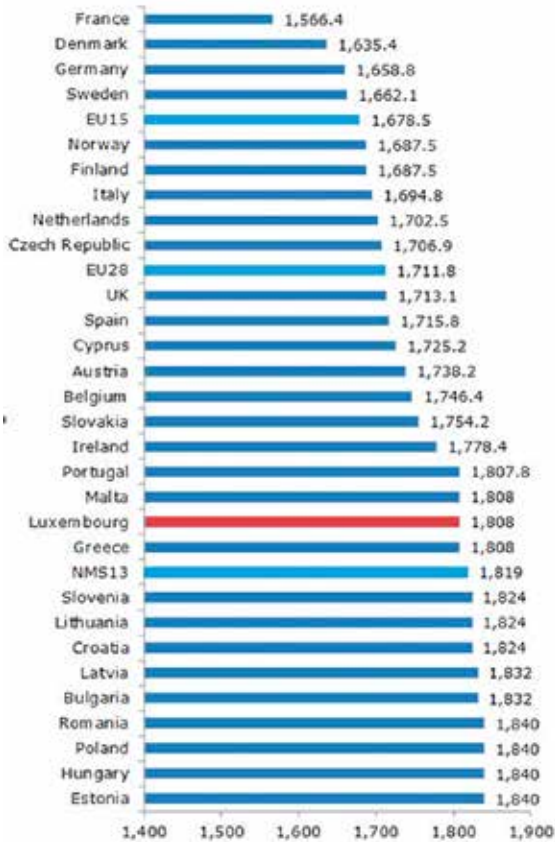
Comptes épargne-temps

L'OGBL se prononce en faveur de l'instauration de «comptes épargne-temps», pour autant qu'ils



Heures de travail annuel en moyenne fixées par convention collective, 2013

source: eurofound



soient destinés exclusivement à ouvrir au salarié des possibilités supplémentaires pour la planification et l'organisation individuelle de sa vie. Depuis 2004, il existe un avis du Conseil économique et

social sur les comptes épargne-temps. Depuis lors, il n'y a plus eu de discussions à ce sujet. L'OGBL invite les organisations patronales à entamer des négociations sérieuses avec les syndicats sur

base de l'avis du Conseil économique et social de 2004.

Les modalités particulières devront ensuite être négociées par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord national, voire dans les conventions collectives sectorielles ou au niveau de l'entreprise.

Épargner du temps de travail permettrait au salarié d'être en mesure de prendre un congé payé d'une plus longue durée, et sans préjudice de ses droits contractuels et des droits en matière de sécurité sociale.

La mise en place de comptes

épargne-temps dans une entreprise ne peut être effectuée que sous condition et conformément à ces accords collectifs de négociation.

L'OGBL insiste aussi pour que les règles légales relatives au temps de travail soient respectées lorsque les comptes épargne-temps sont alimentés.

Pour la santé et le repos des travailleurs, certains éléments, tels que les jours de congé légaux ou les jours fériés, ne doivent pas être intégrés aux comptes épargne-temps.



Résumé

- L'OGBL estime que les négociations portant sur l'organisation du temps de travail aussi bien au niveau national que dans les conventions collectives sont nécessaires depuis bien longtemps.
- Les périodes de référence actuelles doivent être reconsidérées. La législation sur la mise en place de plans d'organisation du temps de travail (POT) est très imprécise et conduit donc à de nombreux conflits et abus. Elle doit être révisée.
- L'introduction de périodes de référence plus longues ne doit être possible que dans le cadre d'une convention collective. Lors de ces négociations, une réduction du temps de travail hebdomadaire ne doit pas être un tabou.
- Les horaires mobiles doivent accroître l'autonomie des salariés dans leur emploi du temps et ne doivent pas être perverties pour flexibiliser encore plus le temps de travail dans l'intérêt de l'entreprise.
- Ces clarifications au niveau de la réglementation concernant l'instauration d'un POT ou d'un modèle d'horaire mobile vont garantir que les heures supplémentaires soient de nouveau reconnues comme telles et donc aussi rémunérées d'une façon correcte.
- D'une manière générale, les droits de codécision pour l'introduction de modèles d'horaires flexibles ou la mise en place de plans de travail doivent être améliorés.
- En tant que première mesure, l'introduction d'une 6^e semaine de congé légal doit être mise en œuvre dès que possible.
- Un droit de congé supplémentaire, en cas d'urgence sociale, doit être créé.
- Il faut relancer le débat sur les comptes épargne-temps.
- Le temps partiel ne doit pas être un piège, mais doit servir les intérêts des salariés.