

Flexibilité du temps de travail

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises veut en découdre. Il ne se passe guère de jour sans qu'un représentant des employeurs ne se manifeste devant un micro et proclame avec fracas qu'il faut un changement fondamental par rapport au temps de travail au Luxembourg. Selon les associations patronales, l'économie moderne a besoin d'hommes et de femmes salariés qui se tiennent à disposition de leur patron 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. L'homme moderne doit être hypermotivé, flexible, en pleine forme et reconnaissant. Quelqu'un qui ne voit pas les choses comme ça, est un archaïque, un passéiste. Mais comment faire? Comment concilier travail et famille dans ces conditions? Pas de réponse. Et comment éviter l'accroissement des maladies liées au stress? Pas de réponse non plus.

Que demandent les employeurs?

L'organisation des employeurs UEL exige que la période de référence légale actuelle d'un mois soit - mine de rien ! - portée à 4 mois. Et cela sans aucune contrepartie. Les plans d'organisation du travail (POT) serait réduits au minimum congru. Et les patrons veulent cela sans aucune négociation. Au contraire, le gouvernement doit réaliser à la lettre les exigences patronales. Les syndicats, en premier lieu l'OGBL, ne font que déranger.

Que veut l'OGBL?

L'OGBL considère également que la loi PAN de 1999 est une mauvaise loi et doit donc être réformée de toute urgence. Et l'OGBL est prêt à négocier sur une base légale pour des périodes de référence plus longues. Mais seulement lorsque les conditions suivantes sont remplies:

1. Des périodes de référence plus longues, sur le plan législatif, ne sont acceptables que si le temps de travail est enfin réduit. Sans perte de salaire. Les heures de travail au Luxembourg sont, en comparaison européenne, très longues. Trop longues. Cela doit changer.
2. La législation relative à l'élaboration des plans d'organisation de travail (POT) est loin d'être claire et ouvre donc la porte à de nombreux conflits et abus. Bien que des heures supplémentaires sont faites, elles ne sont, dans de nombreuses entreprises, pas payées en tant que telles. Cela doit cesser.
3. Il en est de même pour l'horaire mobile. Ici encore, la législation est très vague sur plusieurs points, avec pour conséquence que des heures de travail prestées ne sont pas ou mal payées dans de nombreuses entreprises. Cela ne peut pas continuer.
4. Il n'y a pas de véritable cogestion, ni au niveau de l'aménagement de l'horaire mobile ni lors de l'élaboration des plans d'organisation de travail. On ne peut pas en rester là.
5. Des périodes de référence, qui vont au-delà de la période prévue dans la loi, ne doivent plus pouvoir être fixées en dehors du cadre de négociations collectives. Toutes les dérogations prévues dans la loi PAN doivent être supprimées.

La loi PAN doit être modifiée. Mais dans l'intérêt des hommes et femmes salariés. L'OGBL continuera, en collaboration avec les délégations du personnel et les hommes et femmes salariés dans les entreprises, à s'engager en ce sens. Nous nous battons pour cela!

Le temps de travail est temps de vie!



www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg

