



Syndicat Banques
et Assurances

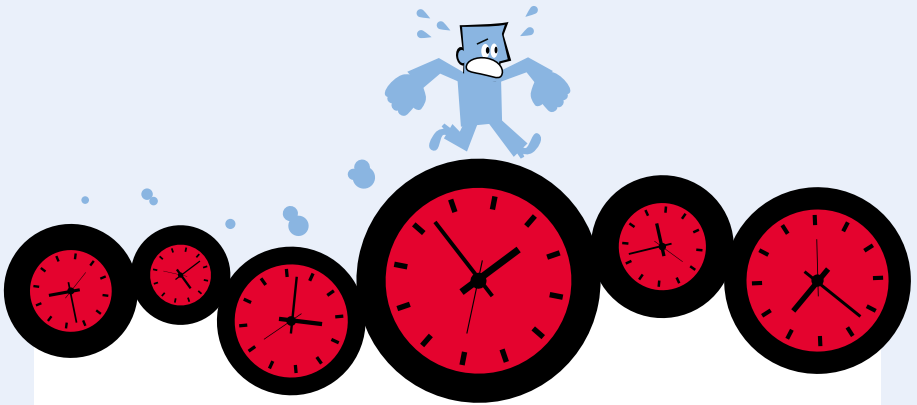
FLASH



STOP AUX ABUS

NOUVELLE LOI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL :
Les nouveautés en la matière!

www.ogbl.lu



La durée du travail constitue pour tous les salariés un élément fondamental de leur contrat de travail. Elle fait partie des principales préoccupations de tous les salariés, alors qu'elle a des incidences sur l'organisation de leur vie privée et familiale.

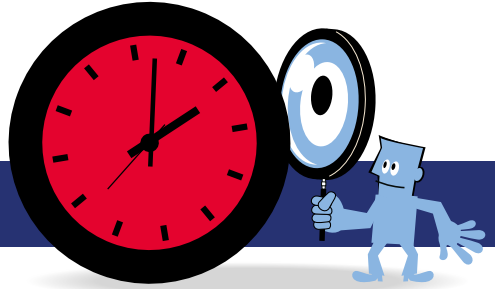
En effet, dans la pratique, les salariés sont habituellement amenés à prêter plus d'heures que ce que prévoit le cadre légal. Ceci engendre des abus considérables :

- ♦ Les heures de travail ne sont pas compensées ou rémunérées comme elles devraient l'être.
- ♦ Les heures de travail prestées sont « annulées » et « perdues ».

Comme ces pratiques sont souvent inscrites dans les règlements internes des entreprises, on suppose que c'est permis et que l'employeur est dans la légalité.

Alors, comment démêler le vrai du faux ?

Pour vous aider à vous y retrouver, l'OGBL-SBA a dressé pour vous les grands principes sur la gestion de vos heures de travail.



La durée de travail est strictement encadrée par la loi

- Le temps de travail journalier :

8 hrs/jour +2 hrs

8 hrs/jour, temps de travail maxima 10 hrs/jour, heures supplémentaires comprises.

- Le temps de travail hebdomadaire :

40 hrs/semaine +8 hrs

40 hrs/semaine, maxima hebdomadaire 48 hrs/semaine, heures supplémentaires comprises.

Aussi, vous ne pouvez prester plus de 2 heures supplémentaires par jour et 8 heures supplémentaires par semaine.

Tout dépassement de ces maxims est strictement défendu par la loi!

En cas d'horaire flexible (POT ou horaire mobile), votre gestion du temps de travail est réglée dans le cadre d'une période de référence

- ♦ À défaut de CCT ou au cas où une CCT ne prévoit pas de dispositions sur une période de référence: la période de référence légale peut aller jusqu'à 4 mois maximum.
- ♦ Une CCT ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence légale, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser 12 mois au maximum.

En tant que salarié du secteur financier, votre temps de travail peut être géré suivant différents systèmes :

1. Horaire fixe

En cas d'horaire fixe, votre horaire de travail est fixé dans le contrat de travail ou dans le règlement interne.

Toute heure dépassant le seuil journalier ou hebdomadaire doit être considérée comme une heure supplémentaire.

2. Horaire flexible

a) Plan d'organisation de travail

En cas d'un plan d'organisation du travail (POT), celui-ci règle votre temps de travail. Il doit vous permettre, ainsi qu'à votre supérieur hiérarchique direct, de connaître sans équivoque votre horaire de travail applicable pour toute la durée de votre période de référence. Votre POT (comprenant tous les détails relatifs à votre horaire de travail) doit vous être communiqué au plus tard 5 jours avant le début de la période de référence.

Les périodes de références légales ayant une durée entre plus de 1 mois et 4 mois maximum, donnent droit à du congé supplémentaire. À partir de certains seuils en lien avec la durée de la période de référence, et si un changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement, les heures prestées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Pour en savoir plus, adressez-vous à un délégué OGBL ou directement à l'OGBL-SBA.

b) Horaire mobile

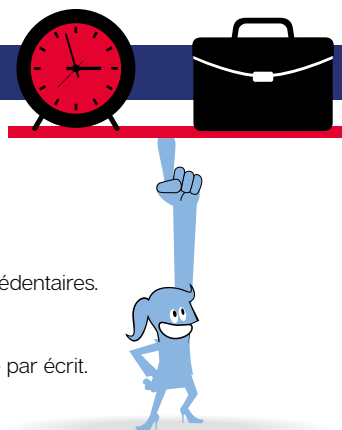
En cas d'horaire mobile, vous gérez librement votre temps de travail dans le respect tant des limites légales (maxima de 10 hrs/jour et 48 hrs/semaine) que des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Comment gérer votre horaire mobile au quotidien ?

- ◆ Vous gérez votre horaire de façon à ne pas avoir d'heures excédentaires en fin de période de référence.
- ◆ Vous avez le droit de choisir la période où vous souhaitez poser vos heures de compensation/récupération.
- ◆ Vous essayez donc de récupérer régulièrement vos heures excédentaires.

Important : les demandes doivent être faites par écrit!

Tout refus du supérieur hiérarchique doit vous être dûment justifié par écrit.



Quel est le sort des heures excédentaires à la fin de la période de référence dans le système de l'horaire mobile ?

> Si la période de référence légale est supérieure à un mois

- ◆ Si vous n'avez pas pu ramener vos heures excédentaires à « zéro » pendant la période de référence ;
- ◆ Si vous êtes en mesure de prouver que ces heures ont été justifiées par des raisons de service ;

alors ces heures excédentaires doivent être considérées comme des « HEURES SUPPLEMENTAIRES ».

Il n'y a donc pas de report des heures excédentaires à la période de référence suivante, mais bien une rétribution comme heures supplémentaires, qui se fait conformément à la loi :

- ◆ soit par du temps libre à 1h30 par heure travaillée
- ◆ soit comptabilisée au même taux sur un compte épargne temps
- ◆ soit rémunérée avec les majorations prévues (50% si CCT Banques et Assurances ; 40% si pas de CCT).

Important : en cas de contestation par votre employeur, il vous appartiendra de rapporter la preuve que les heures ont été prestées pour des raisons de service.

CONSEIL : si vous constatez que vous prestez un grand nombre d'heures de travail et que vous ne respectez pas la durée maximale légale pendant un certain temps, avertissez votre employeur, ne serait-ce que par courriel, afin d'avoir une trace écrite qui pourra le cas échéant vous servir de preuve que votre employeur avait donné son accord implicite à la prestation de ces heures.

> Si la période de référence légale est inférieure ou égale à un mois

SEULE EXCEPTION : dans les entreprises où la période de référence légale est inférieure ou égale à un mois, il est permis d'identifier dans le règlement de l'horaire mobile un certain nombre d'heures de travail excédentaires reportables à la période de référence suivante.

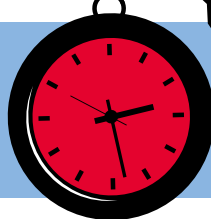
Si néanmoins ces heures identifiées n'ont pas pu être compensées avant la fin de la période de référence suivant celle où ces heures ont été prestées, alors elles devront être considérées et traitées comme des heures supplémentaires.

Les heures de travail excédentaires qui dépassent le nombre d'heures que le règlement permet de reporter sur la période de référence suivante de 1 mois, seront alors considérées d'office comme « HEURES SUPPLEMENTAIRES ».

Aucune heure prestée ne peut être perdue

Principe essentiel: aucune heure prestée pour des besoins de service ne peut être annulée, perdue ou ne pas être reconnue comme heure supplémentaire en fin de période de référence. Si votre règlement stipule autre chose, ce dernier n'est pas légal!

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires, l'OGBL-SBA et votre délégation du personnel OGBL sont à votre écoute!



Devenez membre de l'OGBL!

Il existe de nombreuses raisons pour devenir membre de l'OGBL :

- ◆ Pour avoir un partenaire fiable et expérimenté qui se mobilise pour vos conditions de salaire, de vie et de travail.
- ◆ Pour être sûr de pouvoir compter sur une bonne assistance juridique en cas de conflit au travail.
- ◆ Pour faire partie d'une communauté puissante et solidaire.
- ◆ Pour devenir délégué et profiter du meilleur soutien et de la meilleure formation continue possible lors de l'exercice de votre mandat.

Même s'il peut y avoir beaucoup de motivations différentes pour devenir membre de l'OGBL, il existe un dénominateur commun :

Être membre de l'OGBL, c'est un investissement dans l'avenir individuel et collectif. Investissez dans l'avenir! Rejoignez nous!

Si vous souhaitez adhérer à l'OGBL, vous pouvez télécharger notre bulletin d'adhésion sur notre site: www.ogbl.lu/devenez-membre et nous le renvoyer par mail (sba@ogbl.lu) ou par voie postale à: **OGBL-SBA BP 2031 – L-1020 Luxembourg**

www.sba.lu - facebook.com/sba.lu

 facebook.com/ogbl.lu

 twitter.com/OGBL_Luxembourg

www.ogbl.lu



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT

En signant ce formulaire de mandat, j'autorise l'OGBL à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de l'OGBL.

NOTE: Vous bénéficiez d'un droit de remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte.

Réservé à l'administration

(MERCI DE REMPLIR EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE)**Nom****Prénom****Date naissance - Matr. sécurité sociale****Nationalité****Code Postal****Localité****N°****Rue****Email privé****N° tél. privé avec préfixe****IBAN - N° de compte****Créancier****OGBL - 60, bd J.F. Kennedy - L-4170 Esch/Alzette****Identifiant du créancier****LU36 ZZZ0000000008699001005**

J'autorise l'OGBL à adapter le montant à encaisser à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national et à enregistrer et traiter mes données personnelles dans ses fichiers.

Date Localité

Signature

Employeur

Lieu de travail - Succursale

Cotisation mensuelle

- Salarié(e) Fonctionnaire ou Employé(e) public
 Pensionné(e) Indépendant(e)

Sauf dans les cas énumérés ci-dessous, la cotisation mensuelle s'élève à 1% du revenu brut (rémunération, pension, indemnité de chômage, revenu minimum garanti) sans dépasser 19,40 € (depuis 1/2017).

- Revenu inférieur à 1.940 € = selon brut, prière d'indiquer

- Apprenti(e) = 3,90 € par mois
 Étudiant(e)-Elève = 1,00 € par mois
 Chômeur (Chômeuse) non-indemnisé(e) = 2,00 € par mois
 Sans activité professionnelle = 9,70 € par mois
 Veuf (Veuve) du (de la) membre défunt(e) = 9,70 € par mois

Brut

_____, €

OGBL Matricule

Syndicat précédent

depuis

Veuillez joindre un certificat d'affiliation à la présente demande.

Recruté par

OGBL Matricule obligatoire

Merci de renvoyer à

OGBL Service Gestion des Membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte · L-3441 Dudelange

Tél.: +352 54 05 45 928 · E-mail: affiliation@ogbl.lu