

Organisation du temps de travail

Revendications du LCGB pour plus de flexibilité en faveur des salariés

Luxembourg, le 17 janvier 2019 – Suite à l'annonce gouvernementale d'étendre le congé légal minimum de 25 à 26 jours et de déclarer la journée de l'Europe du 9 mai comme jour férié légal, et sur demande du LCGB en date du 8 janvier 2019, une entrevue a eu lieu avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire, Dan KERSCH, afin de lui présenter les revendications du LCGB en matière d'organisation du temps de travail.

Le LCGB est particulièrement d'avis que les gains de productivité dus à la digitalisation doivent servir à une réduction du temps de travail des salariés. En outre, le LCGB s'engage au niveau des négociations collectives pour que le salarié ait le choix entre une augmentation linéaire de son salaire ou une réduction de son temps de travail équivalente.

Dans le sens d'une flexibilité en faveur des salariés, le LCGB demande les améliorations suivantes :

- l'inscription d'un droit au temps partiel avec retour au temps plein pour tout salarié travaillant dans des entreprises d'au moins 50 salariés, dans des circonstances particulières (éducation des enfants ou soins de proches). Ce droit devra jouer pour tout salarié avec versement par l'Etat des cotisations pour l'assurance pension pour les heures non-travaillées ;
- l'introduction dans le Code du Travail du droit de chaque salarié à un compte épargne-temps ;
- une série d'adaptations du congé parental visant, entre autres, à introduire un droit au congé parental à temps partiel ou flexible par une suppression de l'obligation d'un accord de l'employeur ;
- l'attribution du congé pour raisons familiales sous forme de 60 jours par enfant / par ménage faisant en sorte que les parents monoparentaux puissent profiter du même nombre de jours que les couples avec enfants ;
- l'introduction d'un congé légal supplémentaire de 5 jours par cas et par an en cas d'hospitalisation du conjoint, partenaire ou parent au 1^{er} degré.

Le LCGB revendique également des mesures pour le développement de nouveaux modèles d'organisation de temps de travail, qui tiennent compte des aspects de la santé et du bien-être des salariés :

- l'organisation du temps de travail au sein des entreprises exclusivement via la cogestion :
 - les plans d'organisation de travail, leur contenu, leur durée et leur périodicité seront discutés et définis entre l'employeur et la délégation du personnel ;
 - l'introduction et la gestion d'un horaire mobile sur décision commune de l'employeur et de la délégation du personnel ;
- le salarié doit disposer d'un choix entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (supplément de salaire ou congé équivalent).

En ce qui concerne le volet de la digitalisation, le LCGB revendique :

- l'introduction d'un droit à la déconnexion professionnelle du salarié ;
- la définition de nouvelles formes de travail au sein du Code du Travail ;
- l'intégration des principes de base relatifs au télétravail et la révision des conventions de télétravail existantes afin d'adapter les règles relatives à la sécurité sociale et à l'imposition des salariés frontaliers ;
- la création d'un droit progressif en retraite dès l'âge de 57 ans.

La politique gouvernementale en matière de congés légaux rejoint les revendications du LCGB en vue d'une réduction du temps de travail. A propos du jour de congé légal supplémentaire, le LCGB a pourtant signalé des problèmes liés à l'exclusion d'une augmentation automatique des congés fixés par les conventions collectives. Pour conclure, le LCGB a demandé la mise en œuvre rapide des améliorations prévues par le projet de loi n° 7309 portant réforme du reclassement professionnel.

Contact : Patrick DURY, Président national du LCGB
Tél. : +352 49 94 24-314
GSM : +352 691 733 001
E-mail : pdury@lcgb.lu