



COMMUNIQUE DE PRESSE

Avis de la CSL sur le mécanisme d'adaptation des prestations familiales, l'organisation du temps de travail et différents types de congés

Des avis nuancés de la CSL sur différents aspects du droit social

Lors de la réunion de l'assemblée plénière de la Chambre des salariés du 12 octobre 2016, qui s'est tenue sous la présidence de M. Jean-Claude Reding, les membres ont adopté les avis de la Chambre relatifs aux projets de loi concernant

- l'adaptation régulière des prestations familiales,
- l'organisation du temps de travail et
- certains types de congés.

La CSL salue la réintroduction de l'adaptation des prestations familiales

Le texte concernant l'adaptation régulière des prestations familiales à l'évolution du salaire médian vise à transposer dans la législation une disposition de l'accord bipartite entre organisations syndicales et gouvernement de novembre 2014.

La Chambre des salariés salue la réintroduction d'une procédure automatique ancrée dans la loi en matière d'adaptation des prestations familiales. Elle tient à rappeler que les familles ont subi une perte, en termes réels, de 19% en raison de l'abolition de l'indexation des prestations familiales en 2006.

Le projet de loi prévoit une procédure de consultation des partenaires sociaux sur la base d'un rapport sur l'évolution de la valeur des prestations par rapport à l'évolution du salaire médian, qui sera établi tous les deux ans, avant le dépôt d'un projet de loi portant adaptation des prestations familiales.

La CSL estime que des précisions sont indispensables en ce qui concerne cette procédure de consultation des partenaires sociaux. Elle demande que le rapport en question soit soumis aux partenaires sociaux avec un délai suffisant, leur permettant d'analyser les données et d'y réagir. La procédure de consultation ne devrait en aucun cas être réduite à une simple information des partenaires sociaux. Les calculs relatifs à l'évolution de la valeur des prestations ainsi que du salaire médian devraient être transparents et précis.

Améliorations et dégradations au niveau de différents congés

Si la CSL a approuvé l'augmentation du nombre de jours de congé pour le père lors de la naissance d'un enfant de 2 à 5 jours – bien que le Luxembourg reste en-dessous de ses voisins – ainsi que la réforme du congé pour raisons familiales et la généralisation du congé postnatal à 12 semaines, elle a dénoncé certaines dégradations des droits des salariés.

Sont fortement contestées la suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire, comme la diminution de la durée du congé

1/3

CP /22/16





extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat et la limitation du congé extraordinaire pour déménagement par période de référence de 3 ans. Pourquoi réintroduire une discrimination inacceptable entre personnes mariées et partenaires ? Pourquoi suspecter d'abus un salarié qui déménage pour des raisons autres que professionnelles alors que les démarches entourant un changement de domicile et les justificatifs en attestant sont nombreux ?

La réforme du congé pour raisons familiales fait passer le nombre de jours de congé de 30 à 35 au total, avec une répartition en trois périodes (12 jours entre 0 et 4 ans, 18 jours entre 4 et 13 ans, 5 jours en cas d'hospitalisation entre 13 et 18 ans). Ce congé pourra être fractionné et, le cas échéant, il sera proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable. La CSL a exigé l'abandon de cette règle de proratisation très problématique en pratique.

La CSL a souligné que d'autres personnes du cercle familial peuvent également avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement. Le gouvernement devrait élaborer un projet de loi pour instaurer un congé « social ».

Plus de sécurité pour les salariés dans la flexibilité du temps de travail !

De façon générale, la CSL salue la réforme sur l'organisation du temps de travail dans la mesure où :

- les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence ou celles résultant d'un changement du plan d'organisation du travail (POT) ou d'un dépassement des seuils sont clairement définies et peuvent être compensées selon le désir du salarié ;
- l'extension possible de la période de référence légale de un mois à quatre mois revendiquée par les employeurs est compensée par du congé annuel supplémentaire ;
- l'introduction d'un horaire mobile ne peut se faire que dans le cadre d'une convention collective, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation ou, à défaut, les salariés concernés ;
- toute introduction ou tout changement d'une période de référence doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalables de la délégation du personnel ;
- la procédure ministérielle permettant de fixer une période de référence plus longue que la période de référence légale est abrogée ;
- des voies de recours auprès de l'Inspection du travail et des mines ont été instaurées pour toiser le désaccord sur le POT entre la délégation/les salariés et l'employeur, le désaccord exprimé par l'employeur sur un refus de travailler du salarié en cas de changement du POT ou la contestation des décomptes globaux par la délégation du personnel dans le cadre de l'horaire mobile.





Il n'empêche que la CSL a formulé deux objections fondamentales.

Premièrement, elle ne saura accepter qu'il soit loisible à l'employeur d'opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois dans l'hypothèse où il existe une convention collective ou un accord subordonné, mais qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence. Dans une telle hypothèse, la CSL tient à souligner qu'en vertu du Code du travail, le régime applicable ne peut être autre que le régime légal, à savoir 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Deuxièmement, elle exige que tant la compensation de l'extension légale de la période de référence de un mois à quatre mois par du congé annuel supplémentaire que le régime et la compensation des heures supplémentaires soient applicables non seulement au POT (sous-entendu, en dehors d'une convention collective), mais également au système d'horaire mobile lorsque celui-ci est négocié non pas entre partenaires sociaux au niveau d'une convention collective, mais entre l'employeur et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'intégralité des avis se trouve sur www.csl.lu.

Luxembourg, le 17.10. 2016

communiqué N°22

