



Catalogue de revendications en matière de l'organisation du temps de travail

Le gouvernement CSV-DP ne cesse d'afficher sa volonté de vouloir « moderniser » le temps de travail. Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler que pendant des décennies la « modernisation » au niveau du temps de travail s'exprimait surtout par des réductions du temps de travail journalier, hebdomadaire et annuel.

Rappelons les principales étapes de ces réformes impulsées par le mouvement syndical et mises en œuvre par des gouvernements successifs, auxquels participait d'ailleurs au moins un des deux coalitionnaires actuels (respectivement leurs prédécesseurs) :

1913 : introduction du repos dominical

1918 : journée de huit heures

1926 : introduction du congé légal payé

1955 : semaine de 48 heures

1970 : loi prévoyant la réduction progressive du temps de travail à 40 heures jusqu'en 1975

1975 : généralisation de la semaine de 40 heures et 5^e semaine de congé légal

Depuis 1975, donc depuis un demi-siècle, cette évolution d'une baisse tendancielle du temps de travail, rendu possible par les gains de productivité réalisées grâce au progrès technologique – et qui laissait espérer John Maynard Keynes en 1930 que la semaine de travail s'élèverait à 15 heures à l'horizon 2030 – s'est pratiquement arrêtée, et, à quelques exceptions près, aucun progrès sensible n'a plus été réalisé par voie législative.

La prétendue « modernisation » du temps de travail ne s'articule depuis plus dans le sens du progrès social, mais par une multiplication d'horaires atypiques, d'une flexibilité imposée, d'une demande de disponibilité accrue en dehors des heures de travail contractuelles, d'une tendance vers la disparition du repos dominical, avec toutes les conséquences négatives sur le bien-être du salarié et l'organisation de sa privée, familiale et associative que cela engendre.

Le « Quality of Work Index » de la Chambre des salariés, en collaboration avec l'Université du Luxembourg et l'Infas de Bonn, s'est penché, pour son édition 2024, plus particulièrement les enjeux du temps du travail et sur les conflits entre la vie professionnelle et la vie privée. L'étude de la CSL montre que les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont augmenté de manière quasi continue entre 2014 et 2022 et n'ont connu qu'une très légère baisse en 2023. Ceci a, en parallèle, mené à une hausse de phénomènes de burnout et aussi à davantage de problèmes de santé physique.

L'étude constate également que le temps de travail hebdomadaire convenu moyen a progressivement augmenté depuis 2014. Par ailleurs, le temps de travail hebdomadaire effectif (heures supplémentaires comprises) dépasse en 2023 de 3,3 heures le travail hebdomadaire convenu. En surplus, la durée moyenne du trajet vers le lieu de travail a également fortement augmenté, en particulier pour les

travailleurs frontaliers. Le temps disponible pour la famille, la vie privée ou les activités associatives, syndicales voire politiques baisse en conséquence.

L'étude montre aussi que la participation des salariés dans la détermination des horaires est en baisse sur la période étudiée (2014-2023), en particulier pour les salariés aux horaires atypiques. On est donc bien dans une situation d'une flexibilité à sens unique, avec les répercussions négatives sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui en résultent.

Il n'est pas étonnant que dans un tel contexte, 83% des salariés interrogés dans le cadre du « Quality of Work Index » se sont prononcés en faveur d'une réduction du temps de travail avec maintien du salaire et seulement 17% contre une telle réduction. On peut à cet égard aussi tenir compte du constat de l'étude du LISER commanditée par le Ministère du Travail de 2023, où, sur l'échantillon de salariés interrogés, seuls 5% souhaitaient travailler plus, 63% voulaient travailler moins et seulement 32% étaient satisfaits de leur temps de travail actuel.

Cette absence d'une prise en compte des demandes des salariés de disposer de plus de temps libre, mène à la situation d'une diminution du bien-être au travail et notamment aussi à une augmentation du pourcentage de personnes ayant l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche. Ceci mène évidemment à une hausse de la pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs.

Afin d'inverser la tendance, de permettre à nouveau un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB soumet les propositions suivantes comme d'« éventuelles mesures visant à améliorer le cadre légal régissant l'organisation du temps de travail » tel que voulu par le gouvernement dans le cadre de ses conclusions unilatérales à l'issue des réunions avec les partenaires sociaux dites « Sozialronn ».

Réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire

La semaine de 40 heures a été généralisée en 1975, mais depuis, aucune réduction du temps de travail avec maintien du salaire généralisée a été mise en œuvre. Alors que la période 1918-1975 a connu des baisses régulières du temps de travail, certes souvent à l'issue de conflits sociaux, les 50 dernières années aucune réduction majeure et générale du temps de travail n'a été mise en œuvre. Les réformes conséquentes en matière du temps du travail n'ont concerné que son organisation et non sa réduction.

Un des constats de l'étude du LISER « Etat des lieux des enjeux et des risques de la Réduction du Temps de Travail », présentée au CPTe en avril 2023, a été par ailleurs que les possibilités de négocier des réductions du temps de travail avec maintien du salaire dans le cadre de conventions collectives ne sont guère utilisées.

Pour l'Union des Syndicats OGBL et LCGB, la convention collective de travail est effectivement le meilleur moyen pour négocier des modalités de l'organisation du temps de travail en adéquation aux besoins et aux réalités du secteur ou de l'entreprise concernée. Or, au vu de l'opposition des fédérations patronales, il est effectivement difficile de progresser en la matière dans le cadre légal actuel.

Au vu des constats faits dans l'introduction relatifs à la demande d'une majorité substantielle de salariés souhaitant travailler moins d'heures, l'Union des syndicats OGBL et LCGB propose que le législateur adopte, après concertation avec les syndicats nationalement représentatifs, un cadre légal qui fixerait l'objectif d'une réduction du temps de travail, mais dont les modalités concrètes seraient à négocier dans le cadre de conventions collectives ou, à défaut, d'accords interprofessionnels négociés entre employeurs ou fédérations d'employeurs et syndicats nationalement représentatifs.

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB propose à cet égard de prévoir une réduction de la durée de travail légale d'au moins 10%. Les partenaires sociaux discuteraient ensuite des modalités concrètes d'application, en spécifiant si la réduction est établie sur le temps de travail journalier, hebdomadaire, mensuel ou autre, en ne pouvant toutefois pas dépasser l'année calendaire. Ils peuvent évidemment également négocier des réductions plus conséquentes que celle prévue par le cadre légal.

A défaut d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel, la réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire s'opère sur la durée de travail hebdomadaire.

6^e semaine de congé légal

En 1975, la 5^e semaine de congé légal a été introduite et avait été saluée à l'époque par les syndicats comme progrès social majeur. Depuis, malgré toutes les évolutions technologiques et des niveaux élevés de productivité en comparaison internationale, la durée du congé légal n'a plus guère évolué. Un seul jour supplémentaire a été introduit en 2019 pour porter le nombre de jours légaux de congé à 26.

Cet ajout d'un jour n'était qu'une première étape dans la réalisation d'une vieille revendication syndicale. L'Union des Syndicats OGBL et LCGB réclame ainsi l'introduction légale de la 6^e semaine de congé, soit 4 jours de congé légaux pour tous les salariés du secteur privé. A rappeler d'ailleurs que dans la Fonction publique, un minimum de 32 jours de congé est prévu.

La nouvelle loi devrait par ailleurs garantir que chaque salarié bénéficie de ces 4 jours supplémentaires, même si la convention collective applicable prévoit d'ores et déjà plus de jours de congé, ceci afin d'éviter tous les malentendus survenus après la modification légale de 2019, où de nombreux salariés ne comprenaient pas pourquoi leur employeur ne leur attribuait pas ce jour de congé supplémentaire.

Temps de repos hebdomadaire et journalier

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB prend note que l'accord de coalition prévoit une possible « adaptation des temps de repos hebdomadaire à la demande du salarié ». Or, une adaptation du temps de repos hebdomadaire à la demande du salarié est d'ores et déjà possible, pour autant que le minimum légal d'une période de repos sans interruption de 44 heures sur une période de sept jours soit respecté.

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB s'oppose strictement à une diminution de la période minimale de repos, qui entrainerait encore plus de stress, de problèmes de santé et de problèmes pour concilier la vie privée et la vie professionnelle des salariés. Au contraire, elle propose d'augmenter la période minimale de repos hebdomadaire à 48 heures. En parallèle, la période de repos journalier devrait être augmenté de 11 à 12 heures.

Par ailleurs, la définition du repos hebdomadaire ininterrompu (art. L.231-11 du Code du Travail), est actuellement souvent contourné. Il faut à cet égard préciser la définition de la « période de sept jours », afin qu'elle corresponde à la semaine.

En cas du non-respect du principe du repos ininterrompu de 44 heures, les salariés concernés doivent obtenir deux heures de congé supplémentaire par semaine (au lieu de la législation actuelle, qui prévoit un jour supplémentaire par période de huit semaines). Il y a lieu de préciser que, dans le cas où ce congé n'a pas pu être pris pendant l'année de calendrier, il reste dû au-delà de la date-limite légale ou conventionnelle prévue.

Pause en cours d'une journée de travail

L'rt. L.211-16 du Code du Travail prévoit également que l'horaire de travail doit être entrecoupé au moins d'un temps de repos rémunéré ou non lorsque la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures. En cas de plusieurs pauses au cours d'une journée de travail, une seule pause peut être non rémunérée. Comme ce repos a pour but la protection de la santé et de la sécurité du salarié, la durée du temps de repos doit être adaptée à la nature de l'activité exercée. Dans la pratique le temps de repos découle la plupart du temps de l'horaire de travail du salarié tel que déterminé dans le contrat du travail. Les modalités d'application du temps de repos peuvent en outre être précisées par une convention collective de travail ou encore sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation le cas échéant et après avis de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

L'Union des syndicats OGBL et LCGB est d'avis que le Code du Travail offre déjà maintenant suffisamment de flexibilité pour la planification des pauses tout en garantissant la santé et la sécurité au travail des salariés. Toutefois, les salariés de certains secteurs, comme p.ex. le nettoyage, sont exposés à une interprétation très libérale de la part des employeurs qui planifient ces pauses à leur guise tout en la justifiant comme une flexibilité accordée au salarié. De ce fait, il faudrait notamment limiter la durée de la pause non-rémunérée à maximum 2 heures. Toute pause dépassant cette durée devra automatiquement être rémunérée comme du temps de travail presté. Dans cette logique, le nombre de pauses non-rémunérées doit en outre rester limité à une seule pause non interrompue par journée de travail.

Temps partiel à durée déterminée avec retour au temps plein

Selon une étude d'Eurostat publiée en 2024, le temps partiel reste largement un domaine féminin au Luxembourg. En effet, en prenant en compte les horaires d'hommes et femmes avec au moins un enfant à charge, l'étude a constaté que 5,4% des hommes concernés travaillaient en temps partiel contre 36,9% des femmes. Les femmes avec enfants travaillent donc sept fois plus souvent moins de 40 heures par semaine. Cette situation contribue au « Gender pension gap », qui est de 38% au Luxembourg. Le Grand-Duché est effectivement le 3^e pays en Europe au niveau des différences au niveau de la pension payée, alors qu'il est au contraire le pays avec le moins d'écart entre hommes et femmes au niveau des salaires horaires.

Un des problèmes majeurs qui contribue à créer cette situation est le fait qu'il est souvent très difficile de retourner à un temps plein après une réduction de temps de travail, qui a été demandée par exemple après un retour du congé parental. Beaucoup de femmes en particulier souhaiteraient travailler plus d'heures quand les enfants commencent à être scolarisés, mais n'ont pas de possibilité de retourner à leur ancien contingent d'heures.

Voilà pourquoi l'instaurant d'un véritable droit au temps partiel avec garantie de retour au temps plein constitue une revendication majeure de l'Union des Syndicats OGBL et LCGB visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. L'idée est d'offrir aux salariés la possibilité de réduire temporairement leur temps de travail pour des raisons personnelles, tout en leur assurant de retrouver ensuite leur poste initial à temps plein. Ce type de dispositif existe déjà dans certaines conventions collectives, comme dans le secteur hospitalier ou dans la recherche, et pourrait servir de modèle pour une généralisation par la loi.

Concrètement, un salarié ayant au moins un an d'ancienneté pourrait demander un temps partiel à durée déterminée en adressant sa demande deux mois à l'avance. L'employeur devrait répondre dans un délai fixé, l'absence de réponse valant acceptation tacite. La durée du temps partiel est précisée

dès la demande, et, sauf accord mutuel, le retour au temps plein n'est possible qu'à la fin de cette période. Un avenant au contrat est établi pour formaliser la modification, avec une rémunération, des congés et des avantages ajustés au prorata. Enfin, les modalités pratiques et des dispositions complémentaires peuvent être négociées par secteur ou entreprise dans le cadre de conventions collectives.

POT et période de référence

Suivant l'accord de coalition, l'« étude sur le plan d'organisation du travail » (en fait l'enquête du LISER auprès des entreprises intitulée « Plan d'Organisation du Travail, Horaire Mobile et autres modes d'ajustement de la main-d'œuvre en entreprise » de mars 2023) aurait « mis en évidence les lacunes de cet instrument qui ne répond pas aux besoins organisationnels de la majorité des salariés et des employeurs ». Or, cela ne sort pas vraiment de cette enquête, qui a au contraire montré que la majorité des entreprises préfère appliquer d'autres modèles de travail, notamment l'horaire mobile, qui sont plus adaptés à leur mode de fonctionnement. Il sort en tout cas de l'étude que seulement 9% des entreprises ont renoncé à l'introduction du POT parce que le dispositif serait trop difficile à mettre en place. Seulement 2% des entreprises y ont renoncé en raison de la réforme de 2016, alors que 69% des entreprises se sont montrés plutôt satisfaites voire tout à fait satisfaites de cette réforme.

En outre, il y a lieu de préciser que l'enquête ne donne pas d'indications par rapport aux « besoins organisationnels des salariés », étant donné que seuls les employeurs avec au moins 5 salariés ont été consultés, et non les salariés de ces entreprises.

Par conséquent, pour l'Union des Syndicats OGBL et LCGB, une nouvelle réforme du POT ne s'impose pas, d'autant que jusqu'ici aucune évaluation globale de la réforme de 2016 n'a été entreprise jusqu'ici.

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB s'oppose par ailleurs strictement à l'idée du gouvernement de discuter d'une « annualisation du temps de travail » dans le contexte de la réforme prévue. Une annualisation du temps de travail est d'ores et déjà possible par voie d'une convention collective de travail ou d'un accord interprofessionnel (Art. L. 211-9 du Code du Travail). Partant, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB ne voit ici non plus pas de nécessité de procéder à un changement de la législation. Permettre des périodes de référence au-delà du maximum légal de 4 mois –, maximum par ailleurs conforme à l'article 16 b) de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne devrait être possible que dans le cadre de négociations avec les syndicats disposant de la représentativité nationale.

Toute autre solution risque de mener à des situations de flexibilisation à outrance et sans contreparties pour les salariés et est aussi en contradiction non seulement avec la directive de 2003, mais aussi avec l'objectif de l'Union Européenne d'augmenter le taux de couverture conventionnel à 80%.

Horaire mobile

Depuis la réforme de 2016, la période de référence pour des régimes d'horaire mobile peuvent s'élever jusqu'à 4 mois. Si le législateur a prévu des jours de congé supplémentaires comme compensation pour des périodes de référence supérieures à un mois dans le cadre d'un plan d'organisation de travail (POT) (Art. L. 211-6 du Code du Travail), rien de tel n'est prévu pour des périodes de référence entre 1 et 4 mois dans le cadre de l'horaire mobile. L'Union des Syndicats OGBL et LCGB demande dans ce contexte que, dans un souci d'égalité de traitement entre différents régimes de travail, le même nombre de jours de congé supplémentaire (un jour et demi pour une période supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois ; trois jours pour une période supérieure à 2 mois et inférieure ou égale à 3 mois ; trois jours et demi pour une période supérieure à 3 mois et inférieure ou égale à 4 mois). Il y a lieu de

rappeler qu'en 2016, les syndicats s'étaient en fait opposés à des périodes de référence supérieures à un mois en dehors de conventions collectives.

Un autre problème au niveau de l'horaire mobile est la notion que tout excédent d'heures constaté en fin de période est uniquement compensé comme heures supplémentaires, si ces heures excédentaires peuvent être justifiées pour des raisons de service.

En pratique, contrairement à la prestation d'heures supplémentaires « traditionnelle » (suivant les modalités de l'Art. L. 211-23 du Code du Travail), le dépassement du contingent d'heures dans le cadre de l'horaire mobile n'est constaté que « ex post », menant dans les faits souvent à la situation que ces heures excédentaires ne sont pas payées vu que l'employeur peut prétendre que les heures prestées étaient accomplies « volontairement » par le salarié sans que des raisons de service ne les aient imposés..

Pour cette raison, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB revendique un inversement de la logique : tout excédent d'heures en fin de période de référence par rapport à la durée légale ou conventionnelle soit considéré est à considérer comme du travail supplémentaire au sens de l'Art. L. 211-22 et suivants du Code du Travail, sauf si le salarié a indiqué par écrit son souhait de dépasser la durée de travail prévue, dans les limites légales ou conventionnelles, pour convenance personnelle.

Litiges concernant l'organisation du temps de travail

En dehors des dispositions particulières concernant les négociations collectives, tout litige relatif à l'introduction, à la modification ou à l'application d'un plan d'organisation de travail ou d'un régime d'horaire mobile devrait être considéré comme un « litige collectif en matière de conditions de travail » au sens de l'art. L. 163-1 du Code du Travail et relève donc dans tous les cas de la compétence de l'Office national de conciliation, suivant les modalités de l'art. L. 163-2 du Code du Travail. Aucune modification de l'organisation du temps de travail ne devrait pouvoir être entreprise avant la résolution du conflit (effet suspensif du litige).

Heures supplémentaires

Actuellement, la loi (Art. L. 211-27 du Code du Travail) permet de compenser les heures supplémentaires soit sous forme de temps libre rémunéré avec majoration, soit, si la récupération ne peut se faire « pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise » ou en cas de départ du salarié de l'entreprise, sous forme du versement du salaire horaire majoré. L'Union des Syndicats OGBL et LCGB demande des précisions au niveau du texte légal par rapport au choix entre les deux formules, qui actuellement reste en pratique au bon vouloir de l'employeur. En outre, le salarié doit avoir la possibilité de choisir le moment de récupération de ces heures.

De plus, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB revendique une nouvelle définition des heures supplémentaires dans le respect des principes suivants :

- les notions de « circonstances (...) anormales et imprévisibles » (Art. L. 231-11 et suivants du Code du Travail) sont inadmissibles dans ce contexte ;
- les interventions urgentes et indispensables pour maintenir l'activité de l'entreprise, entraînant un dépassement de temps de travail journalier, doivent être prises en compte comme heures supplémentaires ;
- les heures travaillées dans le cadre d'un rappel au travail pour des heures libres planifiées doivent être rémunérées ou compensées selon le choix du salarié.

Des questions se posent par ailleurs par rapport à la procédure en cas d'avis défavorable ou équivoque de la délégation du personnel tel que prévu à l'Art. L. 211-23. Il y a lieu de prévoir que les rapports de l'ITM et de l'ADEM sur base desquels le Ministre prend sa décision ainsi que la décision elle-même sont transmis pour information à la délégation du personnel concernée ainsi qu'aux syndicats justifiant de la représentativité nationale. Des voies de recours spécifiques doivent être prévus dans ce cas, afin de pouvoir agir si la décision du ministre est contraire à l'avis de la délégation du personnel.

Par ailleurs, afin d'avoir véritablement un caractère dissuasif par rapport au non-respect des dispositions du Code du Travail relatifs aux heures supplémentaires, il y a lieu d'augmenter substantiellement les montants de l'amende prévue à l'Art. L. 211-36 du Code du Travail, étant donné qu'ils n'ont plus été adaptés depuis l'introduction du Code du Travail en 2006.

Clauses de flexibilité

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB s'exprime pour un encadrement légal plus strict des clauses de flexibilité pouvant exister au niveau de contrats de travail individuels. Souvent, des clauses de flexibilité très vastes, voire indiquant dès le départ que le salarié renonce à toute action contre un changement de ses conditions de travail, permettent trop facilement de contourner l'Art. L. 121-7 du Code du Travail concernant la modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

Le législateur a choisi à juste titre de prévoir dans ce cas les mêmes formes et délais que dans le cas d'un licenciement. Il faut par conséquent agir contre des pratiques qui, pour l'essentiel, vident cet article de sa substance.

Au-delà de cet encadrement légal des clauses de flexibilité, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB se prononce pour l'interdiction pure et simple de contrats de travail ne prévoyant pas de nombre déterminé d'heures de travail, mais des fourchettes minima et maxima d'heures de travail.

De même, la pratique d'offrir aux salariés un contrat de travail initial prévoyant un nombre minimal d'heures de travail (p.ex. 1 heure par semaine), qui est alors soumis à des changements très fréquents d'avenants adaptant l'horaire de travail en permanence aux besoins de l'entreprise sans permettant de possibilité de planification pour les salariés, n'est autre qu'un contrat « zéro heure » camouflé. Par conséquent, cette pratique devrait être proscrite.

Chômage dû aux intempéries

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB s'oppose à toute velléité de contourner la législation actuelle sur le chômage dû aux intempéries (Art. L. 531-1 et suivants du Code du Travail) en prévoyant des périodes de référence annuelles en dehors des possibilités actuelles (c'est-à-dire seulement dans le cas de négociations collectives).

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB propose toutefois de renforcer le rôle du délégué à la sécurité et à la santé dans le processus de la constatation d'une situation d'intempéries suivant la définition à l'article L. 5312 (1). Nous proposons ainsi que le délégué à la sécurité puisse également constater la situation d'intempéries et de demander une mise en chômage involontaire de l'entreprise.

En effet, la procédure actuelle prévoit que l'employeur est le seul qui peut prendre la décision de mettre les salariés en intempéries, avec seulement une consultation de la délégation du personnel. La seule possibilité qui reste aux salariés est de contacter l'ITM qui devrait venir sur place afin de constater que la continuation du travail mettrait en péril la santé et sécurité des salariés et pourrait

donc prendre la décision de mettre les salariés en intempéries, même en cas d'avis contraire de l'employeur. En pratique toutefois, les capacités d'intervention de l'ITM sont limitées par le nombre de contrôleurs disponibles.

Une telle nouvelle attribution pour les délégués à la sécurité et à la santé devrait être accompagnée par l'organisation de formation correspondantes.

Par ailleurs, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB estime que le chômage pour intempéries devrait s'appliquer de manière obligatoire dans le cas d'une alerte rouge du gouvernement concernant les conditions météorologiques.

Astreintes, permanences et temps de garde

Une lacune de notre droit du travail est l'absence d'une quelconque réglementation d'astreintes, de permanences et de temps de garde, qui ne sont encadrés que par la jurisprudence européenne. Comme les situations et les pratiques peuvent fortement varier selon les entreprises et secteurs, aux yeux de l'Union des Syndicats OGBL et LCGB, la convention collective est l'outil qui convient le mieux pour trouver des solutions répondant aux besoins et aux réalités de l'entreprise ou du secteur concernée. Pour cette raison, l'Union des Syndicats OGBL et LCGB propose de prévoir que l'organisation d'astreintes, de permanences et de temps de garde, les plages horaires et la compensation à prévoir deviennent un point obligatoire de négociation dans le cadre des négociations collectives et que ce point est ajouté comme tel à l'Art. L. 162-12 du Code du Travail.

Travail de nuit

Le Code du travail ne prévoit qu'un supplément pour travail de nuit d'au moins 15% que dans le cadre de négociations d'une convention collective, où une telle majoration doit être obligatoirement être matière de négociation (Art. L. 162-12 (3) du Code du Travail). Ceci a pour conséquence que les entreprises n'étant pas couvertes par une convention collective ne paient de majoration du tout pour le travail de nuit. Or, depuis la loi du 6 décembre 1876 sur le travail des femmes et des enfants, le travail de nuit est traité comme période de travail spécifique, appelant à des mesures de protection particulières. Partant, il est difficile de justifier l'accomplissement de travaux pendant la nuit (22h00 à 6h00) sans aucune compensation au-delà du salaire de base.

Pour l'Union des Syndicats OGBL et LCGB, il y a dans ce contexte deux options :

- 1) Soit l'interdiction du travail de nuit si l'entreprise n'est pas couverte par une convention collective
- 2) Soit la généralisation de la majoration de 15% à l'ensemble du secteur privé, tout en maintenant la majoration de travail de nuit comme point obligatoire de négociation dans le cadre des négociations collectives. Dans le cas particulier du secteur de l'HoReCa, où la période de 23h00 à 6h00 est définie comme travail de nuit, cela implique que la période actuellement non majorée entre 23h00 et 1h00 serait également majorée de 15%. La majoration de 25% entre 1h00 et 6h00 resterait inchangée.

Conciliation vie professionnelle-vie privée

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB rappelle la proposition de loi de la Chambre des Salariés publiée le 18 novembre 2020 sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle qui se plaçait dans le cadre de la transposition de la directive 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle

et vie privée des parents et des aidants. Si cette directive a entretemps été transposée par la loi du 15 août 2023, un certain nombre de propositions de la CSL n'ont pas été repris par le législateur. L'Union des Syndicats OGBL et LCGB reprend ici les propositions de la chambre professionnelle, qui vont toutes dans le sens d'une amélioration entre vie familiale et professionnelle, et donc dans le sens du programme de gouvernement 2023, qui prévoit « [d'accorder] aux familles encore plus de temps avec leurs enfants en facilitant davantage la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ».

- ***Absence du travail pour raison de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues***

La loi du 15 août 2023 a limité l'occurrence à un jour par année, alors qu'une telle limitation n'était pas imposée par la directive européenne. Or, une limitation de ce droit par année ou par événement n'a pas lieu d'exister puisque l'événement de force majeure ne dépend pas de la volonté du salarié et par définition sa présence est immédiatement indispensable. En outre, la loi devrait exclure à ce que les employeurs n'imposent pas au salarié de choisir la voie du congé pour raisons familiales au lieu de bénéficier de leur droit à une absence pour raisons de force majeure en ce qui concerne les enfants.

- ***Congé d'aidant***

La proposition de loi de la CSL visait à profiter de la directive pour étendre le bénéfice du congé social, tel qu'il existe pour les fonctionnaires et employés de l'Etat, les fonctionnaires et employés communaux ainsi que dans certaines conventions collectives à l'ensemble des salariés du secteur privé, ceci aussi dans le souci d'une égalité de traitement entre les différents statuts. L'Union des Syndicats OGBL et LCGB réitère cette demande de généralisation du congé social par voie légale.

- ***Congé parental***

Si la loi du 15 août 2023 a apporté quelques améliorations, la CSL avait proposé d'autres pistes, notamment :

- Limiter la possibilité de l'employeur d'un refus au report du 2^e congé parental à plein temps suivant les modalités de l'Art. L. 234-46 du Code du Travail, et instaurer par la sorte un véritable droit au recours d'une solution flexible
- Augmenter la limite d'âge pour le 2^e congé parental de 6 ans à 8 ans afin de garantir aux parents de pouvoir bénéficier d'un temps à consacrer à l'éducation de leur enfant (12 ans pour les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme)
- En vue de rendre le recours au congé parental plus attractif aux partenaires des deux genres, augmenter le seuil maximal de l'indemnité de congé parental de 5/3 du SSM à 2,5 fois le SSM, ce qui est par ailleurs un alignement au plafond mis en place pour les indemnités de chômage
- Introduire la possibilité de transférer le congé parental non pris au partenaire en cas d'une cessation de plein droit du contrat de travail du fait d'une cessation des affaires de l'employeur

- ***Formules souples de travail***

Par rapport aux formules souples introduits par la loi du 15 août 2025 (recours au travail à distance, horaires souples ou réduction du temps de travail pour des parents d'enfants à bas âge et aux aidants des membres de la famille), il y a lieu de prévoir les modifications suivantes :

- Élargir la limite d'âge de l'enfant jusqu'à douze ans, afin de coïncider avec la fin du cycle scolaire de l'enseignement fondamental
- Prévoir la possibilité de renouveler l'exercice de la formule souple après la fin de la période d'un an
- Garantir le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue avec l'employeur
- Abolir la possibilité de l'exigence d'une ancienneté de 6 mois avant de pouvoir demander une formule de travail souple, qui est contraire à la philosophie de la directive
- Prévoir des sanctions dissuasives en cas de représailles, de traitement moins favorable voire de licenciement à la suite d'une demande de formule de travail souple.

Congé pour raisons familiales

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, il y a lieu de prévoir les modifications suivantes :

- Prévoir la possibilité d'un transfert du nombre de jours non-pris au cours de la première tranche d'âge (0-4 ans) vers la deuxième tranche d'âge (5-12 ans) ;
- Attribuer le congé pour raisons familiales sous forme d'une durée totale de 60 jours par ménage pour que les parents monoparentaux puissent profiter du même nombre de congés que les couples avec enfants.

Congé de naissance égalitaire

L'Union des Syndicats OGBL et LCGB fait sienne la revendication des organisations féministes de remplacer l'actuel congé de paternité de 10 jours par an, accessible aux seuls pères, par un congé de naissance égalitaire de trois mois pour les deux parents. D'un côté, un tel congé serait accessible aussi à des couples ne répondant pas au modèle de la famille hétérosexuelle traditionnelle, de l'autre, il favoriserait un partage égalitaire du travail de soins du bébé et d'une possibilité d'investissement égalitaire de chaque partenaire dans le rôle parental dès la naissance de l'enfant.

Congés légaux extraordinaires

Au niveau des congés légaux pour raisons extraordinaires, il y a lieu de prévoir les modifications suivantes :

- Aligner le nombre de jours pour la déclaration d'un partenariat au nombre de jours de congé extraordinaire d'un mariage (donc 3 jours dans les deux cas de figure) ;
- Abolir la limitation des 2 jours de congé extraordinaire pour déménagement à une période de 3 ans ;
- Procéder à une réforme générale du congé extraordinaire pour décès d'un membre de famille avec :
 - 5 jours pour un parent ou allié au 1^{er} degré ;
 - 2 jours pour un parent ou allié au 2^e degré.