

LA RÉFORME DE LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL ET SES INCIDENCES

La législation relative à l'organisation de temps de travail et à la durée de travail hebdomadaire était depuis toujours et même après les « assouplissements » introduits en 1999 considérée par les employeurs et les entreprises comme trop rigide, ne présentant que peu de possibilités d'adaptation aux aléas de la demande ni même des saisons.



Romain Schmit

Qui plus est, celui qui voulait déroger – on dit qu'il y a effectivement des entreprises qui ont réussi à le faire – devait se plier au petit jeu des syndicats qui s'appelaient (et qui continue à en faire autant) RTT, réduction du temps de travail. Pas de RTT, pas de souplesse, la formule était simple, et tous les bons plans développés au cours des années par les négociateurs des différentes fédérations avec parfois la complicité d'un secrétaire syndical peut-être trop naïf se heurtaient au veto de LA centrale d'Esch-sur-Alzette.

Combien grands furent donc les espoirs des employeurs quand le gouvernement actuel, dans son accord avec l'Union des Entreprises UEL, promit d'en faire l'analyse dans le but d'augmenter la productivité des entreprises et de leur adaptation au contexte actuel avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. De son côté, l'UEL soutiendrait les mesures du gouvernement visant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale, en d'autres termes, elle accepterait la

flexibilisation du congé parental telle qu'envisagée par le gouvernement. Malheureusement, le machin fit « pouff » :

Le problème à la base était que le gouvernement voulait à tout prix résoudre la question dans un cadre tripartite alors qu'il était évident que les syndicats et a fortiori l'OGBL ne voulaient pas en discuter sans la sempiternelle contrepartie « réduction du temps de travail ». Aux yeux des employeurs, la « contrepartie » pour cette opération avait auparavant largement été servie justement par la réforme du congé parental et les réformes sociales y rattachées, qui ont tous comme conséquence de réduire la présence effective des salariés dans l'entreprise et de déstructurer l'organisation de cette dernière.

Quand on connaît la suite de l'histoire, il faut se rendre à l'évidence que le gouvernement – ou du moins une partie – ne le voyait pas du même œil !

Les différentes positions

Quelles étaient les demandes initiales des employeurs ?

- Augmenter la période de référence légale à 4 mois comme cela est prévu par la directive y relative ;
- Clarifier la notion légale d'événements imprévisibles (voire l'assouplir) ;
- Réduire la période que doit couvrir le plan d'organisation du travail (POT) par rapport à la période de référence.

De cette façon, on comptait résoudre la majorité des problèmes liés à l'organisation du temps de travail, surtout que dans la mesure du possible ce serait dorénavant l'entreprise qui trouverait les solutions appropriées avec les représentants du personnel et non plus le seul syndicat dans sa tour d'ivoire.

À l'opposé de ces revendications somme toute modérées, les propositions de l'OGBL étaient bien plus radicales en ce sens que le syndicat refusait catégoriquement toute flexibilisation et demandait 5 jours additionnels de congé. Les employeurs ont toujours interprété cette position comme une tactique de négociation par obstruction de façon à laisser la flexibilisation aux seules conventions collectives.

Le LCGB pour sa part affichait une approche plus partenariale et semblait surtout intéressé à sauver la rémunération des heures supplémentaires dans certaines entreprises clé, à permettre la flexibilité là où le personnel voulait en profiter et à éliminer l'article sur la imprévisibilité. Pour arriver à ces fins, le LCGB favorisait la codécision.

L'UEL aurait à la limite pu s'accommoder avec les positions du LCGB. Elle avait ainsi proposé de recourir pour la mise en place des périodes de référence, des plans d'organisation du travail (POT) et pour les aspects pratiques et techniques y liés non seulement à l'information-consultation de la représentation du personnel, mais d'admettre la codécision dans ce contexte.

Les deux syndicats et le ministre voulaient de plus que cesse le régime des autorisations ministérielles pour allonger la période de référence.

Selon ses propres annonces le ministre voulait pour sa part absolument réformer le cadre légal afférent. Il avait ainsi prorogé la durée d'application de la législation actuelle jusqu'au 31 décembre 2016 et annoncé à plusieurs reprises son intention de vouloir en finir « avec ce provisoire qui dure » depuis 1999.

Une partie d'échecs à 2 mi-temps

Les négociations débutèrent en avril 2015 et au début le ministre donnait l'impression de vouloir discuter de tout sauf du problème épineux au centre des débats. Il avait ainsi préparé des ordres du jour très chargés de thèmes qu'entendaient adresser les syndicats, et a fortiori l'OGBL. L'impression des employeurs était que le ministre cherchait à les amadouer, à ficeler un paquet susceptible de leur faire avaler la soi-disant « pilule » de la flexibilité en l'entourant d'autant de bonbons sociaux que même les syndicalistes les plus invétérés ne pourraient pas refuser un compromis à la fin des négociations.

Le ministre poursuivait cette stratégie pendant un certain temps, mais semblait se rendre à l'évidence qu'elle n'avait guère de chance de succès, alors que les revendications syndicales n'en étaient que plus attisées sans qu'un paquet n'en devienne plus probable et sans parler du fait que les employeurs ne voyaient pas nécessairement ces manœuvres d'un bon œil non plus. Dès l'automne donc les négociations se concentraient de nouveau sur le sujet qui fâche, l'organisation du temps de travail.

L'attitude de l'UEL : faire avancer le dossier

Au cours des négociations, la délégation patronale était prête à faire des concessions sur tous les points, sauf sur deux : la période de référence devait être étendue à au moins 3 mois et l'UEL ne voulait en aucun cas aboutir à des congés supplémentaires. La raison dans ce refus était à voir dans la crainte de déclencher des discussions

de congés bien au-delà des entreprises directement concernées par la question. L'UEL avait clairement indiqué que si cela était impossible, elle préférerait en rester au régime actuel.

L'OGBL a changé de position en cours de négociation en admettant le principe d'une période de référence plus longue, mais en demandant en parallèle des congés généreux pour les concernés et une limite de la « portabilité » des heures d'un POT à l'autre de 10 % au lieu des 20 % prévus dans le cadre légal actuel. L'UEL n'a pas interprété ce changement d'attitude comme un assouplissement, mais comme une concession de façade qui rendrait en pratique une période de référence de 4 mois inutile.

La toute dernière position de l'UEL a été :

- de renoncer à l'autorisation ministérielle
- de renoncer au 4^e mois ou d'accepter du congé supplémentaire pour celui-ci
- d'admettre la codécision pour le prolongement de la période de référence ce qui aurait permis aux salariés de chaque entreprise de négocier eux-mêmes le régime et de choisir entre congés, augmentations de salaires ou autres avantages
- d'accepter la proposition du ministre d'éliminer le régime de l'imprévisibilité et de le remplacer par un système de préavis fixes donnant plus de prévisibilité aux salariés
- de limiter la portabilité des heures à 15 %

Echec et mat !

Cela n'a pas suffi pour arriver à une fin heureuse. Après l'échec des négociations, le ministre a pris les décisions qui lui semblaient bonnes. Cependant, alors que suivant les déclarations initiales ses intentions auraient été guidées par le souci d'en venir à une répartition égale de l'insatisfaction, les propositions faites en la matière par le gouvernement se caractérisent in fine par une reprise quasi intégrale des revendications de l'OGBL.

- La période de référence maximale sera de 4 mois. Au-delà de ce maximum, l'entreprise devra recourir une convention collective de travail. La période pourra alors être étendue jusqu'à un an.
- L'autorisation ministérielle pour l'obtention d'une période pouvant aller jusqu'à 6 mois est abolie.
- En fonction de la longueur de la période de référence finalement retenue par l'entreprise, elle sera obligé d'accorder entre 1,5 et 3,5 jours de congés supplémentaires.
- La « portabilité » des heures travaillées en supplément ou en diminution de l'horaire normal sera réduite à 12,5 % (actuellement 20 %). En cas de recours à une période de 4 mois, cette portabilité sera même réduite à 10 %.

- Le plan d'organisation du travail pourra être modifié en respectant un préavis de 3 jours, de 4 mois en cas de période de 4 mois.

En résumé, toute entreprise qui voudra faire usage des possibilités de la loi sans nécessairement passer par une convention collective, sera confrontée à :

Des limites supplémentaires encadrant la durée maximale de la durée de travail hebdomadaire en fonction de la durée de la période de référence;

Une augmentation des coûts du travail supplémentaire en ce sens que l'employeur devra accorder des jours de congés supplémentaires et indemniser les changements d'horaire dont le salarié n'aurait pas été informé avec le préavis légal;

Une complication administrative sans pareil avec les décomptes des congés supplémentaires, seuls et majorations (rien que 3 différents taux pour le travail supplémentaire).

Les manœuvres à l'abri

Le gouvernement a essayé de justifier son attitude par le fait qu'il aurait essayé de concilier les parties en «divisant la poire en deux». Selon lui, les employeurs auraient eu ce qu'ils ont demandé, à savoir la possibilité d'opter pour une période de référence de 4 mois. En contrepartie, il ne serait que logique d'attribuer un avantage aux salariés concernés en leur octroyant des congés supplémentaires.

Tout a été dit et écrit à ce sujet de méconnaissance totale des aspirations des employeurs (lire à ce sujet notamment l'éditorial du d'handwieri 4/2016: «Noch einmal, ganz langsam, zum Mitschreiben» ou encore notre commentaire en début de cette édition). Entre-temps, on pourrait ajouter un chapitre intitulé «Comment le DP s'est fait rouler dans la farine et a contribué à entuber les employeurs».

Ce qui fut longtemps une «urban legend» a été confirmé par le Vice-Premier Ministre Etienne Schneider dans une interview à la radio où il avoue ouvertement s'être penché sur Nicolas Schmit pour faire pencher la balance du côté de l'OGB-L! Reste à trouver à quelle sauce il a finalement cuit les ministres DP et verts du gouvernement pour qu'ils avalent cette pieuvre, non, pire, pour qu'ils se laissent mener en bateau au conseil des ministres.

Des blessures bien plus profondes

Ce qui reste encore est la certitude que la Fédération des Artisans va continuer à mener son combat en faveur des entreprises artisanales. Mais pas à n'importe quel prix, ni à n'importe quelle table de négociation. Il est devenu très clair après cette aventure «temps de travail» que nos membres – bien qu'attachés à un dialogue social bien mené notamment au sein de l'entreprise – n'entendent plus se laisser mener dans des négociations de façade où les bons arguments sont de notre côté et les gagnants politiques de l'autre.

Les dernières péripéties autour des négociations sur le temps de travail ont clairement montré les limites du fameux «modèle luxembourgeois». Depuis de longues années maintenant, les tables du dialogue national ne servent qu'à préparer des défaites aux entreprises. Chaque fois que les syndicats sont à la table des négociations, on peut être certain que le résultat sera défavorable aux entreprises et aucun parti politique ne se positionnera en leur faveur. La grande messe du dialogue social qu'organisent à intervalles réguliers gouvernement, employeurs et syndicats dans l'enceinte du Conseil Economique et Social devant un parterre passablement ennuyé de journalistes ne pourra pas à terme cacher ces vérités. Elle ne pourra pas non plus remplacer un dialogue entre partenaires se respectant mutuellement et amenant des avantages tant aux entreprises qu'aux salariés (et non pas aux syndicats!). Pour le moment, il n'y a rien en vue qui puisse faire redémarrer la mécanique.



Fédération des Artisans

Romain SCHMIT | Secrétaire Général

T +352 42 45 11 - 26 | E r.schmit@fda.lu | I www.fda.lu

ELWE

Chariots Elevateurs
Gerbeurs Transpalettes
Essence/Diesel/
LPG/Electriques

Manutention
Z.a.rue MacAdam
Luxembourg
Tel 438302

LOCATION et VENTE

