

Ils veulent nos heures pour leurs profits, nous voulons du temps pour nos vies!

Lors des réunions de la dite «table ronde sociale» (Sozialronn), le patronat luxembourgeois, l'Union des entreprises luxembourgeoises, a demandé à mettre l'organisation du temps de travail à l'ordre du jour.

Les représentants patronaux y ont présenté un véritable catalogue des horreurs: augmentation du temps de travail maximal hebdomadaire, réduction du temps de repos hebdomadaire, mise en question des congés extraordinaires, flexibilisation à outrance...

Tout en ne rendant pas public ce catalogue, le patronat utilise les ouvertures faites par le gouvernement CSV-DP pour en demander toujours davantage. Dans l'idéal, le patronat souhaiterait avoir un personnel disponible en cas de besoin 24h-sur-24, 7-jours-sur-7; des horaires de travail indexés sur les besoins de l'employeur, ne prenant pas en compte la vie personnelle et familiale des salariés.

La coalition CSV-DP a en effet ouvert la porte dans son programme de gouvernement, en proposant notamment de prévoir d'office une période de référence légale de 12 mois, ce qui à l'heure actuelle n'est possible que dans le cadre d'une convention collective de travail. L'organisation du temps de travail serait ainsi largement flexibilisée, sans que les patrons ne soient contraints de négocier les conditions et des contreparties avec les syndicats.

Ça suffit!

Le «Quality of Work Index» de la Chambre des salariés a démontré qu'entre 2014 et 2022, de plus en plus de salariés connaissent des difficultés croissantes à concilier vie privée et vie professionnelle. Les salariés se voient imposés de plus en plus des horaires irréguliers, et leur capacité d'influer sur l'organisation de leur temps de travail diminue. Les mesures envisagées par le gouvernement et l'UEL aggraveraient encore davantage cette situation.

En même temps, dans la même étude, 83% des salariés se prononcent pour une réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire. Les salariés expriment donc clairement une demande consistant en une réduction de leur temps de travail afin de gagner du temps de vie.

Historiquement, la «modernisation» en matière de temps de travail s'est avant tout traduite par des progrès sociaux pour les salariés: journée de huit heures, semaine de quarante heures, repos du dimanche, congés payés... Aujourd'hui, on nous vend une «modernisation» qui n'est rien d'autre qu'une flexibilité imposée, une réduction du temps disponible pour sa famille et ses loisirs, afin d'être à disposition de son employeur.

De réelles négociations au lieu d'un pseudo-dialogue social

Dans ses conclusions unilatérales à l'issue de la table ronde sociale, le gouvernement a chargé le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) de discuter de l'organisation du temps de travail.

Tout indique que cette discussion tournerait à la farce, comme lors de la table ronde sociale: pas de véritables négociations, mais un échange de points de vue, avec, à la fin, un gouvernement qui décide seul.

Face à cette rupture avec le modèle social luxembourgeois, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a décidé de ne plus participer aux réunions du CPTE, mais de présenter ses revendications directement aux ministres compétents dans des réunions bilatérales.



**UNION DES
SYNDICATS**
OGBL-LCGB



Nos revendications

L'Union des syndicats OGBL-LCGB propose plusieurs mesures pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en réponse aux conclusions du gouvernement en matière d'organisation du temps de travail.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'OGBL et le LCGB demandent une réduction légale d'au moins 10% du temps de travail, avec maintien intégral de salaire, afin de répondre à la demande croissante des salariés de travailler moins d'heures. L'application de cette réduction du temps de travail serait à négocier entre les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives de travail.

6^E SEMAINE DE CONGÉ LÉGAL

Les syndicats OGBL et LCGB réclament l'introduction d'une 6^e semaine de congé légal, portant le volume annuel de congé à 30 jours, pour tous les salariés, afin de compenser l'absence d'évolution significative des congés depuis 1975. Tous les salariés devront bénéficier de cette hausse de 4 jours.

TEMPS DE REPOS

L'Union des syndicats OGBL-LCGB s'oppose à toute diminution de la période minimale de repos hebdomadaire et propose plutôt de l'augmenter de 44 à 48 heures. Elle demande également une clarification de la définition de la période de repos ininterrompu.

PAUSE DURANT LA JOURNÉE DE TRAVAIL

Les syndicats souhaitent limiter la durée des pauses non rémunérées à 2 heures et garantir que toute pause excédant cette durée soit rémunérée.

DROIT AU TEMPS PARTIEL

L'OGBL et le LCGB revendiquent un droit au temps partiel avec garantie de retour à temps plein, facilitant ainsi la réintégration des salariés, notamment des femmes, après un congé parental.

PÉRIODES DE RÉFÉRENCE

L'Union des syndicats OGBL-LCGB s'oppose à l'idée d'une annualisation du temps de travail en dehors de conventions collectives, sans négociation avec les syndicats. Elle propose au contraire que toute période de référence supérieure à un mois doive être négociée dans le cadre d'une CCT ou d'un accord interprofessionnel.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les syndicats demandent une clarification sur la compensation des heures supplémentaires et une nouvelle définition de celles-ci, en excluant les «circonstances anormales».

CLAUSES DE FLEXIBILITÉ

L'Union des syndicats OGBL-LCGB appelle à un encadrement plus strict des clauses de flexibilité dans les contrats de travail, afin de protéger les droits des salariés.

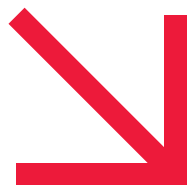
CHÔMAGE INTEMPÉRIES

L'OGBL et le LCGB proposent de renforcer le rôle des délégués à la sécurité et demandent l'application obligatoire du chômage intempéries dans le cas d'une alerte météo rouge du gouvernement.

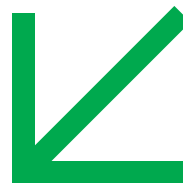
CONGÉS FAMILIAUX

Les syndicats demandent des améliorations concernant les congés pour raisons familiales et le congé parental, ainsi que la création d'un congé de naissance égalitaire de trois mois pour les deux parents.

Ces propositions visent à renforcer les droits des travailleurs et à améliorer leur qualité de vie, tout en répondant aux évolutions du monde du travail — pour une modernisation qui met les hommes et les femmes au centre, et non le profit.



L'OGBL et le LCGB appellent tous leurs délégués du personnel et militants à participer!



Conférence des délégués

02.12.2025 → 17:30

→ Parc Hotel Alvisse

→ 120, Route d'Echternach - L-1453 Dommeldange

Sie wollen unsere Arbeitszeit für ihre Profite, wir wollen Zeit für unser Leben!

Bei den Sitzungen der sogenannten „Sozialrunde“ (Sozialronn) forderte der luxemburgische Arbeitgeberverband Union des entrepreses luxembourgeoises, die Arbeitszeitgestaltung auf die Tagesordnung zu setzen.

Die Arbeitgebervertreter präsentierten dabei einen regelrechten Gruselkatalog: Erhöhung der maximalen Wochenarbeitszeit, Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit, Infragestellung von außerordentlichen Urlaubstagen, Flexibilisierung bis zum Gehnichts mehr...

Ohne diesen Katalog öffentlich zu machen, nutzt die Arbeitgeberseite die von der CSV-DP-Regierung geschaffenen Spielräume, um immer mehr zu fordern. Im Idealfall möchten die Arbeitgeber, dass ihre Mitarbeiter bei Bedarf rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche verfügbar sind und dass die Arbeitszeiten sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers richten, ohne Rücksicht auf das Privat- und Familienleben der Arbeitnehmer.

Die CSV-DP-Koalition hat in ihrem Regierungsprogramm tatsächlich die Tür geöffnet, indem sie insbesondere vorschlug, automatisch einen gesetzlichen Bezugszeitraum von 12 Monaten vorzusehen, was derzeit nur im Rahmen eines Kollektivvertrags möglich ist. Die Arbeitszeitgestaltung würde somit weitgehend flexibilisiert, ohne dass die Arbeitgeber gezwungen wären, die Bedingungen und Gegenleistungen mit den Gewerkschaften auszuhandeln.

Es reicht!

Der „Quality-of-Work-Index“ der Arbeitnehmerkammer hat gezeigt, dass zwischen 2014 und 2022 die Anzahl von Arbeitnehmern, die Schwierigkeiten haben, Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, angestiegen ist. Den Arbeitnehmern werden zunehmend unregelmäßige Arbeitszeiten auferlegt, und ihre Möglichkeiten, Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu nehmen, nehmen ab. Die von der Regierung und der UEL geplanten Maßnahmen würden diese Situation noch verschärfen.

Zugleich sprechen sich in derselben Studie 83% der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung bei voller Beibehaltung des Gehalts aus. Die Arbeitnehmer äußern also eindeutig den Wunsch nach einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit, um mehr Zeit für ihr Privatleben zu haben.

Historisch gesehen hat die „Modernisierung“ der Arbeitszeit vor allem zu sozialen Fortschritten für die Arbeitnehmer geführt: Achtstundentag, Vierzigstundenwoche, Sonntagsruhe, bezahlter Urlaub... Heute wird uns eine „Modernisierung“ verkauft, die nichts anderes ist als aufgezwungene Flexibilität, eine Verkürzung der für Familie und Freizeit verfügbaren Zeit, um für den Arbeitgeber verfügbar zu sein.

Echte Verhandlungen statt eines Pseudo- Sozialdialogs

In ihren einseitigen Schlussfolgerungen nach der Sozialrunde beauftragte die Regierung den Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ), über die Organisation der Arbeitszeit zu diskutieren.

Alles deutet darauf hin, dass diese Diskussion wie schon bei der Sozialrunde zu einer Farce werden würde: keine echten Verhandlungen, sondern ein reiner Meinungsaustausch, an dessen Ende die Regierung allein entscheidet.

Angeichts dieses Bruchs mit dem luxemburgischen Sozialmodell hat die Union des syndicats OGBL-LCGB beschlossen, nicht mehr an den Sitzungen des CPTÉ teilzunehmen, sondern ihre Forderungen direkt in bilateralen Treffen mit den zuständigen Ministern vorzubringen.



**UNION DES
SYNDICATS**
OGBL-LCGB

Unsere Forderungen

Die Union des syndicats OGBL-LCGB schlägt als Reaktion auf die Schlussfolgerungen der Regierung zur Arbeitszeitgestaltung mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vor.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Der OGBL und der LCGB fordern eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung von mindestens 10% bei vollem Lohnausgleich, um der steigenden Nachfrage der Arbeitnehmer nach weniger Arbeitsstunden gerecht zu werden. Die Umsetzung dieser Arbeitszeitverkürzung wäre zwischen den Sozialpartnern im Rahmen von Kollektivverträgen auszuhandeln.

6. WOCHE GESETZLICHER URLAUB

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB fordern die Einführung einer sechsten Woche gesetzlichen Urlaubs, wodurch sich der jährliche Urlaubsanspruch für alle Arbeitnehmer auf 30 Tage erhöht, um die seit 1975 ausbleibende signifikante Entwicklung des Jahresurlaubs auszugleichen. Alle Arbeitnehmer sollen von dieser Erhöhung um vier Tage profitieren.

RUHEZEIT

Die Union des syndicats OGBL-LCGB lehnt jede Verkürzung der wöchentlichen Mindestruhezeit ab und schlägt stattdessen vor, diese von 44 auf 48 Stunden zu verlängern. Sie fordert außerdem eine Klarstellung der Definition der ununterbrochenen Ruhezeit.

PAUSE WÄHREND DES ARBEITSTAGES

Die Gewerkschaften möchten die Dauer unbezahlter Pausen auf zwei Stunden begrenzen und sicherstellen, dass jede darüberhinausgehende Pause bezahlt wird.

RECHT AUF TEILZEIT-ARBEIT

Der OGBL und der LCGB fordern ein Recht auf Teilzeitarbeit mit garantierter Rückkehr zur Vollzeit, um Arbeitnehmern, insbesondere Frauen, nach einem Elternurlaub die Wiedereingliederung zu erleichtern.

REFERENZPERIODEN

Die Union des syndicats OGBL-LCGB lehnt die Idee einer jährlichen Referenzperiode außerhalb von Kollektivverträgen und ohne Verhandlungen mit den Gewerkschaften ab. Sie schlägt stattdessen vor, dass jede Referenzperiode von mehr als einem Monat im Rahmen eines Kollektivvertrags oder einer branchenübergreifenden Vereinbarung ausgehandelt werden muss.

ÜBERSTUNDEN

Die Gewerkschaften fordern eine Klarstellung hinsichtlich der Vergütung von Überstunden und eine neue Definition derselben, wobei „außergewöhnliche Umstände“ ausgeschlossen werden sollen.

FLEXIBILITÄTSKLAUSELN

Die Union des syndicats OGBL-LCGB fordert eine strengere Regulierung der Flexibilitätsklauseln in Arbeitsverträgen, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.

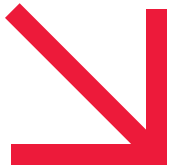
SCHLECHTWETTER-REGELUNG

Der OGBL und der LCGB schlagen vor, die Rolle der Sicherheitsdelegierten zu stärken, und fordern die obligatorische Anwendung des witterungsbedingten Kurzurlaubs im Falle einer roten Wetterwarnung der Regierung.

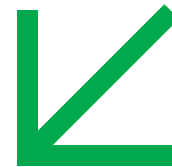
FAMILIENURLAUB

Die Gewerkschaften fordern Verbesserungen beim Urlaub aus familiären Gründen und beim Elternurlaub sowie die Einführung eines gleichberechtigten Geburtsurlaubs von drei Monaten für beide Elternteile.

Diese Vorschläge zielen darauf ab, die Rechte der Arbeitnehmer zu stärken und ihre Lebensqualität zu verbessern und gleichzeitig auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren – für eine Modernisierung, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht der Profit.



Der OGBL und der LCGB rufen alle ihre Personaldelegierten & Militanten zur Teilnahme auf!



Delegiertenkonferenz

02.12.2025 → 17:30 Uhr

→ Parc Hotel Alvisse

→ 120, Route d'Echternach – L-1453 Dommeldange