



Le congé sans solde pour raisons de formation devient un droit

**Une avancée et une innovation
dans l'intérêt des salariés**

Après presque trois ans, un règlement grand-ducal du 30 mars 2006 porte finalement déclaration d'obligation générale de l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation continue conclu en date du 2 mai 2003 entre les syndicats OGB•L, LCGB et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL). Le nouveau texte apporte des améliorations conséquentes pour les salariés en ce qui concerne l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile et le congé sans solde pour besoins de formation. Aux yeux de l'OGB•L, ce nouveau droit constitue une avancée importante pour les salariés qui veulent parfaire leur formation, sans oublier qu'il contribue d'une manière plus générale à améliorer la qualité de l'emploi et la compétitivité globale - tant discutée - de notre économie.

Le présent résumé vous éclaire sur les points principaux.

Le congé sans solde pour l'accès individuel à la formation professionnelle

Introduction de la demande par l'employé

- ♦ Pour introduire une demande de congé sans solde pour des besoins de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté de 2 ans au minimum auprès de son employeur quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à son entreprise. Les formations continues peuvent être effectuées dans les écoles et institutions détaillées dans le règlement.
- ♦ La demande de congé sans solde pour besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception. Elle doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congés sollicitées. Une non-réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

- ♦ Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois. Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

Refus ou report par l'employeur

- ♦ La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.
- ♦ L'employeur peut encore refuser le congé sollicité et le reporter au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Ce report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois. Les raisons justifiant un report (e.a. organisation du travail, remplacement de la personne demandant le congé, ... etc) sont déterminées dans le règlement.
- ♦ En cas de pluralité des demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et au cas où les demandes ne peuvent être accordées simultanément priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

Modalités

- ♦ L'acquiescement par l'employeur à la demande conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur, sauf en cas de force majeure. Les modalités d'un tel retrait (tant de la part de l'employeur que du travailleur), le dédommagement et une réglementation en cas de maladie complètent le paragraphe sur l'acquiescement.
- ♦ La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum. La durée minimale d'un congé est de 4 semaines de calendrier consécutives. La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs.

- ♦ Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu.
- ♦ Pendant la durée dudit congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à sa rentrée tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

IMPORTANT

- ♦ L'employeur doit informer le salarié que pour la durée du congé sans solde il appartient au travailleur de s'affilier à titre volontaire à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension.

L'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile

Parmi les différentes institutions facilitant le suivi de cours de formation, l'organisation flexible du temps de travail individuel peut constituer un atout important.

- ♦ La gestion des déficits d'heures de travail pourra être soumise à des solutions spécifiques tels que l'augmentation du montant maximum du déficit par période de référence ainsi que l'allongement du délai de résorption des déficits. La modulation des plages fixes où les travailleurs doivent être présents à leur poste de travail et l'extension au-delà des limites normales de l'amplitude totale comprenant les plages fixes et mobiles peuvent être agréées dans les règlements d'horaire mobile.

Pour consulter le règlement complet :
www.legilux.lu rubrique Mémorial A.

(Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB • L et LCGB d'une part et l'UEL d'autre part. Mémorial A75 du 19.05.2006)



Der unbezahlte Urlaub zur Weiterbildung wird ein Recht

Ein Fortschritt und eine Neuerung im Interesse der Arbeitnehmer

Nach fast drei Jahren erklärt nun endlich ein großherzogliches Reglement vom 30. März 2006 das am 2. Mai 2003 im Rahmen des Sozialdialogs zwischen dem OGB • L, dem LCGB und der Union luxembourgeoise des entreprises (UEL) getroffene überbetriebliche Abkommen über den individuellen Zugang zur Weiterbildung für allgemein verbindlich. Der neue Text enthält einschneidende Verbesserungen für die Arbeitnehmer bezüglich der persönlichen Arbeitszeiteinteilung im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit und des unbezahlten Urlaubs zur Weiterbildung. Aus Sicht des OGB • L bringt dieses neue Recht einen bedeutenden Fortschritt für die Arbeitnehmer, die ihre Ausbildung perfektionieren wollen, darüber hinaus sollte man nicht vergessen, dass es dazu beitragen kann, die Qualität der Arbeit und somit die vieldiskutierte globale Kompetenz unserer Wirtschaft erheblich zu verbessern.

Die nachstehende Kurzfassung gibt einen Überblick über die wesentlichen Punkte.

Der unbezahlte Urlaub zur individuellen beruflichen Weiterbildung

Antragstellung durch den Arbeitnehmer

- ♦ Um einen Antrag auf unbezahlten Urlaub zu Weiterbildungszwecken stellen zu können, muss der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von wenigstens 2 Jahren bei seinem Arbeitgeber nachweisen, ganz gleich welche Art von Arbeitsvertrag er hat. Die Weiterbildungen können bei den im Reglement aufgewiesenen Schulen und Institutionen getätigt werden.
- ♦ Der Antrag auf unbezahlten Urlaub zu Weiterbildungszwecken muss per eingeschriebenem Brief mit Empfangsbescheinigung oder persönlich gegen eine Empfangsbescheinigung abgegeben werden. Sie muss Auskunft über die Art der Ausbildung, die Dauer, das Bildungsinstitut und den bzw. die Zeitabschnitt(e) des angefragten Urlaubs geben. Liegt innerhalb von 30 Tagen keine Antwort seitens des Arbeitgebers vor, wird sein Einverständnis vorausgesetzt.

- ♦ Der Antragsteller muss eine Vorankündigungsfrist von zwei Monaten bei einem Urlaub, der weniger als 3 Monate beträgt, einhalten. Diese Frist beträgt 4 Monate für einen Urlaub von 3 oder mehr Monaten

Ablehnung oder zeitliche Verschiebung durch den Arbeitgeber

- ♦ Der Antrag kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn es sich beim Antragsteller um einen leitenden Angestellten handelt oder wenn der Betrieb regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.
- ♦ Der Arbeitgeber kann außerdem den angefragten Urlaub ablehnen oder für eine gewisse Dauer, die 1 Jahr nicht überschreiten darf, verschieben, wenn dieser 3 Monate oder weniger umfasst. Diese Verschiebung darf 2 Jahre nicht überschreiten, wenn die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate überschreitet. Die Gründe, die eine Verschiebung rechtfertigen (u. a. Arbeitsorganisation, Ersatz für den Antragsteller,... usw.), sind im Reglement festgelegt.
- ♦ Falls gleichzeitig mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub zu Bildungszwecken je Abteilung oder Betrieb vorliegen, und falls die Anträge nicht für die gleiche Zeit bewilligt werden können, hat, außer bei Absprache zwischen den Arbeitnehmern, der Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit den Vorrang.

Modalitäten

- ♦ Durch die Zustimmung des Arbeitgebers zum Antrag wird ein, sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber, unauflöslicher (außer bei höherer Gewalt) Vertrag geschlossen. Die Modalitäten für das Zurückziehen sowohl seitens des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers, die Entschädigungsmodalitäten und eine Reglementierung betreffend den Krankheitsfall vervollständigen den Absatz betreffend die Zustimmung.
- ♦ Die kumulierte Dauer der unbezahlten Urlaube pro Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber ist auf ein Maximum von 2 Jahren beschränkt. Die Minimaldauer eines Urlaubs beträgt vier aufeinander folgende Kalenderwochen. Die Maximaldauer beträgt 6 aufeinander folgende Monate.
- ♦ Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs ist der Arbeitsvertrag aufgehoben.

- ♦ Während des besagten Urlaubs, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz des auf Bildungsurlaub weilenden Arbeitnehmers erhalten, der Arbeitnehmer muss bei seiner Rückkehr alle vor dem Urlaubsantritt erworbenen Vorteile behalten, oder falls es unmöglich ist, ihm denselben Arbeitsplatz zurückzugeben, muss der Arbeitgeber ihm einen gleichwertigen, seiner Qualifikation entsprechenden, Posten bei gleicher Bezahlung und bei Beibehaltung der erworbenen Rechte anbieten.

WICHTIG

- ♦ Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darüber informieren, dass er während der Dauer des unbezahlten Urlaubs zu Bildungszwecken als Selbstversicherer (freiwillige Weiterversicherung) bei der Kranken- und Altersversicherung seine Beiträge leisten muss.

Persönliche Arbeitszeiteinteilung im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit

Unter den Möglichkeiten, die den Besuch von Weiterbildungskursen erleichtern, ist die flexible Gestaltung der individuellen Arbeitszeit eine besonders Erfolg versprechende Lösung.

- ♦ Betreffend die Verwaltung der Arbeitsstundendefizite könnten spezifische Lösungen gefunden werden wie etwa die Anhebung des Maximaldefizits während der Referenzperiode sowie die Ausdehnung der Tilgungszeit. Die Modulation der festgelegten Zeiträume während derer die Arbeitnehmer anwesend sein müssen und ihre Ausdehnung über die normalen Grenzen der festen und mobilen Arbeitszeiten hinaus können in den Ausführungsbestimmungen zur gleitenden Arbeitszeit genehmigt werden.

Der integrale Text des großherzoglichen Reglements ist in seiner Originalfassung (d.h. französisch) auf der Internet-Seite www.legilux.lu als PDF verfügbar.

(Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB* et LCGB d'une part et l'UEL d'autre part. Mémorial A75 du 19.05.2006)