

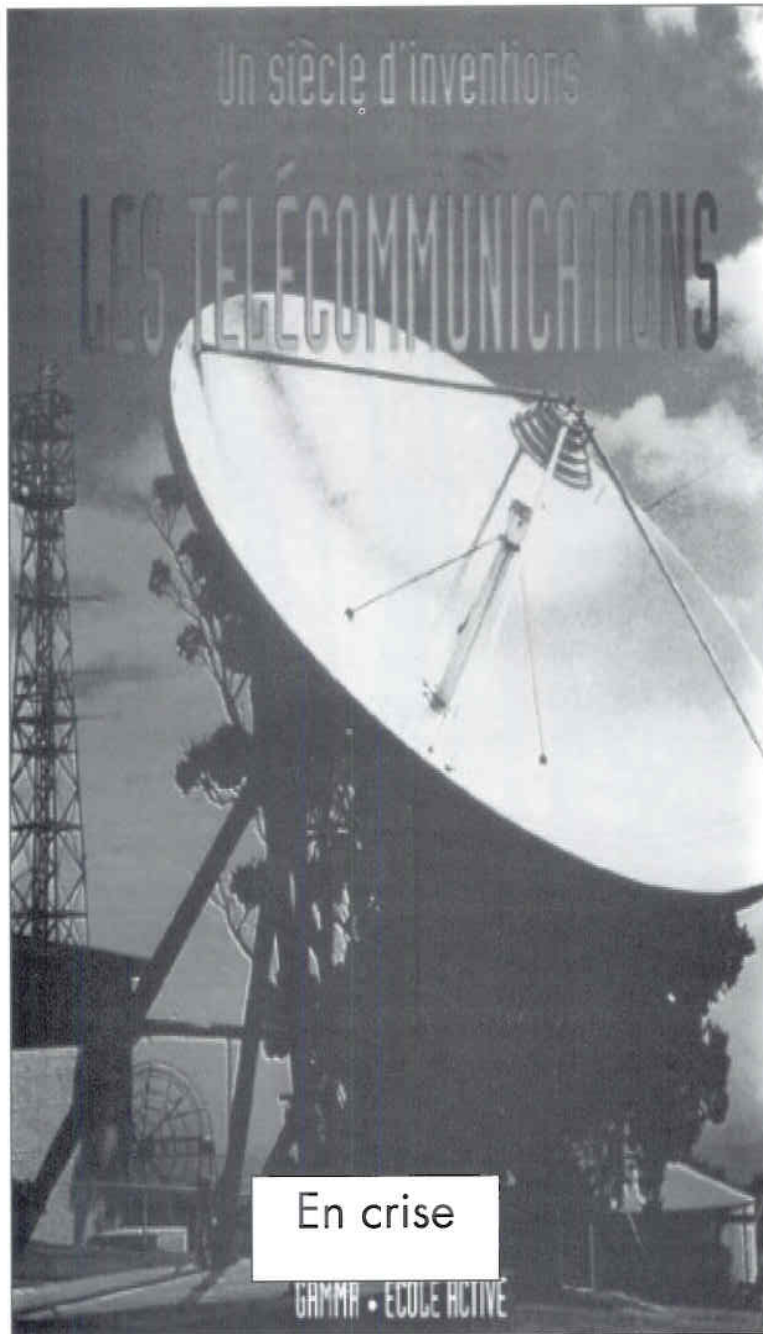
Postfax

Bulletin d'information
du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg



No 17
2001

Les opérateurs de télécommunications en crise



L'ouverture à la concurrence du secteur des télécommunications a entraîné les opérateurs dans une folle course en avant : tous croiaient pouvoir devenir « global player » dans un marché globalisé et s'accaparer les plus grosses parts du marché.

Comme les nouvelles technologies annoncées (xDSL et UMTS) exigent des investissements colossaux, les opérateurs ont fait appel aux investisseurs. Les gros investisseurs et les petits épargnants, attirés par les perspectives de croissance énormes annoncées pour les nouvelles technologies de communications, ont investi massivement dans les télé-communications.

Depuis lors l'euphorie a cédé la place à la résignation.

Les opérateurs se sont endettés plus que de raison pour couvrir les frais des investissements et du rachat des concurrents. L'essoufflement du marché a entraîné la chute des valeurs en bourse des opérateurs de télécommunications et beaucoup d'entreprises n'arrivent plus à faire des bénéfices. L'Internet tarde à dégager des profits. Quant aux téléphones mobiles haut débit (norme UMTS), - dont les licences ont été vendues à des prix faramineux, et dont la rentabilité reste très douteuse, - ils ne seront pas disponibles avant plusieurs années.

Il en découle évidemment un nombre important de dépôts de bilan et des licenciements massifs (50 000 emplois supprimés aux Etats-Unis dans le secteur de l'Internet au premier trimestre 2001).

Cette situation est la conséquence de stratégies douteuses, amplifiées par la folie des grandeurs de certains gros opérateurs et par une spéculation boursière à court terme.

Les gros opérateurs tels que Deutsche Telekom, France Télécom, BT etc. sont surendettés et contraints à brader les actions qu'ils détiennent dans d'autres sociétés. De nombreux petits opérateurs qui se sont installés sur ces marchés, espérant glaner à court terme de confortables bénéfices, ont dû, ou vont, jeter l'éponge malgré le fait que la Commission européenne a beaucoup œuvré en faveur des nouveaux entrants, au détriment des opérateurs historiques.

Il faut bien souligner que le métier d'opérateur de télécommunications ne s'apprend pas du jour au lendemain et avant tout nécessite des investissements très lourds ; la rentabilité n'est pas instantanément au rendez-vous. Un réseau de télécommunications moderne se construit sur la durée et ne s'improvise pas. Le principal problème des nouveaux opérateurs est la difficulté de maîtriser les coûts du réseau.

Le résultat est que l'on assiste à une concentration du marché sur un tout petit nombre d'entreprises internationales. L'ancien monopole de droit (garanti par l'Etat) a laissé la place à un monopole de fait réservé aux seules grandes compagnies privées qui finiront par imposer leurs règles du marché.

Les syndicats ont toujours mis en garde contre les dérives entraînées par une déréglementation non maîtrisée. La loi du marché favorise les puissants et finit par réduire la concurrence en défaveur des usagers et des salariés du secteur.

En outre, les syndicats ont toujours réclamé que les services de télécommunications fassent partie intégrante du service public y compris les mobiles et l'Internet haut débit.

L'ouverture à la concurrence entraîne une discrimination entre les usagers car les opérateurs n'investissent que là où ils peuvent espérer gagner de l'argent. Seule une entreprise en charge du service public peut offrir à tous les usagers l'accès à l'ensemble des services de télécommunications dans des conditions et à des prix raisonnables.

M. Edmond Toussing part en retraite

Le Directeur Général, Président du Comité de Direction de l'EP&T, M. Edmond Toussing, 62 ans, vient d'introduire sa demande de mise à la retraite à partir du 31.12.2001.

Le Syndicat des P&T tient d'ores et déjà à relever les grands mérites qui reviennent au Directeur Général qui a su gérer de main de maître le difficile passage de l'Administration des P&T en une Entreprise des P&T moderne, capable de relever les défis de l'ouverture à la concurrence, tout en faisant preuve d'une articulation équilibrée entre service public et service marchand.

Les spéculations concernant la succession au poste suprême de l'EP&T et les rumeurs les plus farfelues vont bon train.

Il semble utile de rappeler que d'après la loi du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des P&T, le directeur général a la qualité de fonctionnaire. Il est nommé par arrêté grand-ducal, sur proposition du Gouvernement, après avis du Conseil d'Administration des P&T.

Le Syndicat des P&T sera donc appelé, par l'intermédiaire de ses représentants au Conseil d'Administration, à aviser la ou les candidatures.

Le Syndicat assurera sa loyale collaboration à tout nouveau Directeur Général qui se portera fort pour l'unicité de l'Entreprise et le respect du statut de son personnel.

AVIS IMPORTANT

Allongements de grade : transformation des biennales en annales

La loi du 28 juillet 2000 traitant de l'Accord Salarial 2000 prévoit qu'un an après avoir atteint un échelon d'un grade, le fonctionnaire bénéficie d'une « **majoration d'indice** ».

Une majoration d'indice est équivalente à la moitié arrondie de la prochaine biennale (annale) et est applicable pour tous les échelons, y compris les allongements de grade.

Pour pouvoir bénéficier d'une demi-biennale d'un grade allongé il faut que:

- **l'intéressé ait introduit, en temps utile, et au plus tard 3 mois avant l'échéance, une demande afférente**
- **qu'il ait suivi le nombre de cours de recyclage prescrit** (voir Postfax 13/2000)
- **que sa demande ait été favorablement avisée par son chef d'administration.**

Orientations stratégiques de l'EP&T

Comme l'orientation future de l'EP&T est tributaire de certains choix politiques, le Ministre des P&T M. Henri Grethen avait convoqué un groupe de réflexion chargé de faire le bilan des atouts et des faiblesses de l'actuel statut de l'Entreprise pour, le cas échéant, en déterminer les moyens dont devra disposer les P&T pour se maintenir dans un environnement concurrentiel.

Ledit groupe de réflexion, dans lequel le Syndicat des P&T est représenté par son président J-M. Heyder et son secrétaire général R. Hencks, s'est, jusqu'ici réuni deux fois pour un premier échange de vues. Une troisième réunion prévue pour juin 2001 a été annulée en dernière minute. Pour le moment aucune nouvelle réunion n'est prévue.

Changement d'administration

Dans la dernière édition du Postfax nous vous avons informé que l'Entreprise des P&T tient le triste record de la Fonction Publique en ce qui concerne le nombre d'agents qui changent d'emploi en cours de carrière.

Au lieu d'analyser le fin fond du problème, d'identifier le malaise et d'essayer d'y remédier, le Comité de Direction de l'EP&T est intervenu auprès du Ministre des P&T qui a recommandé au Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique M. Jos Schaack de s'opposer dorénavant formellement à toute demande de changement d'administration de la part d'agents des P&T.

Même si l'exode enregistré ne plaît pas non plus au Syndicat des P&T, nous estimons toutefois que la

possibilité d'un changement d'administration est un élément du Statut Général des fonctionnaires qu'il faudra respecter.

Le Syndicat a fait part de son point de vue au Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique, qui a reconnu qu'on ne saura remotiver des agents qui ne s'identifient plus avec l'EP&T en les mettant à la chaîne. M. Schaack a promis d'aviser de cas en cas toutes les demandes de changement d'administration lui soumises.

Depuis lors, 3 demandes de changement d'administration (2 rédacteurs et un expéditionnaire) ont été acceptées.

Compensations pour sujétions particulières

De toute évidence, les postes auprès de l'Entreprise des P&T figurent parmi les moins enviables de la Fonction Publique comme le prouve le nombre effrayant de démissions ou de demandes de changement d'administration.

En plus des tâches ingrates avec des conditions de travail particulièrement liées à l'étendue et la diversité des attributions avec de larges composantes commerciales, l'Entreprise place son personnel en permanence devant de nouvelles responsabilités exigeant des efforts et des engagements supplémentaires.

Ainsi, la Division des Postes a informé le Syndicat des P&T qu'en date du 1er janvier 2002 dix bureaux d'exploitation seront ouverts au courant de l'après-midi pour participer à des opérations de change dans le cadre de l'introduction de l'EURO.

Pour le personnel concerné le fait de devoir travailler le jour du Nouvel An s'ajoute à la longue liste des contraintes spécifiques des agents des P&T, telles que les blocages, refus et rappels de congé, les heures supplémentaires et astreintes à domicile, le travail irrégulier, de nuit et les jours fériés.

Or, force nous est de relever que les compensations financières et autres sont le plus souvent inversement proportionnelles aux performances fournies.

S'il est vrai que, en ce qui concerne les compensations financières l'Entreprise devra se situer dans le cadre tracé dans les lois et règlements, il n'en reste pas moins qu'une application plus généreuse et plus souple reste toujours possible.

Comme il s'agit en l'occurrence de prestations extraordinaires, à effectuer en surplus pendant une journée qui devrait normalement servir à récupérer de la fête de Nouvel An, le Syndicat des P&T a proposé de considérer la journée comme journée de travail complète (8 heures) à rémunérer selon les conditions arrêtées pour la journée Y2K.

Si d'ores et déjà les sujétions particulières et contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents des P&T ne sont pas dûment rémunérées, la Division des Postes vient de pousser le bouchon encore plus loin en soumettant au

Syndicat une proposition visant à réduire le nombre de bénéficiaires pouvant prétendre à l'indemnité de responsabilité en cas de remplacement.

Jusqu'ici les indemnités de responsabilité suivantes ont été accordées

- 237.- Luf par jour pour le remplacement d'un préposé d'un bureau de poste principal
- 147.- Luf par jour de remplacement d'un préposé d'un bureau de poste secondaire ou d'une agence
- 81.- Luf pour le remplacement d'un facteur assurant un service complet de guichet pour lequel la gestion d'une caisse est indispensable

A noter que les indemnités précitées n'ont pas encore été ajustées au nombre indice actuel.

Dans sa prise de position, le Syndicat a estimé qu'au lieu d'établir une liste des postes qui donnent droit aux remplaçants à une indemnité de responsabilité, il faudra plutôt redéfinir les critères d'octroi.

Ainsi le Syndicat a proposé d'accorder une indemnité de responsabilité à :

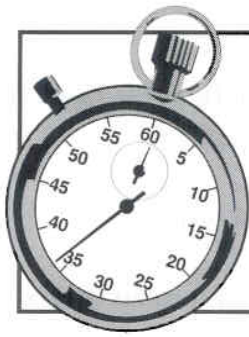
- A- un agent du cadre ouvert remplaçant un agent du cadre fermé ;
- B- un agent du cadre fermé remplaçant un agent d'une carrière supérieure ;
- C- un agent titulaire d'un poste du cadre fermé ne jouissant pas encore d'une nomination dans le cadre fermé.

Dans le cadre de la présente proposition les employés classés dans les deux derniers grades de leur carrière seraient à considérer comme appartenant au cadre fermé; les autres employés seraient à considérer comme appartenant au cadre ouvert.

En ce qui concerne les montants de l'indemnité le Syndicat a proposé:

- 0,50 euro. (indice :100) pour les remplacements dans la carrière du facteur, de l'artisan, et de l'employé B1;
- 1 euro (indice 100) pour les remplacements dans la carrière de l'expéditionnaire administratif/ technique et de l'employé C;
- 1,50 euro (indice 100) pour les remplacements dans la carrière du rédacteur, de l'ingénieur-technicien et de l'employé D;
- 2 euro (indice 100) pour les remplacements dans la carrière de l'universitaire.

Affaire à suivre



Compte épargne-temps

L'Accord de Coalition du 12 août 1999 annonce au chapitre 18 (Ministère du Travail et de l'Emploi) que le Gouvernement se concentrera sur l'organisation et les formes du travail, entre autres, sur la possibilité d'introduire des comptes épargne-temps.

Dans le chapitre 11 concernant la Fonction Publique ce même accord de coalition prévoit que dans le cadre d'une vitalisation (Lebenszeit) du temps de travail, la possibilité d'un crédit-heures sera soumise à l'examen des parties négociantes.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi est en train d'élaborer un projet de compte-épargne-temps qui dépasse le cadre d'un « Lebensarbeitszeitkonto ». Les dispositions de certaines conventions collectives du secteur privé montrent qu'un compte épargne-temps peut également avoir d'autres raisons d'être, comme par exemple une organisation plus souple de la durée de travail, des périodes prolongées de congé sans solde, la prise d'années sabbatiques, et surtout la formation continue.

Pour l'élaboration de son projet le Ministère a analysé différents modèles de « Kurzzzeitkonto », « Langzeitkonto », « Lebensarbeitszeitkonto », et « Lernzeitkonto » tels qu'ils existent, dans les formes les plus variées, en Allemagne.

Selon le modèle, les heures de travail supplémentaires peuvent, mensuellement ou annuellement, être bonifiées en argent (Wertausgleich) ou en crédit d'heures (Zeitausgleich). Les salariés peuvent modifier à la fin de chaque année leur option pour le mode de bonification choisi.

L'employeur peut, en concertation avec les représentants des salariés, décider, en cas de « jours de pont » ou en cas de surcapacités temporaires, de fermer l'entreprise pendant 5 jours au maximum par an. Ces jours seront débités du compte épargne-temps.

En Allemagne il existent plusieurs comptes : un compte à court terme (Kurzzzeitkonto) qui est tenu en heures. Lorsque ce compte a atteint un certain niveau, le crédit est transféré dans un compte à long terme (Langzeitkonto) qui

est tenu en jours. Le congé non pris au 31 mars de l'année suivante est automatiquement reporté sur le compte à longue durée.

Les crédits sur les comptes épargne-temps peuvent être utilisés en accord avec l'employeur sous forme

- de jours de congé, ou
- de périodes de congé sans solde (période sabbatique), ou encore
- de réduction de la durée de la vie professionnelle (congé payé avant le départ en retraite).

Pendant les périodes de congé précitées le salarié reste engagé dans sa relation de travail; les cotisations de sécurité sociale continuent à être versées.

Une firme allemande offre également à ses salariés un modèle selon lequel le salarié qui a presté 40 heures de travail est rémunéré à :

- 80 % en salaire et
- 20 % en crédit d'heures

Ce modèle est certainement intéressant pour des agents qui, en vue de la mise à la retraite, voudraient travailler moins d'heures et, en même temps anticiper la cessation définitive du travail.

Les comptes épargne-temps ne concernent donc pas uniquement les agents qui sont souvent astreints à des heures supplémentaires ou qui, à cause du manque de personnel, n'arrivent pas à écouler leur congé ordinaire.



Tout dépend évidemment du ou des modèles qui seront offerts au choix des salariés.

Vu la complexité de la matière, les différents ministères ainsi que le Conseil économique et social ont été invités à soumettre des propositions en ce qui concerne

- La mise en place et alimentation du compte
- Gestion du compte
- Utilisation du temps épargné
- Droits et obligations du salarié pendant son absence
- Sort du temps non utilisé

Affaire à suivre

Lëtzebuergesch schwetzen

La loi du 21 mars 1997 dispose que le comité peut également engager par contrat de travail, pour autant que les intérêts de service l'exigent, des personnes disposant d'une formation professionnelle avancée spéciale ou justifiant d'une expérience professionnelle particulière acquise en dehors de l'entreprise dans des domaines concernés par les activités de celle-ci.

Depuis lors, l'Entreprise a engagé une cinquantaine d'agents avec un statut d'employé privé. Il s'agit en l'occurrence dans la grande majorité de francophones, ne parlant pas ou peu luxembourgeois.

Le Syndicat des P&T qui estime que, dans l'intérêt d'une bonne intégration des non-luxembourgeois, une formation en langue luxembourgeoise doit être offerte à tout intéressé, est intervenu auprès du Comité de Direction.

Même les 20 employés privés qui se sont spontanément déclarés d'accord pour suivre des cours de langue luxembourgeoise pendant leurs pauses de midi, n'ont pas pu convaincre le Comité de Direction de l'utilité de ces cours.

Ainsi, il a réservé une suite négative à la demande du Syndicat en l'informant que "le budget étant fixé et limité, les formations spontanées doivent être limitées et la priorité est accordée aux formations techniques/postales en rapport direct avec l'exécution des tâches de l'agent concerné".

La politesse nous défend de commenter cette décision du Comité de Direction. Le Syndicat ne manquera pas d'y revenir lors des prochaines discussions du Conseil d'Administration concernant le budget 2002.

PICCO BELLO

Gagnez toutes les 4 semaines, le vendredi*, jusqu'à **1.000.000** *et plus*

LUF

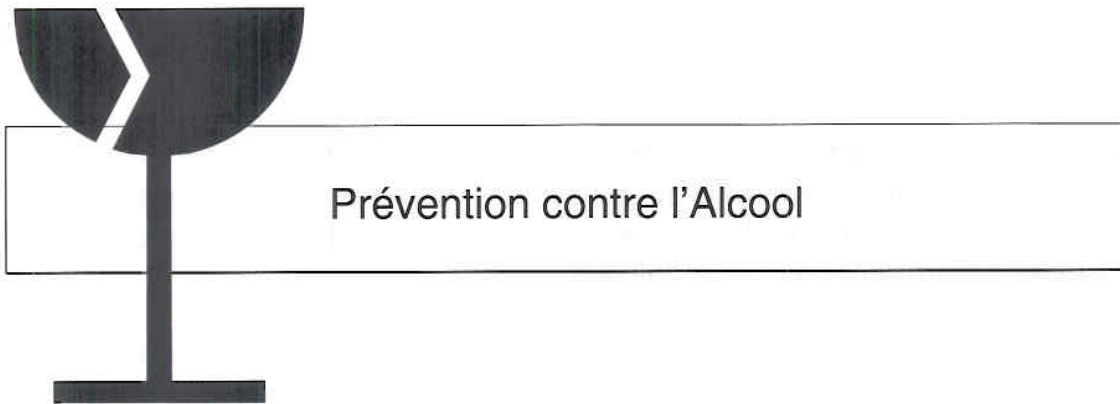
ainsi que des voyages

avec la Loterie Nationale Luxembourg

sur RTL Télé Lëtzebuerg **RTL**

*** 8 gagnants par soirée**
4 candidats à 19h05
4 candidats à 20h05

BONUS



Récemment le Comité de Direction a soumis aux syndicats, pour avis, un dossier duquel il ressort que, vu les obligations légales, contractuelles et morales de l'Entreprise, celle-ci ne veut rester inactive vis-à-vis d'agents qui, à la suite d'un abus d'alcool, sont dans un état tel qu'ils constituent un danger pour eux-mêmes et/ou pour les autres.

L'Entreprise a ainsi prévu un plan d'action comprenant :

- le lancement d'une campagne de sensibilisation ;
- une formation des préposés pour gérer la confrontation avec des alcooliques ;
- l'offre d'une aide aux agents en dérive ;
- des mesures de surveillance du respect des règles générales ;
- des mesures vis-à-vis des agents qui refusent l'aide offerte.

Pour l'Entreprise il devra s'agir d'une démarche progressive tendant essentiellement à aider les agents en dérive pour ne recourir à des moyens contraignants qu'en cas de besoin absolu.

Tout d'abord l'instruction actuelle qui défend la consommation d'alcool pendant les heures de service sera complétée par l'interdiction de se présenter au service avec un taux d'alcool (alcoolémie) supérieur à celui autorisé par le code de la route (actuellement 0,8 promille).

Si un agent présente de manière répétitive des signes évidents d'abus d'alcool, le préposé pourra effectuer un contrôle à l'aide d'un alcoomètre qui sera mis à sa disposition sur sa demande.

Le préposé qui constate, s'il dispose d'un alcoomètre, ou qui soupçonne un abus d'alcool doit interdire au concerné la conduite d'une voiture, soit de service, soit privée. L'agent en question doit immédiatement être écarté de son poste de travail (article 36 du code des Assurances contre les Accidents).

A la demande du concerné ou de ses supérieurs, l'Entreprise pourra offrir aux alcooliques une aide qui consistera, selon le degré de gravité, en une thérapie individuelle ou de groupe auprès d'un psychologue, conseiller en prévention contre l'alcool.

Dans sa prise de position le Syndicat des P&T s'est montré conscient que l'alcoolisme en milieu professionnel est encore, à bien des égards, un sujet tabou, que les personnes concernées et leur entourage cherchent souvent à minimiser. Pourtant, ce phénomène existe et le nier, c'est prendre le risque de laisser la situation se dégrader jusqu'à ce qu'il soit trop tard pour intervenir.

Le fait de reconnaître l'existence de ce problème est le premier pas vers la mise en place d'une véritable prévention.

Adopter une ligne de conduite claire pour parer aux risques liés à l'alcool au travail et prendre des mesures préventives offrent le meilleur atout pour une bonne prévention.

L'initiative prise par l'EP&T à savoir la mise en place :

- d'une politique d'entreprise.
- de moyens de prévention.
- d'un soutien individualisé au personnel.

est donc certainement un premier pas dans la bonne direction.

Le Syndicat des P&T a toutefois insisté à ce que la politique d'entreprise de lutte contre l'abus d'alcool soit orientée sur la mise en place du programme de prévention. Outre qu'il permet le maintien à l'emploi d'un agent en difficulté, un tel programme favorise le dépistage précoce de diverses problématiques associées à l'abus d'alcool et permet donc de diminuer les facteurs de risque et d'augmenter la capacité à faire face aux difficultés personnelles.

Reste à déterminer à partir de quel stade on peut parler d'abus d'alcool et quels moyens sont à mettre en œuvre pour vérifier s'il y a abus ou non.

Le taux d'alcoolémie est dépendant de l'âge, du poids et de l'état de santé général du consommateur. Toujours est-il que c'est une infraction criminelle de conduire avec un taux d'alcoolémie supérieur à 0,8 promille. L'ivresse notable (facultés de plus en plus affaiblies, troubles de l'équilibre et de la motricité) commence pour la plupart des gens avec un taux supérieur à 1,0 promille, alors que l'ivresse est évidente (démarche titubante et autres troubles de coordination, troubles d'élocution, vision double, pertes de mémoire et confusion) à partir de 1,5 promille.

L'approche de l'EP&T devrait donc être différente selon que les agents sont, de par leurs fonctions, appelés à effectuer des emplois à risque (conduite de voitures, travaux en hauteur, manipulations de matières ou d'outils dangereux etc.) ou qu'ils sont chargés de missions moins exposées à un danger.

Pour déterminer le taux d'alcoolémie, l'EP&T envisage de faire usage d'alcoomètres et inviter les agents supposés abuser d'alcool à se soumettre à des alcootests.

Questionné sur la question de la légalité d'un contrôle interne à l'aide d'un alcoomètre notre conseiller juridique n'a pas trouvé de base légale, ni de jurisprudence en la matière.

Il y a donc lieu de se référer au statut général des fonctionnaires et notamment

à l'article 32.2 et 32.3

qui prévoit que l'Etat protège la santé du fonctionnaire. Dans le cadre de cette mission, l'Etat s'assure, par des contrôles périodiques, du maintien des aptitudes physiques et psychiques du fonctionnaire

à l'article 16

qui dispose que le fonctionnaire doit se soumettre à tout examen médical ordonné dans l'intérêt du personnel ou dans l'intérêt de service

Quoiqu'il en soit, l'alcootest ne pourra servir qu'à prévenir ou faire cesser des situations manifestement dangereuses pour le concerné lui-même et/ou son entourage.

Dès lors l'EP&T devra prendre toutes les mesures possibles pour éviter des excès de zèle débouchant dans une « chasse aux sorcières »;

L'Entreprise s'est dite disposée à soumettre aux syndicats une nouvelle proposition qui tiendra compte, dans la mesure du possible, des différents avis des syndicats.

Affaire à suivre

La loi concernant la

Protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes

vient d'être modifiée

Le Syndicat reprend ci-après les principales dispositions en vigueur depuis le 1er septembre 2001:

Congé prénatal

La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement..

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal.

Si l'accouchement a eu lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement.

Congé postnatal

La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple pour la mère allaitant son enfant.

Maintien des droits

Pendant le congé de maternité, l'employeur est tenu de conserver à la femme absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le

bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.

La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux.

Travail de nuit

La femme enceinte ne peut être dispensée de travailler pendant la nuit que si le médecin du travail compétent, le juge nécessaire. Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

Dans ce cas, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de transférer la femme à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin de travail.

Dispense de travail

Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette

période est fixée par le médecin du travail.

Travaux à risques

La femme enceinte ne peut être tenue d'accomplir des activités suivantes, le soulèvement ou le transport de charges dépassant le poids de 5 kg, comportant des risques notamment dorsolombaires.

à partir du 5e mois de la grossesse, les travaux nécessitant la station debout, sauf s'il est permis d'utiliser un siège pour de brèves périodes de repos;

les travaux dont l'exécution exige des mouvements fréquents de flexion ou de position accroupie ou penchée constante;

le maniement d'outils ou le service de machines exigeant dans une large mesure l'usage des pieds;

la conduite de moyens de locomotion et le maniement d'outils qui peuvent engendrer des chocs de vibrations;

toutes les activités liées au travail, qui les exposent à des risques accrus d'accident, notamment aux risques de chuter ou de glisser;

le travail à la tâche ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme ainsi que les travaux à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit;

fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité de la femme salariée; bruit; extrême de froid et de chaud; poussières incommodantes etc.

Aménagement des conditions de travail

L'Employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail de la femme enceinte, l'exposition de cette femme à un risque soit évitée.

Si un tel aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de donner à la femme concernée, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité et de sa santé, une autre affectation avec maintien du salaire antérieur.

Si le changement d'affectation n'est pas possible, l'employeur, sur avis conforme du médecin de travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

Heures supplémentaires

La femme enceinte et la femme allaitante ne peuvent pas être tenues de prêter des heures supplémentaires.

Interdiction de licenciement

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.



Postfix

Bulletin d'information du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409