LCGB

Le programme d'actions et les résolutions du 59e congrès national du LCGB

(29 novembre 2014 à Mondorf)

ENG PUBLIKATIOUN VUM LCGB I 11, RUE DU COMMERCE, B.P. 1208 L-1012 LUXEMBOURG I TÉL: 49 94 24-1 I INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU I BLOG.LCGB.LU

TABLE DES MATIÈRES

I. Préface 3

II. Programme d'actions du LCGB 4

1. Introduction 4

2. Santé et sécurité sociale 4
A. Santé et sécurité au travail 4
B. Médecine du travail 5
C. Sécurité sociale 6

3. Droit du travail 8
A. Améliorations générales à apporter au droit du travail 8
B. Temps de travail 8
C. Maintien intégral du salaire 8
D. Aide au réemploi 9
E. Protection contre le licenciement 9

4. Sauvegarde de l'existence 10
A. De nouvelles pistes dans la lutte contre le chômage : le modèle « CDR » du LCGB 10
B. Lutte contre le chômage des jeunes 11
C. Reclassement professionnel 11
D. Limite des 52 semaines de maladie 12

5. Pouvoir d'achat 12
A. Indexation 12
B. Fiscalité 12

6. Politique familiale 13
A. Logement 13
B. La vie familiale 14

7. Égalité des chances et égalité de traitement 14
A. Egalité de traitement entre hommes et femmes 14
B. Lutte contre les discriminations 14
C. Formation initiale et continue 15

8. Politique contractuelle et dialogue social 16
A. Politique contractuelle 16
B. Dialogue social à l'intérieur des entreprises 16

9. Travail frontalier 17
A. Vivre et travailler dans la Grande Région 17
B. Mobilité transfrontalière 18

10. Affaires internationales, européennes et régionales 19

11. Prestations et services du LCGB 20

III. Résolution du LCGB contre le projet de réforme des lois sur la cogestion 21

IV. Résolution finale du 59e congrès national du LCGB 22

I. PRÉFACE

Le 59e Congrès national du LCGB fut placé sous le mot d'ordre « En action pour la justice sociale et une société équitable ».

La crise économique et financière a eu des retombées négatives sur l'emploi et les finances publiques. Il en résulte une augmentation continue du chômage et notamment du chômage des jeunes ainsi qu'une pression accrue sur la sécurité sociale qui représente la part la plus importante des dépenses budgétaires. Les salariés en tant qu'assurés risquent de devoir payer doublement la facture de la crise dans le cadre d'une politique budgétaire qui suit avant tout une logique d'assainissement des finances de l'Etat.

Face à ces nombreux défis, notre syndicat compte agir de façon résolue pour le maintien et le renforcement de la sécurité sociale luxembourgeoise, une série d'améliorations générales au niveau du droit du travail et dans le domaine de la politique familiale, la sauvegarde de l'existence des salariés en temps de crise et en cas de maladie, le maintien du pouvoir d'achat, l'égalité des chances et l'égalité de traitement ainsi qu'une modernisation de la politique contractuelle et du dialogue social au sein des entreprises.

Du côté interne, le LCGB veut continuer à adapter, moderniser et compléter ses prestations et services aux membres pour de nouvelles offres au niveau de l'assistance juridique et dans le domaine de l'employabilité des salariés.

Le Congrès national du LCGB a défini les grands axes de notre activité syndicale des cinq années à venir. Le programme d'action, la résolution sur le projet de réforme des lois sur la cogestion ainsi que la résolution finale du congrès ordinaire du 29 novembre 2014 se veulent revendicatifs et combatifs et visent la stricte défense des intérêts des salariés.

Notre message est celui de l'engagement conséquent pour plus de justice sociale et pour une société plus équitable.

Patrick DURY
Président national du LCGB

II. PROGRAMME D'ACTIONS DU LCGB

1. Introduction

La crise financière et économique dont les retombées se font sentir aussi bien au niveau des entreprises en termes d'emploi qu'au niveau des finances publiques, nous met devant des défis exceptionnels.

Les répercussions de la crise ainsi que ses origines sont toujours largement discutées dans des contextes de consolidation, d'inflation et d'équilibrage des finances publiques. La dette publique crée indubitablement une pression accrue sur la sécurité sociale qui représente la part la plus importante des dépenses budgétaires. Le risque de coupes dans la sécurité sociale devient de plus en plus réel et ce sont les assurés qui paieront les frais de cette opération.

C'est une situation intenable puisque l'assainissement des finances publiques passe par des charges supplémentaires imposées unilatéralement aux salariés et pensionnés de la part les décideurs politiques :

- hausse de la TVA de 2 % au 1er janvier 2015 ;
- suppression du taux super-réduit de la TVA de 3 % pour la résidence secondaire (taux qui grimpera donc à 17 % à partir du 1er janvier 2015 !). Cette mesure aura vraisemblablement un impact négatif sur les investissements dans le logement et sur les loyers qui continueront à augmenter ;
- réforme des bourses d'études revues à la baisse alors que les allocations familiales pour étudiants ont été supprimées en 2010 ;
- contribution « prestations familiales » de 0,5 % sur tous les revenus prévue pour l'année 2015, indépendamment du nombre d'enfants, visant à assurer des investissements dans le domaine de la petite enfance. Plutôt que d'imposer encore une charge supplémentaire aux ménages et salariés, le LCGB propose de discuter sur une revalorisation des allocations familiales qui ont perdu 18,86 % de leur valeur depuis leur désindexation en 2006.

Ces mesures pèsent davantage sur les ménages et les particuliers pour lesquels les prestations sociales comme l'aide au réemploi ou les bourses d'études sont remis en cause et évaluées à la baisse.

Au lieu de s'engager en faveur d'un rétablissement solidaire et socialement équitable des finances publiques, réalisé sur base d'un concept fiscal global et cohérent, le gouvernement préfère mener une politique budgétaire incohérente par tranches qui ne laisse guère de possibilités pour prendre des mesures efficaces dans la lutte contre le chômage et le maintien de la sécurité sociale dans sa forme actuelle.

Plus encore que dans le passé, les syndicats doivent agir afin de sauvegarder l'existence des salariés, de garantir le maintien dans l'emploi, c'est-à-dire de donner aux salariés les moyens nécessaires et utiles pour s'adapter, de disposer d'un emploi qui permet de mener une vie décente et, au-delà de ces considérations, de s'épanouir dans un environnement en pleine mutation. Le principe de la maximisation des profits ne doit plus être le but ultime de toute activité.

Pour pouvoir continuer à jouer un rôle primordial, il est indispensable que le LCGB définisse une politique qui tient compte de l'omniprésence des nouvelles technologies dans le cadre d'une réflexion moderniste continue. En l'occurrence, le LCGB a mis sur pied un programme d'actions adapté aux exigences du futur.

2. Santé et sécurité sociale

Dans le contexte de la consolidation du budget sur la période législative 2014-2018, le LCGB continuera à lutter pour le maintien des acquis sociaux. Économiser à travers des coupes dans les transferts sociaux ne peut être une solution valable dans l'esprit d'une économie solidaire et socialement équitable.

Le maintien du système social luxembourgeois doit être garanti dans son intégralité afin de préserver nos acquis, voire d'apporter des améliorations dans les domaines qui touchent à la santé des personnes. Toute autre politique serait synonyme d'une détérioration dangereuse pour la société luxembourgeoise.

A. Santé et sécurité au travail

Ces dernières années, les nombreuses initiatives, tant au niveau de l'entreprise que dans le contexte légal, ont permis d'accroître la prise de conscience des salariés et des employeurs ce qui a entraîné une amélioration des résultats en matière de sécurité.

Toutefois, des accidents de travail persistent, et ceci malgré les efforts de la part des acteurs concernés. Un accident de travail est souvent le résultat d'un manque de gestion ou de coordination. Une bonne gestion demande en effet une utilisation optimale de toutes les ressources disponibles aussi bien techniques qu'humaines.

La sécurité doit être garantie sur le lieu de travail afin d'assurer la protection et la santé des salariés, tout en améliorant leur motivation. Par l'objectif « zéro accident », la structure de travail ainsi que les étapes de production sont à manier de façon à ce que le taux de fréquence et le taux de gravité tendent vers zéro.

En même temps, plus de poids doit être accordé à des analyses ergonomiques du travail qui peuvent contribuer à régler divers problèmes de santé en relation avec le travail (p.ex. troubles musculosquelettique) et à concevoir des outils ou appareils qui contribuent à la bonne santé des salariés et par ce biais à une augmentation de leur performance sur le lieu de travail.

La politique du LCGB en matière de sécurité se fait dans le respect de la sécurité au travail et du développement de l'ergonomie. Le LCGB entend :

- veiller à l'application correcte de la législation sur la sécurité et l'ergonomie au travail ;
- favoriser toutes les mesures d'accompagnement visant à compléter, améliorer et à soutenir les dispositions législatives ;
- soutenir les objectifs de sécurité en stimulant la motivation et l'initiative personnelle du salarié ;
- revendiquer la mise à jour périodique des procédures ;
- revendiquer l'introduction des procédures de sécurité et d'ergonomie dans le processus journalier des travaux à réaliser ;
- veiller à l'application et au suivi des procédures ;
- préconiser des campagnes de sensibilisation afin de rappeler et réanimer l'importance des mesures de sécurité et d'ergonomie ;
- intensifier le dialogue social.

Un rôle prépondérant incombe aux responsables du personnel en matière de sécurité. Ils doivent impérativement recevoir une formation spécifique dans le but de les initier à guider leurs subordonnés vers la valorisation de leur fonction au sein de l'entreprise et de leur travail. Une frustration psychologique et le manque d'encouragement compromettent la sécurité de l'individu. Ces facteurs ont une incidence sur le rendement et la qualité du travail ainsi que sur la fréquence et la gravité des accidents de travail.

B. Médecine du travail

Le rôle prioritaire de la médecine du travail consiste dans la protection de la santé du salarié dans l'exercice de sa fonction. Des études récentes ont prouvé que le stress est de plus en plus souvent à l'origine des maladies. L'intérêt de la surveillance médicale est dès lors évident.

Sur toutes ces missions de la santé au travail se greffent les changements profonds du monde du travail et parallèlement les nouveaux défis de la médecine au travail (ergonomie, santé mentale ou psychosociale, stress, burnout, etc.)

Au vu de ces nouveaux défis, il s'avère nécessaire d'adapter les structures existantes pour garantir une multidisciplinarité et réformer la législation actuelle pour faire face aux mutations du monde du travail : changement des modes de travail, augmentation permanente des cadences et des responsabilités engendrant des stress psychosociaux, accroissement des nouveaux phénomènes comme le harcèlement, le burnout, etc.

Compte tenu de cette nouvelle réalité quotidienne sur le marché du travail, la qualité du service doit prioritairement être renforcée dans l'intérêt du salarié.

Le LCGB s'engage pour une réforme de la médecine du travail afin de permettre :

- la réactivation du Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail afin de garantir les critères de qualité, définir les priorités et une politique nationale de la médecine du travail ;
- mise en place d'un service de santé au travail unique (au lieu des huit services de médecine au travail qui existent actuellement) ;
- l'adaptation du nombre de médecins au nombre de postes de travail ;
- la promotion de la responsabilité du médecin du travail par une implication de la médecine au travail dans le processus du reclassement interne et externe ;
- l'introduction d'un droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes de travail et du reclassement professionnel ;
- une meilleure coordination du contrôle médical et du médecin du travail ;
- l'introduction d'un système de gestion tripartite de la médecine au travail (représentants du service lui-même, représentants syndicaux et représentants patronaux) afin de renforcer le dialogue social ;
- une adaptation régulière de la liste des maladies professionnelles à la réalité du monde du travail ;
- la promotion de l'adaptation du travail à l'être humain ;
- des actions au niveau de l'ergonomie, du stress, de l'hygiène et du bien-être au travail ;
- une évaluation des risques et l'introduction de mesures préventives ;
- l'organisation de cours de premier secours ;
- le maintien des aptitudes physiques et psychologiques des salariés par le biais de contrôles périodiques.

C. Sécurité sociale

Pour le LCGB, les principes clés de notre assurance sociale doivent toujours rester la solidarité nationale, la solidarité entre générations, l'équité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Il convient surtout d'assurer la pérennité de notre sécurité sociale en tenant compte de l'évolution de la société, de la démographie et des nouveaux besoins qui en découlent.

Face aux défis que pose le financement de la sécurité sociale, le LCGB s'engage, au niveau de l'assurance vieillesse et de l'assurance maladie, à s'opposer à toute détérioration des prestations.

En matière de sécurité sociale, le LCGB milite en faveur de plusieurs mesures :

- des sources alternatives et complémentaires de financement ;
- une abolition du plafond cotisable pour les prestations en nature de l'assurance maladie ;
- la généralisation du tiers payant chez les médecins avec le maintien du principe que les factures continuent à être remises pour information aux assurés afin de faciliter le contrôle et d'éviter les abus de la part des médecins ;
- une nette amélioration de certaines prestations de l'assurance maladie (soins dentaires, lunettes et lentilles de contact, etc.). Les services et prestations de l'assurance-maladie doivent satisfaire à l'objectif prioritaire de défense des intérêts des assurés ;
- la reconnaissance de la médecine complémentaire pour assurer le paiement des compléments différentiels pour les frais liés aux médecines non conventionnelles (p.ex. chiropratique, ostéopathie, diététique, acupuncture, etc.) ;
- une revalorisation des allocations familiales désindexées en 2006 ;
- une adaptation du congé pour raisons familiales aux nécessités et besoins des personnes concernées ;
- une flexibilisation du congé parental en vue d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et promouvoir une plus grande égalité des chances. Le LCGB propose dans ce contexte d'accorder le congé parental sous la forme d'un crédit-temps équivalent à 6 mois ou à raison de 1080 heures par enfant pour chaque parent. Ceci permettrait également dans le cas d'un congé parental à temps partiel de réduire le temps de travail du salarié en accord avec l'employeur sans pour autant dépasser le crédit-temps de 1.080 heures (p.ex. mi-temps, ¾ temps, 5/6 temps, etc.). Une alternative serait de combiner une 1ère partie du congé parental à temps plein avec une réduction du temps de travail pour la 2e partie du congé parental sans dépasser au total le crédit-temps de 1.080 heures.

Au niveau de l'assurance vieillesse, aucune réforme ne pourra faire abstraction des règles et promesses données aux actifs actuels. Le LCGB refuse un relèvement de l'âge légal du départ à la retraite.

Tout au long du processus de réforme de notre système des pensions, le LCGB a défendu le principe de l'égalité des droits, obligations et possibilités pour tous les assurés. Par conséquent, le LCGB continue à militer pour un système de pensions plus équitable moyennant :

- des sources alternatives et complémentaires de financement ;

- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension ;
- l'introduction d'un système des pensions complémentaire public (2e pilier) qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;
- la prise en compte des années d'études comme des années travaillées et non pas des années assimilées ;
- une harmonisation entre le plafond cotisable du secteur public et celui du secteur privé ;
- la diminution du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits de pension ;
- le droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles. Dans ce contexte, le LCGB revendique également une définition de la pénibilité au travail non limitée au travail posté ou de nuit ;
- le maintien et l'amélioration des dispositions actuelles en matière de préretraites (préretraite-ajustement, préretraite-solidarité, préretraite pour travail posté, préretraite progressive).

Etant donné l'évolution du marché de l'emploi, une importance primordiale revient au maintien des dispositions actuelles des différentes formes de préretraite. Face à la crise économique, les préretraites constituent des instruments absolument nécessaires pour accompagner les efforts de restructuration des entreprises, si besoin en est.

Paradoxalement, le gouvernement luxembourgeois entend notamment supprimer la préretraite-solidarité. Rappelons que cette préretraite avait été introduite en 1990 en tant qu'instrument anti-crise afin d'éviter une hausse du chômage. La préretraite-solidarité permet en effet le départ des salariés en fin de carrière libérant ainsi leur emploi pour l'embauche de jeunes chômeurs.

Au niveau des différentes formes de préretraites, le LCGB s'engage pour :

- le maintien de la préretraite-ajustement en tant qu'outil anti-crise facilitant la restructuration des entreprises en difficulté et permettant simultanément un rééquilibrage de la pyramide des âges des salariés ;
- le maintien de la préretraite-solidarité, introduite en 1990 en tant que mesure anti-crise et faisant donc partie intégrante de la politique de lutte contre le chômage. La préretraite-solidarité permet le départ des salariés en fin de carrière, libérant ainsi leur emploi pour l'embauche de jeunes chômeurs. Le LCGB est fortement convaincu qu'une abolition de la préretraite-solidarité provoquerait une augmentation sensible du chômage et par conséquent des dépenses supplémentaires pour le Fonds pour l'emploi ;
- le maintien de la préretraite des salariés occupés en travail posté ou en poste fixe de nuit, pour indemniser les salariés ayant presté pendant des années un travail dur ;
- une réforme de la préretraite progressive pour rendre cette forme de préretraite plus attractive tant pour l'employeur que pour le salarié. La préretraite progressive devrait pouvoir être appliquée dès l'âge de 55 ans avec

un départ à la retraite à l'âge de 60 ans. Le LCGB soutient également l'idée d'un droit du salarié à une préretraite progressive, même sans convention de l'employeur avec le gouvernement. Ceci constituerait alors une réelle alternative pour les salariés employés dans des entreprises sans préretraite-solidarité ;

- l'introduction d'un modèle de préretraite généralisée qui permettra au personnel en sureffectif de se retirer de la vie active en appliquant des dispositions analogues à l'actuel régime de préretraite-ajustement. Ceci contribuera au maintien de l'emploi et à la sécurisation du niveau de vie des concernés.

Face à un scénario déficitaire à l'horizon 2016, une réforme de l'assurance dépendance est indispensable afin de pérenniser dans l'intérêt des assurés le financement et les prestations de cette assurance sociale.

En vue de la réforme annoncée, le LCGB exige :

- la participation active des syndicats à l'élaboration du projet de réforme en tant que représentants des assurées contribuant majoritairement au financement ;
- le maintien de la qualité des prestations offertes.

3. Droit du travail

Le droit du travail, qui repose dans une très large mesure sur les dispositions définies dans la loi de 1989 régissant le contrat de travail, a été revu à plusieurs reprises, et notamment au moment de la mise en place du Code du travail par la loi du 31 juillet 2006.

A. Améliorations générales à apporter au droit du travail

L'évolution socioprofessionnelle des dernières décennies ainsi que l'introduction du statut unique en 2009 nécessitent cependant d'apporter des modifications au Code du travail qui constitue l'ensemble élémentaire indispensable au bon fonctionnement de notre économie.

Dans ce contexte le LCGB exige :

- le maintien des modalités actuelles de l'aide au réemploi (avec l'introduction de démarches ciblées contre les abus au lieu d'une pénalisation générale des personnes en situation de perte d'emploi comme le gouvernement l'entend par son projet de réforme de l'aide au réemploi) ;
- l'adaptation du droit du travail aux réglementations de la Caisse nationale de santé afin d'assurer qu'un certificat de maladie soit à déposer auprès de l'employeur seulement à partir du troisième jour d'incapacité de travail ;
- la mise en place d'un plan d'action et un cadre légal contre le harcèlement moral (« mobbing ») incluant l'accord entre partenaires sociaux européens et nationaux en la matière ;
- en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal du travail, la contrainte pour l'employeur de réembaucher sans modification du contrat de travail le salarié concerné (avec le bénéfice d'une protection spéciale contre le licenciement) ;
- la reconnaissance de la qualification par l'expérience professionnelle ;
- le maintien de la prépondérance des contrats à durée indéterminée (CDI) par rapport aux contrats à durée déterminée (CDD).

B. Temps de travail

Face à des horaires prolongés et à l'exploitation en termes d'heures supplémentaires non-rémunérées, il est important de favoriser toute mesure tendant à limiter les abus. Il est de ce fait impératif de trouver des solutions en vue de réaménager le temps de travail dans le sens d'une répartition plus équitable entre tous les salariés.

Pour y parvenir, le LCGB revendique :

- le droit au travail partiel sur base volontaire ;
- l'introduction plus poussée du télétravail ;
- la création de modèles de réduction du temps de travail qui tiennent compte des besoins et aspirations des salariés ;
- dans le cadre des heures d'ouverture alternées dans le commerce, le respect du besoin des salariés de pouvoir organiser leur vie privée ;
- la définition légale du repos journalier et hebdomadaire, ainsi que la mise à disposition des moyens de contrôle indispensables dans les secteurs particulièrement sensibles au non-respect de ces dispositions (commerce et transport) ;
- de façon générale, l'introduction de modèles de temps de travail favorisant la compatibilité de l'emploi avec la vie privée afin d'éviter un alourdissement de la double charge (ceci conduit souvent à une situation de stress accru dont les conséquences sont des troubles de la santé des salariés) ;
- l'introduction d'un compte épargne-temps qui permet aussi bien aux salariés qu'aux entreprises de tirer pleinement profit de la flexibilité offerte au niveau de la gestion du temps de travail (participation accrue à des formations continues, amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, etc.).

C. Maintien intégral du salaire

La question de la détermination du montant du salaire maintenu en cas d'incapacité de travail se pose depuis l'introduction du statut unique en 2009 et, plus particulièrement, pour

les salariés travaillant en rotation et qui prestent régulièrement du travail de nuit, de dimanche et les jours fériés.

Certains employeurs, principalement dans les secteurs de l'industrie et du commerce, ont refusé de payer aux salariés les suppléments pour travail de nuit et de dimanche pour les périodes où ils étaient en situation d'incapacité de travail médicalement certifiée. Cela a engendré une perte substantielle de salaire pour les salariés en situation de maladie.

Le LCGB a manifesté son désaccord par rapport à cette pratique et est intervenu à plusieurs reprises auprès du ministre du Travail et du ministre de la Sécurité sociale et revendique :

- le respect du principe du maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail ;
- une révision de la législation en accord avec un arrêt de la Cour de cassation qui a confirmé définitivement le principe suivant lequel les suppléments pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés, prévus par une planification de travail arrêtée au préalable, sont à considérer comme des éléments de salaire à prendre en compte dans le cadre de la détermination du montant du salaire en cas de maladie.

D. Aide au réemploi

Pour le LCGB, l'aide au réemploi a toujours été une mesure destinée à combattre le chômage. Elle a pour vocation de permettre aux salariés dont les bases matérielles de l'existence sont menacées de trouver une nouvelle embauche sur le marché du travail tout en leur permettant de maintenir leur niveau de vie.

Afin de lutter contre les abus, le gouvernement prévoit une révision de certaines modalités dont notamment les critères relatifs à l'emploi approprié et le plafonnement du montant financé par l'État à une fois le salaire social minimum et la restriction du cercle des chômeurs éligibles aux personnes âgées de 45 ans.

Cette réforme risque maintenant d'entraîner des pertes substantielles pour les personnes qui n'arrivent plus à réintégrer le marché de l'emploi et de remettre complètement en question le niveau de vie de leur famille.

Afin d'éviter un incertitude de l'existence des salariés au niveau de l'aide au réemploi, le LCGB s'engage pour :

- des actions ciblées contre les abus au lieu d'une pénalisation générale des salariés (p.ex. l'introduction de sanctions pour les employeurs qui licencient un salarié en aide au réemploi) ;
- en l'absence d'une limite d'âge pour l'octroi de l'aide au réemploi parce qu'une telle limitation irait aux dépends des jeunes demandeurs d'emploi et de leur famille.

E. Protection contre le licenciement

Face à des licenciements abusifs des salariés en incapacité de travail, en procédure de reclassement, de femmes en état de grossesse, de membres de comités mixtes ou autres et au regard des jurisprudences émanant des tribunaux du travail, une révision du Code du travail s'impose pour assurer une meilleure protection des salariés.

Les propositions du LCGB s'articulent autour de plusieurs mesures concrètes :

- le renforcement de l'indemnisation en cas de licenciement abusif par la mise en place d'une grille d'indemnisation, l'augmentation des dommages et intérêts en cas de rupture anticipée d'un CDI, le renforcement des possibilités d'action en cas de faute grave avérée de la part de l'employeur, le respect des périodes de protection spéciale en cas de transfert d'entreprise et de la révision du rôle de l'Adem dans le cadre d'un licenciement ;

- la révision des délais et les procédures prévus par le Code du travail en cas de licenciement durant une période de protection ;

- une meilleure protection du salarié malade ou en reclassement à travers l'information active de l'employeur en cas de maladie, l'adaptation du Code du travail quant aux délais et modalités applicables pour la remise des certificats médicaux, l'introduction de la possibilité de demande en nullité du licenciement si celui-ci survient durant la période de protection, d'une procédure en cas de contestation par le salarié de l'avenant au contrat de travail proposé pour déterminer les nouvelles modalités de travail suite au reclassement interne, la protection du salarié dès le jour de la saisine de la Commission mixte et pour introduire la possibilité de demande en nullité du licenciement si celui-ci survient durant la période de protection, la clarification des rôles entre les différents médecins intervenants (médecin traitant, médecin du travail et médecin de contrôle) ;

- une série d'adaptations du Code du travail dans les domaines suivants :

  – motivation en cas de licenciement à caractère économique ;

  – précision de la notion d'avertissement et de son usage dans le Code du travail ;

  – précision du rôle de l'entretien préalable au licenciement ;

  – donner une existence au dossier personnel du salarié dans le Code du travail.

4. Sauvegarde de l'existence

Vu la progression alarmante et continue du chômage, il devient apparent que le chômage a changé de nature. Alors qu'avant la crise nous étions surtout confrontés à un chômage social, celle-ci nous a conduits à un chômage économique. Et si nous ne parvenons pas à le maîtriser, nous risquons bientôt de faire face à un chômage structurel. Le Luxembourg a donc besoin de creuser de nouvelles pistes dans la lutte contre le chômage.

Face à la crise et ses répercussions négatives sur l'emploi, le LCGB défend le principe que l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit mener à la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

A. De nouvelles voies dans la lutte contre le chômage : le modèle « CDR » du LCGB

Les restructurations et faillites d'entreprise sont devenues une réalité quotidienne pour les salariés. Dans ce contexte, le LCGB propose concrètement un modèle de sauvegarde de l'emploi des salariés à quatre niveaux hiérarchiques qui s'articule autour de la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans différents secteurs de l'économie luxembourgeoise :

1. En cas de perte d'emploi, ces structures de « gestion des sureffectifs » prennent le salarié en charge afin de lui procurer dans le plus bref délai une occupation auprès d'un autre employeur ;

2. L'Adem, en tant que structure de coordination de ces cellules, pourra, le cas échéant, également organiser des transferts entre les secteurs économiques ;

3. Dans le cas où le salarié ne peut pas reprendre un emploi, l'économie sociale et solidaire intervient. Une occupation auprès d'une initiative de l'emploi pourra être complétée par des mesures de formation continue, la priorité des démarches étant de réaffecter le salarié au plus vite à une occupation stable auprès d'un nouvel employeur ;

4. Dans les cas où la réaffectation échoue, le salarié concerné se verra affecter à des travaux extraordinaires d'utilité générale afin d'avoir une occupation sensée et décente et de lui permettre de maintenir son niveau de vie. Toutefois, une réaffectation à un emploi stable auprès d'un employeur doit toujours rester la priorité absolue des démarches.

Par le biais de cette hiérarchisation des structures de sauvegarde de l'existence, il sera possible à la fois de sauvegarder l'existence des salariés licenciés pour des raisons économiques et d'assurer à tous les niveaux qu'ils puissent continuer à se faire employer dans des relations de travail normales.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde des existences, le LCGB exige en outre les améliorations suivantes :

- le renforcement des moyens mis à disposition pour la formation continue ou pour une formation de reconversion ayant pour objectif le réemploi des salariés en sureffectif sans passer par le chômage ;

- la prolongation, en cas de problèmes conjoncturels, des dispositions du chômage partiel sans perte de rémunération pour les salariés concernés, avec une obligation pour l'employeur d'offrir des formations ou, à défaut, l'engagement des salariés d'effectuer des travaux d'utilité publique ;

- l'introduction généralisée d'un modèle de préretraite permettant au personnel en sureffectif structurel de se retirer de la vie active sous les mêmes conditions que celles appliquées pour la préretraite-ajustement actuelle ;

- l'amélioration des formules de prêt temporaire de main-d'œuvre (durée et montant de l'aide au réemploi) au détriment du travail intérimaire qui, selon le nombre de chômeurs et de salariés inscrits en CDR, devrait être taxé en faveur du Fonds pour l'emploi ;

- l'introduction d'un système de contribution financière (système bonus-malus) des entreprises au Fonds pour l'emploi en fonction du recours ou non, en cas d'embauche, à un demandeur d'emploi inscrit à l'Adem ;

- la prolongation de la durée de l'indemnisation de chômage jusqu'au reclassement définitif dans un emploi stable (avec une obligation de suivre des formations et d'accepter un emploi adapté proposé par l'Adem) et une révision du niveau de l'indemnisation ;

- une politique qui procure au Fonds pour l'emploi les moyens indispensables à l'efficacité de la lutte contre le chômage.

B. Lutte contre le chômage des jeunes

Le marché du travail n'est pas favorable à nombre de jeunes en début de carrière. Le chômage des jeunes continuent à préoccuper tant l'opinion publique que le monde politique.

Afin d'augmenter l'employabilité des jeunes, une bonne formation constitue l'élément essentiel pour démarrer dans la vie professionnelle. Ainsi, chaque jeune doit non seulement pouvoir terminer ses études avec succès, mais également obtenir un diplôme de fin d'études garant d'une formation de qualité.

L'État luxembourgeois doit mettre tout en œuvre pour garantir que l'enseignement primaire, secondaire et post-secondaire offre à chacun une bonne formation initiale afin qu'il puisse trouver s'établir sur le marché du travail. C'est ainsi que notre économie pourra bénéficier des compétences dont elle a besoin sur le territoire luxembourgeois.

Le LCGB entend soutenir la lutte contre le chômage par :

- une lutte contre l'échec scolaire notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés d'apprentissage. Les concepts scolaires devraient pouvoir être adaptés sur mesure pour les élèves concernés ;

- le maintien du multilinguisme du système scolaire luxembourgeois, indispensable pour garantir un démarrage réussi des jeunes dans la vie professionnelle ;

- la sensibilisation et l'information des élèves et étudiants sur le monde du travail à tous les niveaux ;

- un renforcement des moyens de l'Adem, particulièrement au niveau des jeunes demandeurs d'emploi afin de faciliter la transition entre études et monde du travail ;

- une relance du système dual de l'apprentissage (école-entreprise / théorie pratique) ;

- la mise en place d'un nouveau contrat initiation-emploi (CIE) pour jeunes peu qualifiés destiné à compléter les dispositifs en vigueur. Il se présente sous forme d'apprentissage en entreprise vers un système dual d'apprentissage.

C. Reclassement professionnel

Le LCGB est d'avis que le problème du chômage de longue durée est indissociable de celui du reclassement professionnel des salariés incapables de continuer à exercer leur dernier emploi. Un nouveau projet de loi sur le reclassement est en cours et le gouvernement a clairement affiché son intention d'œuvrer en faveur de l'adoption de la réforme envisagée.

Malgré l'accueil général positif qu'il a réservé au texte initial du projet de réforme, le LCGB revendique toutefois les améliorations suivantes :

- l'application du « statut de personne en reclassement professionnel » à toutes les personnes en reclassement (interne et externe) et non pas aux seules personnes en reclassement professionnel externe ;

- l'abolition pure et simple de la limite des 52 semaines de maladie, ce qui évite de devoir mettre en invalidité temporaire le salarié en reclassement professionnel impliquant la perte de son emploi, en cas d'un nouvel accident ou d'une maladie grave ;

- le droit de chaque salarié malade à un traitement de son dossier dans un délai approprié et sans entraves administratives ;

- le droit pour les salariés incapables d'exercer leur dernier travail, la finalité d'une pension d'invalidité après une durée déterminée ainsi que dans les cas où les efforts pour un reclassement interne et externe n'auraient pas permis de trouver une nouvelle occupation pour les concernés ;

- le droit pour les salariés en reclassement interne et externe de pouvoir bénéficier jusqu'au départ à la préretraite ou à la retraite des augmentations individuelles prévues par la négociation ou l'application d'une convention collective (sans que le montant d'un éventuel complément ne soit diminué) ;

- le droit pour un ancien reclassé externe déclaré à nouveau apte au travail lors d'une réévaluation, de pouvoir profiter d'une nouvelle allocation de chômage pour retrouver un emploi, même si la personne concernée avait épuisé son droit aux allocations de chômage et qu'il n'a pas repris d'activité salariée depuis ;

- une diminution des compétences du contrôle médical et du médecin du travail. Lors de tout refus de pension d'invalidité, le contrôle médical devrait avoir l'obligation de saisir à chaque fois la Commission mixte ainsi que le médecin du travail pour constater aussi, soit une aptitude à occuper le dernier poste ou bien une inaptitude ;

- le paiement de l'indemnité compensatoire d'un reclassé interne par l'employeur en même temps que le salaire. L'employeur devra alors se faire rembourser par le Fonds pour l'emploi.

D. Limite des 52 semaines de maladie

Depuis des années, le LCGB œuvre en faveur d'une solution à la problématique des salariés du secteur privé qui, après 52 semaines de maladie accumulées au cours d'une période de 104 semaines, perdent le droit aux prestations de la CNS et, conformément au mécanisme implémenté par l'article L. 125-4 du Code du travail, également leur emploi.

La problématique touche dans la quasi-totalité des cas des personnes gravement malades ayant eu de longues périodes contigües d'incapacité de travail. Cette population se trouve dans un état de santé dégradé et ne possède plus en règle générale la capacité de réagir utilement à la précarisation de ses conditions d'existence. D'autres pistes de solution devront dont être creusées.

Dans un souci de sauvegarde de l'existence des salariés gravement malades, le LCGB a su trouver en 2012 après de nombreuses interventions auprès du Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale et du Ministre du Travail une solution temporaire à la problématique.

Afin de remédier définitivement à cette problématique, le LCGB revendique que la limite des 52 semaines de maladie soit supprimée dans le cadre de la réforme du reclassement professionnel.

5. Pouvoir d'achat

Le programme de relance conjoncturelle que le gouvernement a mis en place après la crise financière et économique pèse lourdement sur la balance du budget de l'État. Le gouvernement entend rééquilibrer les finances publiques d'ici 2018 par des mesures d'assainissement budgétaire à hauteur d'1 milliard d'euros.

Dans ce contexte, le gouvernement a d'ores et déjà annoncé plusieurs mesures inquiétantes comme la hausse de la TVA de 2 %, l'abolition du taux super-réduit de la TVA de 3 % pour la résidence secondaire et la contribution « prestations familiales de 0,5 %. S'y ajoute la révision à la baisse des aides financières pour études supérieures.

La hausse de la TVA permettra d'économiser environ300 millions d'euros, la différence doit donc être atteinte par des efforts supplémentaires qui vont peser lourdement sur les transferts sociaux et les prestations sociales. En somme, le pouvoir d'achat des ménages est fortement imputé par les mesures budgétaires du gouvernement.

A. Indexation

Afin de garantir une compensation de la perte de pouvoir d'achat des salariés et pensionnés, le LCGB ne peut marquer son accord à la décision unilatérale du gouvernement qui vise une nouvelle modulation de l'index à partir du moment où l'inflation va augmenter à nouveau.

Compte tenu de cette décision gouvernementale et vu le fait que la hausse de la TVA de 2 % et la « contribution pour l'avenir » de 0,5 % constituent une charge supplémentaire qui anéantit en grande partie la prochaine tranche d'index, le LCGB continuera à s'engager pour le maintien du système d'indexation des salaires qui est la seule véritable protection du pouvoir d'achat contre l'érosion. L'index représente ainsi un élément essentiel de la paix sociale de notre pays.

Le LCGB défend le maintien intégral du système luxembourgeois de l'indexation automatique des salaires par :

- le respect sans équivoque du mécanisme de l'indexation automatique ;

- l'application des tranches indiciaires lorsque la cote d'application est atteinte ;

- le maintien d'un système d'indexation qui garantit la compensation entière de la perte du pouvoir d'achat.

B. Fiscalité

À l'heure actuelle, la politique fiscale du gouvernement suit une logique purement budgétaire qui ne tient pas compte des conséquences pour les salariés et l'économie. Au lieu de définir un concept fiscal global et cohérent vers une

approche budgétaire plus durable et moins douloureuse pour les salariés, les ménages, les jeunes et les retraités, le gouvernement introduit une série de mesures fiscales individuelles pour assainir le budget d'État.

Le LCGB ne peut pas partager cette vision du gouvernement qui consiste principalement à faire passer les salariés, les ménages, les jeunes et les retraités à la caisse pour assainir les finances publiques. Voilà pourquoi le LCGB s'engage en matière de fiscalité pour :

- une revalorisation des chèques-repas (de 8,4 € à 12 €) afin de tenir compte de l'évolution des prix de la consommation ;
- une revalorisation des allocations familiales désindexées en 2006 ;
- un retour à l'adaptation régulière du barème d'impôts à l'évolution de l'indice (la dernière a eu lieu en 2009) ;
- une refonte des barèmes d'imposition qui vise l'abolition du « Mittelstandsbuckel » (depuis le 1er janvier 2013, le taux d'imposition maximal de 40 % s'applique aux revenus annuels imposables supérieurs à 100.000 € pour la classe d'impôt 1 respectivement 200.000 € pour la classe d'impôt 2, tandis que le taux d'imposition de 39 % s'applique à partir d'un revenu annuel imposable allant de 41.793 € à 100.000 € pour la classe d'impôt 1 respectivement allant de 83.686 € à 200.000 € pour la classe d'impôt 2. L'imposition des revenus supérieurs est seulement d'1 % plus élevée que celle des revenus moyens, une farce en termes de sélectivité sociale) ;
- une refonte des classes d'impôt afin de réintroduire de nouveau la considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition.

6. Politique familiale

À côté du chômage croissant, le Luxembourg connaît encore un autre grand chantier où les bons remèdes n'ont pas encore été trouvés. Il s'agit de la question du logement qui a atteint des prix et des loyers de plus en plus élevés faisant en sorte que bon nombre de familles luxembourgeois ont décidé de s'installer dans la région frontalière. Des solutions dans l'intérêt de la population s'imposent afin de garantir que les jeunes salariés et les futures générations aient la possibilité d'acquérir au Grand-Duché des habitations de qualité à des prix abordables.

Dans le même temps, la famille se présente aujourd'hui sous de multiples formes. Les familles monoparentales ou recomposées deviennent de plus en plus fréquentes et l'image traditionnelle de la famille devient de plus en plus rare. Ici également, il s'agit de trouver les bonnes réponses pour garantir une conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et pour donner des perspectives d'avenir aux enfants issus des différentes formes de partenariat.

A. Logement

Le logement constitue une grande difficulté au Luxembourg. Les prix du mètre carré des maisons et appartements et les loyers pour appartements continuent à augmenter sans cesse. Pourtant, la population du pays est variée et le pourcentage des citoyens en mesure d'acheter un bien immobilier diminue. Ce sont avant tous les jeunes qui éprouvent de plus en plus de difficultés à acquérir un logement et à démarrer ainsi leur vie.

Le Luxembourg doit faire des efforts pour garantir la mise à disposition de logements qualitatifs à des prix abordables pour héberger les citoyens et empêcher l'intensification des flux migratoires vers l'autre côté de la frontière luxembourgeoise. Dans ce contexte, le LCGB va mener un travail de réflexion afin de creuser les pistes et apporter des solutions dans l'intérêt de la population. Une première piste pourrait consister dans la réglementation des prix du logement au Luxembourg et à freiner ainsi toute augmentation des loyers due à une spéculation sur les biens immobiliers.

B. La vie familiale

Face aux mutations dans la vie de chacun suite à l'accélération des processus dans le contexte professionnel et privé, le temps devient un bien précieux. Il devient de plus en plus astucieux de concilier vie professionnelle et vie privée.

Ceci est d'autant plus vrai que la vie de famille et notamment la composition des ménages ont été sujet à de profonds changements. La famille traditionnelle telle qu'elle existait dans le temps devient de plus en plus un cas d'exception, notamment à cause du taux de divorce élevé et du nombre de mariages en baisse qui est de plus en plus substitué par d'autres formes de partenariat. La conséquence immédiate de cette évolution a été la diversification des modèles de familles comme les familles monoparentales ou recomposées.

Face aux multiples défis qui se posent actuellement au niveau de la composition des ménages, le LCGB veut lancer un débat approfondi sur le rôle de la famille au XXIe siècle, ses valeurs et ses perspectives. Un premier pas devra être fait à l'aide d'une analyse de l'évolution des différentes formes de familles pour évaluer ainsi les nouveaux besoins et les problématiques. Ceci dans l'objectif de trouver des réponses adaptées aux familles et de leur fournir le soutien nécessaire pour la constitution d'un avenir prometteur pour les enfants.

7. Égalité des chances et égalité de traitement

L'action du LCGB dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement s'inscrit dans la logique de la défense du travail décent. L'action du LCGB pour une égalité des chances respectivement une égalité de traitement s'articulera ainsi autour de trois axes bien distincts : l'égalité entre femmes et hommes, lutte contre les discriminations ainsi que formation initiale et continue.

A. L'égalité entre femmes et hommes

Le LCGB œuvre et soutient une politique claires destinée à combattre la sous-évaluation du travail des femmes, les inconvénients des modalités de travail pour permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale et le soutien plus explicite de la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le marché du travail.

Pour ce dessein, le LCGB œuvre pour :

- une stricte égalité de traitement entre les hommes et les femmes afin d'éviter des litiges entre salarié(e) et employeur dus à une différence de traitement ;
- la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes et la mise en œuvre sans équivoque du principe « travail égal, salaire égal », si nécessaire par l'ajout d'un article spécifique dans le Code du travail ;
- le développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation pour sortir des parcours vers l'emploi qui enferment les élèves dans des professions stéréotypées ;
- le développement d'une politique volontariste pour agir contre la très grande sous-représentation des femmes aux postes de décision ;
- la mise en œuvre d'une initiative dans les entreprises en vue d'attirer davantage de femmes vers le travail syndical ;
- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse. Une telle mesure permettrait de garantir en cas de divorce un partage équitable en droits de pension ;
- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents qui arrêtent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.

B. Lutte contre les discriminations

La promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge constitue le deuxième grand volet à traiter dans le cadre du programme d'actions sur l'égalité de traitement. En prévoyant une série de mesures concrètes, le LCGB exprime le renouvellement de son engagement à poursuivre sa lutte contre les discriminations et son engagement pour l'égalité de traitement.

Ainsi, le LCGB s'engage à :

- promouvoir l'introduction d'un cadre légal strict permettant de lutter efficacement contre les phénomènes de harcèlement moral au travail (« mobbing ») ;
- développer une stratégie de sécurisation des parcours professionnels permettant de maximiser les chances d'accéder à un emploi, de rester dans l'emploi et de faciliter le retour à l'emploi en cas de rupture de la relation de travail.

Parmi les mesures à adopter dans le cadre de la stratégie de sécurisation des parcours professionnels figurent entre autres :

- la prise de mesures concrètes visant à favoriser un travail décent par la création et le maintien d'emplois de qualité, sans exigences de flexibilité excessive aux conséquences négatives sur la santé physique et psychique des salariés ;

- le développement conséquent des classes d'accueil indispensable à la réussite de l'insertion sociale des jeunes en provenance de l'étranger ;

- l'encouragement, le soutien, la promotion et le développement de mesures d'insertion pour les jeunes tels que le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) ;

- l'encouragement, le soutien et la promotion de mesures en faveur du vieillissement actif qui permet de demeurer actif malgré l'âge en travaillant plus longtemps, en partant plus tard à la retraite, en faisant du bénévolat pendant la retraite et en pratiquant des activités saines adaptées à l'âge.

C. Formation initiale et continue

De nos jours, formation et emploi sont étroitement liés, l'un étant de plus en plus la condition de l'autre. Il s'y ajoute que les jeunes constituent une ressource importante dont dispose le Luxembourg. Investir dans une bonne formation initiale pour la jeunesse, c'est investir dans un futur propice pour le Luxembourg.

Afin d'augmenter l'employabilité des personnes à la recherche d'un travail, une bonne formation constitue l'élément essentiel pour bien démarrer dans la vie. À ce propos, le LCGB œuvre pour :

- une politique d'éducation où l'enseignement primaire, secondaire et post-secondaire offre à chacun une bonne formation initiale afin qu'il puisse trouver s'établir sur le marché du travail ;

- une lutte plus poussée contre l'échec scolaire notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés d'apprentissage. Le plan scolaire devrait pouvoir s'adapter sur mesure aux besoins des élèves ;

- une politique d'éducation qui donne à chaque jeune non seulement la garantie qu'il peut terminer ses études, mais qu'il peut également obtenir un diplôme de fin d'études garant d'une formation de qualité.

Au sein des entreprises, les salariés constituent la ressource la plus importante pour garantir un bon déroulement des activités commerciales. Ces derniers temps, les investissements dans la main-d'œuvre sont assez souvent jugés comme des surcoûts et deviennent de plus en plus rares. Ces investissements peuvent à la fois être de nature financière (p.ex. paiement de primes, évolution des carrières, etc.) ou de nature pratique (p.ex. formation professionnelle initiale, formations continues, etc.).

En ce qui concerne plus particulièrement le volet de la formation professionnelle initiale, le LCGB s'engage pour :

- la relance du système dual de l'apprentissage (école-entreprises) au Luxembourg ;

- l'établissement d'une ou de plusieurs structures d'apprentissage sectorielle/s servant de cadre d'orientation permettant ainsi à l'État de jouer un rôle actif en tant que partenaire des entreprises et acteur responsable de la société.

La formation continue est un moyen de sauvegarde de l'emploi et de lutte contre le chômage parce qu'elle permet aussi bien au salarié de tenir ses qualifications à jour, au chômeur d'acquérir les compétences nécessaires pour réintégrer le marché du travail ou se réorienter vers un autre domaine de spécialisation ainsi qu'au jeune salarié de construire sa carrière à moyen ou long terme.

La formation continue constitue donc un réel outil pour assurer l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Le marché de travail est de plus en plus exigeant au niveau des qualifications et des compétences des employés. Il est indispensable pour l'employé de rester à jour et d'approfondir ses connaissances dans son domaine de spécialisation afin de conquérir avec un monde en perpétuelle évolution.

Dans le domaine de la formation continue, le LCGB œuvre pour :

- la mise en place d'un inventaire centralisé afin de permettre une meilleure structuration des cours dans l'ensemble et de créer une offre plus ciblée selon les besoins des personnes concernées ;

- une meilleure structuration de la formation continue à travers un centre de coordination qui permet de réunir l'offre des différents centres de formation continue (chambres professionnelles, offres publiques et privées) afin de trouver la formation optimale pour chaque salarié selon ses besoins et de permettre d'adapter l'offre à la demande ;

- le droit de chaque personne intéressée de suivre une formation continue aussi bien en termes de localisation qu'en termes de disponibilité ;

- la considération des besoins individuels de chaque salarié lors de la définition des plans de formation ;

- le développement de stratégies et de moyens permettant à chaque salarié de dresser un bilan afin de définir ses besoins ;

- une approche favorable envers les demandes pour un congé-éducation prolongé ;

- une meilleure promotion du congé linguistique qui est destiné à permettre aux salariés de toutes nationalités d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans la société luxembourgeoise.

8. Politique contractuelle et dialogue social

La politique contractuelle représente l'outil par excellence en vue d'offrir une véritable perspective à tous les salariés. Face aux multiples mutations sur le marché du travail, un véritable renouveau de la politique contractuelle s'impose afin de pouvoir développer pour l'ensemble des salariés des conventions collectives qui se basent sur les réalités rencontrées sur le terrain.

En même temps, les syndicats sont confrontés à la nécessité d'une démocratisation accrue des entreprises, au besoin de rendre plus transparents les processus de décision au sein des entreprises. Pour pouvoir faire face à ces nouveaux défis, la cogestion doit être renforcée.

La cogestion c.à d. la représentation des salariés au sein des entreprises est actuellement régie par des lois qui datent des années 1970 et qui ne tiennent pas compte des nombreux changements structurels que notre économie a subis depuis lors. L'introduction du statut unique en 2009 aura également son incidence sur les lois de la cogestion.

A. Politique contractuelle

Le monde du travail est en constante évolution. Afin d'offrir à l'ensemble du personnel les mêmes opportunités et perspectives, les conventions collectives doivent être modernes, motivantes et adaptées à l'ensemble des salariés.

Pour une modernisation de la politique contractuelle, le LCGB s'engage à tout mettre en œuvre pour :

- garantir le strict respect du principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux ;

- développer pour l'ensemble des salariés des conventions collectives crédibles qui se basent sur les fonctions réellement exercées sur le terrain ;

- garantir la continuité de l'évolution au niveau de la rémunération individuelle par le biais d'augmentations linéaires des traitements ;

- introduire au Luxembourg le principe de la participation des salariés aux résultats financiers des entreprises et sociétés ce qui permettrait de promouvoir non seulement l'équité mais aussi la motivation au sein des équipes ;

- introduire un système de rémunération et de primes pour certains postes de responsabilité ou fonctions, c.à.d. une définition précise du salaire avec les avantages en nature, primes, etc. ;

- généraliser les plans d'actions positives avec obligation de résultat ;

- veiller, en ce qui concerne la transposition du statut unique au niveau contractuel, à ce que les avantages des conventions collectives respectives soient maintenus et que le principe du choix de la meilleure pratique soit valable et appliqué lors du passage de deux conventions collectives vers une convention unique.

B. Dialogue social au sein des entreprises

En ces temps de crise que nous vivons actuellement, un dialogue social de haute qualité est indispensable. Il importe que les délégués du personnel et leurs secrétaires syndicaux d'une part et les employeurs d'autre part possèdent au sein des entreprises la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail.

Le texte de loi concernant les délégations du personnel date de 1979, celui régissant les comités mixtes et les conseils d'administration de 1974. Après de longues années de réflexions et de discussions, le conseil de gouvernement a adopté un projet de loi portant réforme des lois sur la cogestion. Le projet de loi actuellement en cours d'instances n'a pas pu être voté avant les élections sociales de novembre 2013. L'actuel gouvernement a affirmé vouloir réviser le projet de loi.

Dans ce domaine, le LCGB défend une réforme de la loi sur la représentation du personnel qui permet d'atteindre certains objectifs prioritaires :

- renforcer le travail syndical dans un environnement économique qui a évolué ;

- renforcer le rôle des syndicats représentatifs au niveau national dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises ;

- introduire le principe de l'allocation proportionnelle des crédits d'heures en fonction du résultat obtenu lors du scrutin (cette modification est devenue nécessaire suite à l'introduction du statut unique) ;

- permettre l'utilisation du crédit d'heures des délégués en faveur de leur engagement pour un syndicat représentatif sur le plan national ;

- mieux définir le statut du délégué et renforcer la sécurité du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat ;

- adapter les missions et les moyens des représentants du personnel afin de tenir compte des incidences de l'introduction du statut unique pour les salariés du secteur privé ;

- améliorer substantiellement les moyens mis à disposition des délégations du personnel (crédit d'heures, locaux, droits des délégués, obligations précises pour l'employeur) ;

- définir précisément les informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel et introduire des punitions plus sévères en cas d'infraction par l'employeur.

- introduire au niveau législatif une plus grande protection des représentants du personnel contre le licenciement et la sécurisation de leur carrière.

9. Travail frontalier

Le nombre de travailleurs frontaliers français, belges et allemands occupés au Grand-Duché est sans cesse croissant. Ils sont actuellement environ 160.000 à faire quotidiennement le chemin de et vers le Luxembourg, soit environ 45 % de l'emploi intérieur.

Si travailler de l'autre côté de la frontière peut sembler aujourd'hui tout à fait naturel, les travailleurs frontaliers restent néanmoins confrontés à des législations différentes, pas toujours coordonnées, parfois complexes et trop souvent méconnues.

A. Vivre et travailler dans la Grande Région

Depuis des décennies, le LCGB s'engage et continuera à s'engager pour assurer une égalité de traitement et défendre les intérêts des travailleurs frontaliers en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de mobilité et pour les informer sur leurs droits.

Pour renforcer son action et répondre à la réalité transfrontalière, le LCGB poursuit sa collaboration étroite avec les syndicats partenaires.

Dans un pays dont la population se compose de 45 % de non luxembourgeois, qui viennent travailler au Luxembourg, mais qui, bien souvent, poursuivront leur activité à un moment donné de leur carrière dans un autre pays, il est de l'intérêt du LCGB de créer des accords bilatéraux avec des syndicats partenaires dans les pays d'origine, comme avec la CSC belge, la CFDT et CFTC françaises ou DGB en Allemagne pour un suivi des salariés étrangers, notamment pour des questions d'assurance vieillesse et maladie.

Dans le contexte du travail frontalier, le LCGB œuvre pour :

- mettre un terme aux discriminations existantes en matière de prestations familiales en ce qui concerne particulièrement les interruptions de carrière et les chèques-service ;

- étendre le bénéfice des prestations de l'assurance dépendance aux travailleurs frontaliers ;

- défendre, en ce qui concerne les collègues belges, la convention fiscale bilatérale et l'accord UEBL actuellement en vigueur ;

- assurer l'égalité de traitement à l'ensemble de collègues frontaliers au niveau de la fiscalité par rapport aux dispositions en vigueur pour les résidents ;

- inciter le gouvernement luxembourgeois à trouver des accords avec la France, la Belgique et l'Allemagne pour que l'ensemble des collègues frontaliers puisse jouir du droit au congé politique et aux autres congés extraordinaires ;

- mettre en place un certain nombre d'automatismes dans la reconnaissance du statut d'invalide dans les pays où le salarié a travaillé antérieurement ;

- analyser, pour les salariés disposant d'une carrière d'assurance pension mixte, les problèmes en relation avec les différents régimes de pension, et notamment avec la différence de l'âge légal de départ à la retraite selon le pays ;

- introduire un statut d'étudiant stagiaire transfrontalier afin de procurer à l'étudiant une sécurité juridique et une garantie de couverture en cas d'accident ;

- étendre le droit de l'aide au réemploi également pour un nouvel emploi dans un des pays limitrophes du Luxembourg ;

- promouvoir la conclusion d'accords bilatéraux prévoyant la reconnaissance automatique d'un maximum de diplômes, de qualifications et d'ancienneté ;

- prévoir une traduction systématique en allemand, voire même en anglais des sites Internet, documents et formulaires qui sont mis à disposition par les autorités publiques ;

- promouvoir le congé linguistique auprès des travailleurs frontaliers afin de favoriser l'apprentissage de la langue luxembourgeoise ;

- insister sur une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché (train, bus, covoiturage,…).

B. Mobilité transfrontalière

Résoudre les problèmes de mobilité est une des questions-clés de notre avenir économique et social. Une densité progressive de la circulation risque d'aboutir dans une saturation et une paralysie des infrastructures de transport. L'augmentation du trafic a, par ailleurs, de plus en plus de conséquences sur l'environnement et la qualité de vie des citoyens et des salariés.

Des initiatives concrètes doivent dès lors être envisagées en vue de définir une politique de mobilité diversifiée, orientée vers l'avenir et tenant compte de l'aménagement futur des territoires de part et d'autre de la frontière.

Dans la mesure du possible, les moyens de transport collectifs tout en étant écologiques comme le train et le bus sont à privilégier. L'enjeu est donc d'offrir un transport public plus attractif à travers des raccordements transfrontaliers plus nombreux et pratiques.

En outre, les infrastructures nationales doivent être adaptées aux besoins de la demande accrue en mobilité. Les adaptations qui s'imposent concernent à la fois les résidents, les frontaliers et le pôle économique en tant que tel. Il est donc requis :

- d'analyser la situation actuelle en termes de besoins réels en transport en commun et en infrastructures routières ou ferroviaires ;

- de mener des réflexions quant à la création de pôles de « mobilité » à dimension transfrontalière permettant à la fois d'anticiper les bouchons récurrents aux postes frontières et d'offrir des solutions combinées ;

- d'élargir le réseau ferroviaire ;

- de développer le covoiturage.

10. Relations internationales, européennes et régionales

Compte tenu de l'ampleur croissante du rôle et de l'influence de l'Union européenne (UE) dans les domaines qui concernent les salariés européens, les syndicats ne peuvent pas se contenter de cantonner leurs activités au seul niveau national.

Par son affiliation à la Confédération européenne des syndicats (CES) et à la Confédération syndicale internationale (CSI), le LCGB continue à s'impliquer dans les politiques syndicales européennes et internationales.

Dans ce contexte, la présidence du Luxembourg au Conseil européen au 2e semestre 2015 sera une occasion à saisir pour lancer de nouvelles idées en concertation avec les acteurs syndicaux des autres pays. C'est également une opportunité de toucher l'opinion publique de tous les citoyens européens sur le fonds des migrations Nord-Sud motivées par des marchés d'emploi désastreux dans les pays européens du Sud à cause de l'effondrement des économies provoqué par la crise et des difficultés de redressement.

Afin de renouveler ses engagements pris aux niveaux international et européen, le LCGB articule son programme d'actions européen autour du renforcement du dialogue social international et européen. Le LCGB conteste notamment le manque de communication et de transparence qui règnent autour des négociations de l'accord pour un partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP). Les citoyens européens aussi bien que les citoyens américains doivent être informés sur les causes et effets de cet accord bi- et multilatéral négocié jusqu'à présent à huis clos, sachant que ce rapprochement aura certainement des répercussions sur les affaires et relations commerciales, juridiques et politiques.

Le dialogue social est un pilier de l'intégration sociale européenne et le LCGB s'engage à :

- promouvoir la prise de conscience et la compréhension des résultats du dialogue social européen (accords-cadres, cadres d'actions et programmes de travail négociés et élaborés entre partenaires sociaux européens) au Luxembourg ;

- garantir une participation active aux négociations d'accords-cadres entre les partenaires sociaux afin d'y

défendre les normes sociales européennes déjà établies et pour aider les autres États membres de l'Union européenne à atteindre un niveau de protection sociale comparable à celui au Luxembourg ;

- éviter que la conclusion d'un accord-cadre entre partenaires sociaux européens faisant référence à des minima sociaux inférieurs à ceux qui existent au Luxembourg, entraîne un nivellement vers le bas de la législation sociale luxembourgeoise.

Le LCGB est convaincu que le marché unique peut uniquement être achevé si un minimum de normes sociales européennes est respecté, il compte mettre en œuvre les mesures suivantes :

- l'appui actif des revendications de la CES concernant l'adhésion d'un protocole de progrès social dans les traités européens afin de fixer clairement que les droits sociaux ne sont pas subordonnés aux libertés économiques ;

- la prise de mesures concrètes et ciblées pour aboutir à l'introduction de salaires minima dans tous les États membres de l'Ue à travers une loi ou des négociations collectives (à moduler en fonction du niveau de richesse du pays).

- la directive sur le temps de travail qui ne peut être révisée au détriment des salariés européens ;

- le soutien et le suivi de toute procédure de révision de la directive de détachement afin d'en renforcer le caractère protecteur à l'égard des travailleurs détachés et de permettre aux États membres de définir individuellement ce qui relève de leur ordre public ;

- l'arrêt des négociations pour un accord de libre-échange entre l'Union européenne et les États-Unis (PTCI/TTIP) afin d'éviter que les standards légaux européens soient éliminés ou réduits au nom du libre-échange.

Au niveau de la Grande Région, les contacts étroits qui ont été noués avec d'autres syndicats issus de la région doivent être approfondis dans l'optique d'une défense des intérêts transnationale des salariés frontaliers.

Les deux exemples phares de coopération syndicale interrégionale qui se présentent actuellement, la double affiliation LCGB-CSC et l'Association de coopération syndicale LCGB-CFDT Lorraine, permet une défense des intérêts des travailleurs belges et lorrains salariés au Luxembourg. Dans les années à venir, ces coopérations existantes doivent servir de base à des initiatives plus poussées entre les syndicats de la Grande Région.

Dans ce contexte, le LCGB s'engage pour :

- un échange régulier avec les différents syndicats de la Grande Région sur des sujets d'actualité concernant les salariés frontaliers ;

- une étroite collaboration avec les syndicats des régions limitrophes du LCGB afin d'assurer, de part et d'autre des frontières nationales du Luxembourg, de l'Allemagne, de la Belgique et de la France la défense des intérêts des salariés frontaliers tant sur le plan du droit du travail, de la fiscalité que par rapport aux différents secteurs de la sécurité sociale ;

- le développement de services communs avec les syndicats partenaires du LCGB.

11. Prestations et services du LCGB

Depuis le dernier Congrès national en 2009, le LCGB a adapté et modernisé les prestations et services au membre.

Les services en matière d'assistance juridique et de conseil en droit du travail, droit social et droit fiscal ont été regroupés au sein des centres d'information, de renseignement et d'assistance LCGB INFO-CENTER. Le centre d'information publie des brochures d'informations pratiques à l'intention des salariés et s'est doté d'une permanence téléphonique pour répondre directement aux questions courantes dans les domaines social, fiscal et du travail.

Dans le cadre de la prévoyance sociale, le LCGB a d'abord lancé dans la cadre de sa structure AIDA – Aide et assistance asbl un projet pilote en médecine complémentaire qui a pour but de rembourser certaines prestations jusqu'ici non

couvertes par l'assurance maladie (chiropratique, ostéopathie, diététique). Le LCGB a ensuite développé avec Foyer medicis hospi, une assurance destinée à couvrir tous vos frais d'hospitalisation en Europe (en dehors du Luxembourg et de votre pays de résidence sauf en cas d'accident).

Au niveau de la Grande Région, le LCGB a continué à faire valoir la double affiliation avec la CSC et la coopération avec la CFDT Lorraine a été couronnée par la création de l'Association de coopération syndicale LCGB-CFDT Lorraine dont la première action concrète fut le lancement d'Harmonie Transfrontaliers, une prestation complémentaire santé pour les frontaliers français au Luxembourg.

Pour les cinq années à venir, le LCGB s'engage à continuer le développement de nouvelles prestations intéressantes et utiles pour les salariés vivant et travaillant au Grand-Duché de Luxembourg. Ainsi, le LCGB va e. a. examiner la possibilité d'offrir une assurance responsabilité civile pour éducateurs ou infirmiers.

Au niveau de son INFO-CENTER, le LCGB développera notamment les prestations et services suivants :

A. Assistance juridique

Actuellement, les membres du LCGB peuvent profiter du service de l'assistance juridique gratuite dans des litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales seulement au bout d'une année d'affiliation.

Le LCGB propose d'abolir cette période de carence et d'accorder à chaque nouvel affilié directement le bénéfice de la prestation de l'assistance juridique. En contrepartie, le membre LCGB devra en cas de recours à l'assistance juridique s'engager par écrit qu'il restera affilié au syndicat pour une durée fixe et ce sous peine de devoir rembourser les frais de l'assistance juridique en cas de désaffiliation prématurée.

Finalement, le LCGB va également proposer des informations et consultations juridiques aux personnes en situation de divorce. L'objectif est d'aider les personnes en situation de divorce marquée par de nombreuses démarches et par des litiges afin de surmonter une période difficile de leur vie. Le LCGB fournira notamment des réponses aux nombreuses questions portant sur la garde des enfants, la séparation des biens et autres points essentiels à clarifier lors d'un divorce.

B. Prestations en médecine complémentaire

Les prestations en médecine complémentaire actuellement offertes par le LCGB dans le cadre d'AIDA – Aide et assistance asbl seront maintenues et complétées par de nouvelles prestations dans l'intérêt des membres du LCGB.

C. Employabilité des salariés

Face aux mutations sans cesse du monde du travail et vu la progression alarmante et continue du chômage, une grande importance revient aujourd'hui à tous les outils permettant aux salariés de garder un emploi stable, garant de la sauvegarde de son existence.

Afin d'œuvrer pour une plus grande employabilité des salariés, le LCGB entend développer des prestations qui couvrent trois axes prioritaires :

1) Employabilité des jeunes

Le LCGB donnera davantage de soutien et d'assistance aux jeunes lors de la recherche d'un emploi. Feront partie des prestations offertes, une aide et assistance pour la rédaction d'un curriculum vitae et de lettres de demande d'emploi et pour la préparation des entretiens d'embauche.

2) Employabilité des salariés en activité

Le LCGB proposera de faire une évaluation et un bilan des compétences des salariés qui le souhaitent afin de déterminer leurs forces et leurs faiblesses. Ensuite, un plan de formation personnel sera établi ensemble avec la personne intéressée. Elle trouvera les informations nécessaires concernant les instituts, écoles et les cours de formation recommandés.

Ce service permettra non seulement de sauvegarder l'existence des salariés par une orientation professionnelle mais également de faire évoluer ses compétences permettant ainsi de développer tout au long de sa vie active de manière conséquente sa carrière professionnelle.

3) Soutien aux salariés qui ont perdu leur emploi

Le LCGB offrira aux salariés victimes d'une perte d'emploi un service similaire à celui qui est offert aux salariés en activité. En premier lieu, il s'agit d'abord de dresser un bilan du parcours professionnel de la personne concernée et d'analyser ses compétences. Ensuite, il s'agit d'évaluer les possibilités d'un retour sur le marché du travail. Sur base de l'analyse précitée, la personne sera soutenue par un programme individuel de formation continue visant à augmenter son attractivité sur le marché du travail.

A l'issue du Congrès national, il reviendra au comité central du LCGB de s'occuper du développement détaillé et de la mise en place définitive des nouvelles prestations et services décrites dans le programme d'actions du LCGB. Dans ce contexte, le comité central aura notamment comme mission de décider quelle prestation pourra être assurée en interne et quel service sera développé en partenariat avec une organisation spécialisée dans le domaine en question. En cas d'une prestation conjointe avec un partenaire externe, le LCGB un accord spécifique sera signé avec l'organisation en question.

III. RÉSOLUTION DU LCGB CONTRE LE PROJET DE RÉFORME DES LOIS SUR LA COGESTION

Le LCGB critique fortement le gouvernement pour son projet de réforme des lois sur la représentation des salariés dans les entreprises. L'approche anti-démocratique dans ce dossier va à l'encontre d'un gouvernement qui se veut réformateur, moderne et dynamique.

Le gouvernement projette l'enterrement de la cogestion au Luxembourg

Dans le cadre de la réforme des lois sur la cogestion, le gouvernement entend faire voter une loi qui remet en question la liberté démocratique dans les entreprises. Les décideurs politiques s'en prennent au pluralisme des opinions ayant permis jusqu'à présent à la délégation du personnel de donner une image fidèle des salariés travaillant dans une entreprise.

Le gouvernement essaie de faire voter le projet de loi en décidant unilatéralement :

- la détérioration de la qualité du dialogue social ;
- l'écartement des syndicats du centre du dialogue social au sein des entreprises ;
- la mise en cause des libertés syndicales ;
- la restriction critique et complètement anti-démocratique des moyens d'actions des syndicats non-majoritaires ;
- la mise en cause du pluralisme syndical par voie législative.

Les syndicats sont un des piliers fondamentaux de notre société. S'attaquer aux libertés syndicales, c'est s'attaquer aux libertés démocratiques.

Le LCGB demande au gouvernement de retirer immédiatement son projet anti-démocratique et d'engager sur la voie d'une réforme qui respecte les principes démocratiques fondamentaux et qui mène à un renforcement du dialogue social.

Le LCGB attribue un carton rouge au gouvernement

Le LCGB s'engage pour une société équitable et la justice sociale. Pour cela, il nous faut un dialogue social de qualité qui respecte le pluralisme des opinions.

Suite aux intentions anti-démocratiques de nos décideurs politiques, les délégués du 59e Congrès national du LCGB attribuent un carton rouge au gouvernement.

Les délégués du 59e Congrès national appellent à tous les familles, pensionnés, salariés, apprentis et étudiants à soutenir le LCGB dans son action pour le respect des principes démocratiques et une politique de fond juste et sociale !

Adoptée par le 59e Congrès national du LCGB, le 29 novembre 2014 à Mondorf.

IV. RÉSOLUTION FINALE DU 59E CONGRÈS NATIONAL DU LCGB

Les délégués réunis le 29 novembre 2014 dans le cadre du 59e Congrès national du LCGB à Mondorf,

- après avoir adopté les rapports d'activités, le rapport financier et le rapport de la commission de surveillance en référence à la période des cinq dernières années ;
- après avoir analysé la situation économique et sociale du pays ainsi que la situation spécifique sur le marché de l'emploi ;
- après avoir élaboré, discuté au sein des différentes structures du LCGB, et adopté par le congrès un programme d'action pour les cinq prochaines années ;
- constatent avec satisfaction que le LCGB s'est bien développé au cours de la période écoulée en réalisant une forte progression du nombre d'affiliés et en affirmant respectivement en développant sa position en tant que syndicat représentatif sur le plan national, ceci aussi bien au niveau des entreprises qu'à l'échelle nationale ;
- expriment leur confiance envers le comité central et le comité exécutif et les remercient pour le travail réalisé au cours des cinq dernières années.

Les délégués du 59e Congrès national confirment l'importance du programme d'action du LCGB pour les cinq années à venir et soulignent son urgence en donnant mandat à la direction du LCGB de mettre tout en œuvre pour garantir la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé.

L'arrière-plan : une grave crise économique avec des répercussions alarmantes sur les salariés du secteur privé

La crise financière de 2008 qui s'est muée en crise économique a eu de nombreux effets néfastes sur le marché du travail. Les restructurations et faillites d'entreprises sont devenues une réalité quotidienne. Depuis 2000, le Luxembourg s'est vu confronté à une montée continuelle du chômage (le taux de chômage a augmenté de 2,5 % en janvier 2000 à 7,2 % en septembre 2014). Et, pire, le chômage des jeunes a également pris une ampleur inédite.

Dans le même temps, les finances publiques ont été gravement touchées. Le gouvernement entend rétablir l'équilibre budgétaire d'ici 2018 en passant par des mesures d'assainissement budgétaire à hauteur d'1 milliard € dont environ 700 millions € risquent de peser lourdement sur les transferts sociaux et les prestations sociales (e. a. allocations familiales).

Alors que les salariés du secteur privé se voient de plus en plus souvent confrontés au risque d'une perte de leur emploi et ainsi, à la remise en cause du niveau de vie de leur famille, ils ne disposent finalement d'aucune garantie réelle pour le maintien de leur pouvoir d'achat fortement diminué par des mesures telles que la réforme des bourses d'études ou la hausse de la TVA. Cette dernière mesure constitue un risque conjoncturel pour notre pays. Une hausse des prix due à une augmentation de la TVA est susceptible de ralentir la consommation intérieure, ce qui aura un impact négatif sur le développement du commerce et des emplois au Luxembourg.

S'y ajoute l'avenir incertain pour le système d'indexation. En cas de dérapage de l'inflation, l'index sera de facto modulé à nouveau et ce, sans concertations préalables avec les partenaires sociaux.

Face à ces nombreux défis, il revient aux syndicats de définir une politique et de mener une action qui vise à défendre les intérêts des salariés.

Les engagements du LCGB face à la crise

Pour faire face aux multiples défis, il est indispensable que le LCGB définisse une politique tenant compte des évolutions.

Face aux multiples mutations sur le marché du travail, un renouveau de la politique contractuelle s'impose afin de pouvoir développer, pour l'ensemble des salariés des conventions collectives sur la base des réalités rencontrées sur le terrain. Pour une modernisation de la politique contractuelle, le LCGB s'engage à tout mettre en œuvre pour :

- garantir le strict respect du principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux ;
- développer pour l'ensemble des salariés des conventions collectives crédibles qui se basent sur les fonctions réellement exercées sur le terrain ;
- garantir la continuité de l'évolution au niveau de la rémunération individuelle par le biais d'augmentations linéaires des traitements ;
- généraliser les plans d'actions positives avec obligation de résultat ;
- veiller, en ce qui concerne la transposition du statut unique au niveau contractuel, à ce que les avantages des conventions collectives respectives soient maintenus et que le principe du choix de la meilleure pratique soit valable et appliqué lors du passage de deux conventions collectives vers une convention unique.

Vu la progression alarmante et continue du chômage, les syndicats doivent agir afin de sauvegarder l'existence des salariés et de garantir le maintien dans l'emploi. Dans ce contexte, le LCGB propose concrètement un modèle de

sauvegarde de l'emploi des salariés à quatre niveaux hiérarchiques qui s'articule autour de la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans différents secteurs de l'économie luxembourgeoise :

1. En cas de perte d'emploi, ces structures de « gestion des sureffectifs » prennent le salarié en charge afin de lui procurer dans le plus bref délai une occupation auprès d'un autre employeur ;

2. L'Adem, en tant que structure de coordination de ces cellules, pourra, le cas échéant, également organiser des transferts entre les secteurs économiques ;

3. Dans le cas où le salarié ne peut pas reprendre un emploi, l'économie sociale et solidaire intervient. Une occupation auprès d'une initiative pour l'emploi pourra être complétée par des mesures de formation continue, la priorité des démarches étant de réaffecter le salarié au plus vite à une occupation stable auprès d'un nouvel employeur ;

4. Dans les cas où la réaffectation échoue, le salarié concerné se verra affecter à des travaux extraordinaires d'utilité générale afin d'avoir une occupation sensée et décente et de lui permettre de maintenir son niveau de vie. Toutefois, une réaffectation à un emploi stable auprès d'un employeur doit toujours rester la priorité absolue des démarches.

Par le biais de cette hiérarchisation des structures de sauvegarde de l'existence, il sera possible à la fois de sauvegarder l'existence des salariés licenciés pour des raisons économiques et d'assurer à tous les niveaux qu'ils puissent continuer à se faire employer dans des relations de travail normales.

Sauvegarde de l'existence

Dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde des existences, le LCGB exige les améliorations suivantes :

- la réalisation du modèle de sauvegarde de l'emploi des salariés à quatre niveaux hiérarchiques développé par le LCGB ;

- le renforcement des moyens mis à disposition pour la formation continue ou pour une formation de reconversion ayant pour objectif le réemploi des salariés en sureffectif sans passer par le chômage ;

- la prolongation, en cas de problèmes conjoncturels, des dispositions du chômage partiel sans perte de rémunération pour les salariés concernés ;

- l'introduction généralisée d'un modèle de préretraite permettant au personnel en sureffectif structurel de se retirer de la vie active sous les mêmes conditions que celles appliquées pour la préretraite-ajustement actuelle ;

- l'introduction d'un système de contribution financière (système bonus-malus) des entreprises au Fonds pour l'emploi en fonction du recours ou non, en cas d'embauche, à un demandeur d'emploi inscrit à l'Adem ;

- la prolongation de la durée de l'indemnisation de chômage jusqu'au reclassement définitif dans un emploi stable.

Afin d'augmenter l'employabilité des jeunes, une bonne formation constitue l'élément essentiel pour démarrer dans la vie professionnelle. Le LCGB entend notamment soutenir la lutte contre le chômage des jeunes par :

- une lutte contre l'échec scolaire notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés d'apprentissage ;
- le maintien du multilinguisme du système scolaire luxembourgeois, indispensable pour garantir un démarrage réussi des jeunes dans la vie professionnelle ;
- une relance du système dual de l'apprentissage (école – entreprise / théorie – pratique) ;
- la mise en place d'un nouveau contrat initiation-emploi (CIE) pour jeunes peu qualifiés destiné à compléter les dispositifs en vigueur.

Pouvoir d'achat

Le système de l'indexation automatique des salaires et des pensions constitue la seule garantie contre l'érosion du pouvoir d'achat des citoyens et représente un élément essentiel de la paix sociale de notre pays.

Le système de l'indexation est menacé et la politique du gouvernement suit une logique purement budgétaire qui ne tient pas compte des conséquences pour les salariés et l'économie. Il en est de même pour la politique fiscale. Voilà pourquoi le LCGB exige :

- le respect sans équivoque du mécanisme de l'indexation automatique ;
- des adaptations indiciaires lorsque la cote d'application est atteinte ;
- le maintien d'un système d'indexation qui garantit la compensation entière de la perte du pouvoir d'achat ;
- un ajustement régulier des pensions au niveau de vie ;
- une revalorisation des allocations familiales désindexées en 2006 ;
- un retour à l'adaptation régulière du barème d'impôts à l'évolution de l'indice (la dernière a eu lieu en 2009) ;
- une refonte des barèmes d'imposition qui vise l'abolition du « Mittelstandsbuckel » ;
- une refonte des classes d'impôt afin de réintroduire de nouveau la considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition ;

Sécurité sociale

Face aux défis que pose le financement de la sécurité sociale, le LCGB s'engage, au niveau de l'assurance vieillesse et de l'assurance maladie, à s'opposer à toute détérioration des prestations et milite dans le domaine de la sécurité sociale en faveur des mesures suivantes :

- des sources alternatives et complémentaires de financement ;
- l'abolition du plafond cotisable pour les prestations en nature de l'assurance maladie ;
- une nette amélioration de certaines prestations de l'assurance maladie (p.ex. soins dentaires, lunettes et lentilles de contact, etc.) ;
- la reconnaissance de la médecine complémentaire pour assurer le paiement des compléments différentiels pour les frais liés aux médecines non conventionnelles ;
- la généralisation du tiers payant chez les médecins ;
- la mise en place d'un service de santé au travail unique ;
- une meilleure coordination du contrôle médical et du médecin du travail ;
- une adaptation régulière de la liste des maladies professionnelles à la réalité du monde du travail ;
- l'annulation de la loi du 21 décembre 2004 sur la fin de droit de l'assurance-maladie après 52 semaines d'interruption de travail ;
- l'application du « statut de personne en reclassement professionnel » à toutes les personnes en reclassement (interne et externe) et non pas aux seules personnes en reclassement professionnel externe.

Tout au long du processus de réforme de notre système de pensions, le LCGB a défendu le principe de l'égalité des droits, obligations et possibilités pour tous les assurés. Pour un système de pensions plus équitable, le LCGB exige :

- en tant que pilier prédominant, une pension légale suffisante pour mener une vie décente après la vie active ;
- l'introduction d'un système de pensions complémentaire public (2e pilier) qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;
- le respect des droits acquis des retraités et des salariés actuels ;
- le maintien des dispositions actuelles concernant l'âge légal d'entrée en pension ;
- la prise en compte des années d'études comme des années travaillées et non pas des années assimilées ;
- une harmonisation entre le plafond cotisable du secteur public et celui du secteur privé ;
- le maintien et l'amélioration des dispositions actuelles en matière de préretraites (préretraite-ajustement, préretraite-solidarité, préretraite pour travail posté, préretraite progressive) ;
- le droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles.

Face à un scénario déficitaire à l'horizon 2016, une réforme de l'assurance dépendance est indispensable afin de pérenniser dans l'intérêt des assurés le financement et les presta-

tions de cette assurance sociale. En vue de la réforme annoncée, le LCGB revendique :

- la participation active des syndicats à l'élaboration du projet de réforme en tant que représentants des assurés contribuant majoritairement au financement ;
- le maintien de la qualité des prestations offertes.

Droit du travail

L'évolution socioprofessionnelle des dernières décennies ainsi que l'introduction du statut unique en 2009 nécessitent d'apporter des modifications au Code du travail. Dans ce contexte le LCGB exige :

- le maintien des modalités actuelles de l'aide au réemploi ;
- le respect du principe du maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail ;
- l'adaptation du droit du travail aux réglementations de la Caisse nationale de santé afin d'assurer qu'un certificat de maladie soit à déposer auprès de l'employeur seulement à partir du troisième jour d'incapacité de travail ;
- en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal du travail, la contrainte pour l'employeur de réembaucher sans modification du contrat de travail le salarié concerné (avec le bénéfice d'une protection spéciale contre le licenciement) ;
- la reconnaissance de la qualification par l'expérience professionnelle ;
- le maintien de la prépondérance des contrats à durée indéterminée (CDI) par rapport aux contrats à durée déterminée (CDD).

Face à des horaires prolongés et à l'exploitation en termes d'heures supplémentaires non-rémunérées, il est impératif de trouver des solutions en vue de réaménager le temps de travail dans le sens d'une répartition plus équitable entre tous les salariés. Pour y parvenir, le LCGB revendique :

- la création de modèles de réduction du temps de travail qui tiennent compte des besoins et aspirations des salariés (p.ex. doit au travail partiel sur base volontaire, introduction plus poussée du télétravail) ;
- une adaptation du congé pour raisons familiales aux nécessités et besoins des personnes concernées ;
- une révision du congé parental afin d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et de promouvoir une plus grande égalité des chances ;
- une lutte active contre les phénomènes de stress et de burn-out ;
- l'introduction d'un compte épargne-temps qui permet aussi bien aux salariés qu'aux entreprises de tirer pleinement profit d'une meilleure gestion du temps de travail ;
- dans le cadre des heures d'ouverture alternées dans le commerce, le respect du besoin des salariés de pouvoir organiser leur vie privée.

Égalité des chances et égalité de traitement

En matière d'égalité entre femmes et hommes, le LCGB œuvre et soutient une politique claire destinée à combattre la sous-évaluation du travail des femmes, à permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée et à prendre les dispositions légales nécessaires pour éviter une perte en droits de pensions due à des interruptions de carrière. Pour ce dessein, le LCGB œuvre avant tout pour :

- la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes par la mise en œuvre sans équivoque du principe « travail égal, salaire égal », si nécessaire par l'ajout d'un article spécifique dans le Code du travail ;

- le développement d'une politique volontariste pour agir contre la très grande sous-représentation des femmes aux postes de décision ;

- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse ;

- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents qui arrêtent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants ;

- Dans le domaine de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge, le LCGB s'engage à :

  – promouvoir l'introduction d'un cadre légal strict permettant de lutter efficacement contre les phénomènes de harcèlement moral au travail (« mobbing ») ;

  – développer une stratégie de sécurisation des parcours professionnels permettant de maximiser les chances d'accéder à un emploi, de rester dans l'emploi et de faciliter le retour à l'emploi en cas de rupture de la relation de travail.

Politique sociétale

En matière de politique sociétale, l'action du LCGB tourne atour de quatre sujets-clés : la mobilité, le logement, la politique familiale et l'ouverture du droit de vote aux résidents étrangers.

Mobilité

Le choix entre transport public ou véhicule personnel dépend essentiellement des facteurs coût, service et confort. Or, les plans de mobilité sont souvent contrecarrés par les exigences posées en matière de mobilité et des horaires de travail qui ne correspondent pas aux horaires des transports en commun. Pour une meilleure mobilité, le LCGB s'engage à :

- promouvoir l'élaboration de plans de transport au travers d'une concertation étroite entre salariés, employeurs et autorités publiques ;

- favoriser la mise en œuvre de plans de transports cohérents dans les grandes entreprises ou des plans interentreprises pour celles situées dans une même zone d'activités ;

- œuvrer pour une véritable concertation transfrontalière en matière de plan de mobilité.

Logement

La question du logement, qui a atteint des prix et des loyers de plus en plus élevés, mène à un exode de bon nombre de familles luxembourgeoises vers les régions limitrophes. Des solutions dans l'intérêt de la population s'imposent afin de garantir que les jeunes salariés et les futures générations aient la possibilité d'acquérir au Grand-Duché des habitations de qualité à des prix abordables.

Dans ce contexte, le LCGB s'engage à mener un travail de réflexion afin de creuser les pistes et apporter des solutions dans l'intérêt de la population. Il s'agit notamment de trouver des remèdes pour freiner les augmentations du prix d'achat et des loyers dues à la spéculation sur les biens immobiliers (p.ex. réglementation des prix du logement au Luxembourg).

Politique familiale

Face aux multiples défis qui se posent actuellement au niveau de la composition des ménages, le LCGB va lancer un débat approfondi sur le rôle de la famille au XXIe siècle, ses valeurs et ses perspectives.

Afin de fournir aux familles le soutien nécessaire pour la constitution d'un avenir prometteur pour les enfants, le LCGB envisage concrètement de faire une analyse de l'évolution des différentes formes de familles pour évaluer les nouveaux besoins des familles et les problématiques et pour trouver ensuite des réponses adaptées aux familles.

Droit de vote pour résidents étrangers

Le LCGB est convaincu que le droit de vote pour résidents étrangers, qui représentent environ 44 % de la population vivant au Luxembourg, est le garant de plus cohésion sociale au Grand-Duché sous condition que le Luxembourg s'engage de façon réfléchie sur cette voie. Ici, le LCGB œuvre concrètement pour :

- une discussion sérieuse dans l'opinion publique sur le droit de vote pour résidents étrangers (actif et passif) afin d'éviter des dérives vers la xénophobie ou le racisme ;

- un grand débat public sur l'ouverture du droit de vote pour résidents étrangers (conditionné à un délai de résidence qui ne peut dépasser le délai pour l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise) ;

- une politique qui ne réduit pas l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise à une simple formalité à régler à la fin d'un long processus d'intégration, mais qui est un outil de motivation pour encourager l'intégration des résidents étrangers ;

- un renforcement des cours d'apprentissage du luxembourgeois et de l'instrument du congé linguistique afin de faire participer activement les résidents étrangers à la vie quotidienne et associative au Luxembourg et de renforcer ainsi la cohésion sociale au Grand-Duché.

Démocratisation du monde du travail par une cogestion moderne des salariés

En ces temps de crise que nous vivons actuellement, un dialogue social de haute qualité est indispensable. Dans cette optique, le LCGB défend une réforme de la loi sur la représentation du personnel permettant d'atteindre certains objectifs prioritaires :

- l'introduction au niveau législatif d'une plus grande protection des représentants du personnel contre le licenciement et la sécurisation de leur carrière ;

- le renforcement du rôle des syndicats représentatifs au niveau national dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises ;

- une amélioration substantielle les moyens mis à disposition des délégations du personnel (crédit d'heures, locaux, droits des délégués, obligations précises pour l'employeur) ;

- suite à l'introduction du statut unique, le respect du principe de l'allocation proportionnelle des crédits d'heures en fonction du résultat obtenu lors du scrutin ;

- une meilleure définition du statut du délégué et le renforcement de la protection contre le licenciement du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son travail syndical.

Travail frontalier

Le nombre de travailleurs frontaliers français, belges et allemands occupés au Grand-Duché est sans cesse croissant. Ils sont actuellement environ 160.000 à faire quotidiennement le chemin de et vers le Luxembourg, soit environ 45 % de l'emploi intérieur.

Pour renforcer son action et répondre à la réalité transfrontalière, le LCGB poursuit sa collaboration étroite avec les syndicats partenaires de la Grande Région. Il est dans l'intérêt du LCGB de créer des accords bilatéraux avec les syndicats partenaires dans les pays d'origine, comme avec la CSC belge, la CFDT françaises ou le DGB en Allemagne pour un suivi des salariés étrangers, notamment pour des questions d'assurance vieillesse et d'assurance maladie.

Une nouvelle voie pour l'Europe

En tant que membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), le LCGB défend sa proposition claire pour une nouvelle voie pour l'Europe. Cette proposition de la CES est basée notamment sur un plan d'investissement annuel de 2 % du PIB de l'UE sur une durée de dix ans en faveur d'une croissance durable, d'une réindustrialisation de l'Europe respectueuse de l'environnement, d'investissements sociaux dans des infrastructures et dans des services

publics de qualité, permettant ainsi d'assurer qu'hommes et femmes aient accès à l'emploi. Ce plan de la CES entraînerait la création de 11 millions d'emplois.

Le LCGB est convaincu que le dialogue social est le meilleur moyen pour trouver des solutions progressistes et justes. Le dialogue social doit être développé à tous les niveaux : avec les employeurs et les institutions de l'UE en faveur de la qualité et de la coopération pour une cohésion et un dynamisme européen structurés.

Un regard vers l'avenir : prestations et services du LCGB

Depuis le dernier Congrès national en 2009, le LCGB a adapté et modernisé les prestations et services au membre. Pour les cinq années à venir, le LCGB s'engage à continuer le développement de nouvelles prestations intéressantes et utiles pour les salariés vivant et travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.

Il convient notamment de développer de nouveaux services dans le domaine de l'assistance juridique aux salariés, des prestations en médecine complémentaire et du renforcement de l'employabilité des salariés.

Les délégués du 59e Congrès national du LCGB en appellent à tous les pensionnés, salariés, apprentis, étudiants et écoliers de s'organiser syndicalement et de rejoindre le LCGB afin de renforcer davantage notre organisation dans l'intérêt de la population active, des familles, des ménages, des jeunes et des retraités de notre pays.

Le LCGB déclare qu'il mettra tout en œuvre afin que les décisions et revendications du 59e Congrès national soient réalisées.

Adoptée par le 59e Congrès national du LCGB,
le 29 novembre 2014 à Mondorf.