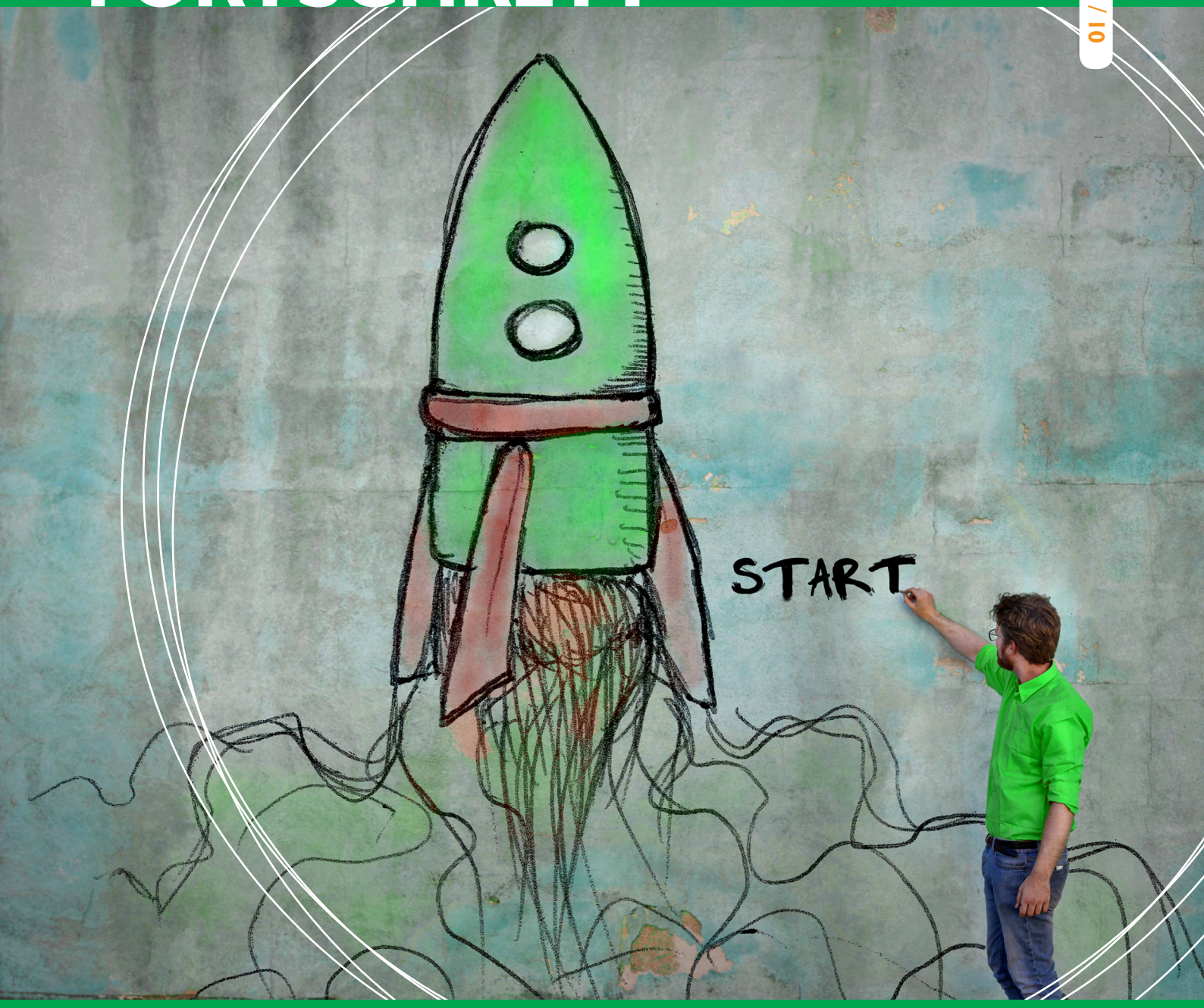
# SOZIALE FORTSCHRËTT

01 / 2018




LCGB

## Fir méi sozial Gerechtegkeet am neie Joer

ENG PUBLIKATIOUN VUM LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

# SOMMAIRE / INHALT
# N°1/2018


3 **Editorial**

6 **Actualités / Aktualität**

22 **Rapidos**

30 **Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
30 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie
31 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk
34 Finances / Finanzwesen
39 LCGB-SEA
42 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel
43 Secteur Public / Öffentlicher Dienst
45 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich

48 **INFO-CENTER**

54 Retraités / Rentner

55 Frontaliers / Grenzgänger

56 International / Internationales

60 D'Liewen am LCGB



**SOZIALE FORTSCHRËTT**

**Organe du LCGB**

**Éditeur :** LCGB

**Président :** Patrick DURY

**Rédacteurs responsables :**
Carine BREUER
Katja SAMSON

**Secrétariat :**
11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

**Imprimé et expédié par :**
Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

**Vous avez changé d'adresse ?**
**Avisez notre service gestion membres !**

**Sie haben Ihren Wohnsitz geändert?**
**Informieren Sie unsere Mitgliederverwaltung!**

**+352 49 94 24-409/-412**
**membres@lcgb.lu**

**lu-ve/Mo-Fr 8:00-12:00 & 14:00-18:00**

# EDITORIAL

## Vœux pour le nouvel an

**Patrick DURY**
Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Le 9 janvier passé, à l'occasion de notre réception du nouvel an, plus de 700 membres, militants et délégués du LCGB se sont rassemblés à Schifflange pour passer un moment convivial ensemble.

Cette réception est devenue un rendez-vous fixe dans l'agenda de notre organisation syndicale afin de remercier ceux qui s'engagent au sein de nos structures dans l'intérêt des salariés de ce pays. Le même jour, nous avions organisé une conférence de presse afin de rappeler au gouvernement et au patronat nos revendications les plus importantes.

**Le LCGB revendique une politique sociale cohérente et équitable pour l'ensemble des salariés du secteur privé de ce pays, indépendamment de leur lieu de résidence.**

Nous refusons la politique actuelle de notre gouvernement, qui nuit gravement à la cohésion sociale en créant de nouvelles injustices inacceptables par une imposition plus défavorable des contribuables mariés non-résidents par rapport aux contribuables mariés résidents, par le refus d'adapter régulièrement les montants de l'allocation familiale ou encore par une réforme de l'assurance dépendance dictée par un pilotage par objectifs financiers au détriment de la qualité des prestations pour les assurés compromettant les emplois dans le secteur.

Le LCGB revendique un système de compte épargne-temps pour les salariés avec les mêmes avantages que celui du secteur public. Le LCGB revendique un droit au temps partiel pour les salariés ayant des enfants à charge.

Le LCGB revendique l'amélioration et l'adaptation des conditions de travail pour les salariés du commerce confrontés à une libéralisation des temps d'ouverture.

Le LCGB tient à préparer l'avenir du travail face à la digitalisation. L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication nécessite un processus de réflexion poussé afin de tirer les bonnes conclusions. Il s'agit d'éviter que les changements inévitables de notre façon de travailler, de collaborer et d'interagir aient des répercussions néfastes sur les salariés concernés.

Nous avons besoin d'un renforcement de la cogestion et de la nouvelle loi PAN, qui n'a pas retenue le principe de codécision entre délégation du personnel et employeur au niveau de l'organisation du temps de travail dans les entreprises. Ceci représente un raté historique, qui limite considérablement le levier des représentants du personnel.

Le LCGB revendique le renforcement de la formation continue qui devra être adaptée aux exigences accrues de la digitalisation. La formation continue ainsi que le renforcement de la protection des salariés du secteur privé contre le risque de chômage sont des pistes incontournables face aux changements technologiques en vue.

En ce qui concerne la problématique des 52 semaines de maladie, le LCGB revendique une stricte égalité de traitement entre le secteur public et le secteur privé. Nous revendiquons la suppression de toute référence à une limite de 52 semaines des textes législatifs afin de permettre à des salariés gravement malades de pouvoir rétablir leur santé en toute sérénité.

Nous refusons la « solution » prônée par le Ministre de la Sécurité Sociale, qui se résume à une approche purement administrative ne permettant justement pas de lever le poids de l'angoisse existentielle pour des gens atteints de graves maladies (p.ex. un cancer).

Le LCGB revendique une augmentation nette du salaire social minimum de 136 €. L'ajustement biannuel du SSM, qui tient compte de l'évolution salariale au niveau national, n'a pas évité un effritement du SSM par rapport au seuil de pauvreté. Ce réajustement indispensable mais substantiel devra se faire par le biais d'une exemption d'impôts et d'une augmentation du crédit d'impôts pour les salariés concernés.

Finalement, nous commençons à préparer les élections sociales de mars 2019 et nous avons besoin, pour les réussir, du support de tous nos membres et militants. Nous allons réussir ces élections sociales avec la force de notre engagement sur le terrain, la qualité de nos services et prestations ainsi qu'avec la défense des intérêts des salariés du secteur privé.

A travers une année d'élections législatives, cet engagement implique également que nous nous refusons à devenir un enjeu de la politique des partis. La mission du LCGB lui impose de ne pas s'immiscer dans la campagne électorale législative.

Le LCGB est aujourd'hui la seule organisation syndicale, qui défend de façon autonome et indépendante les intérêts des salariés du Grand-Duché.

# EDITORIAL

## Wünsche für das neue Jahr

**Patrick DURY**
Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lcgb.lu

Am 9. Januar, anlässlich unseres Neujahrsempfangs versammelten sich 700 Mitglieder, Militanten und Delegierte des LCGBs in Schifflingen, um einen kollegialen Moment miteinander zu verbringen.

Dieser Empfang ist für unsere Gewerkschaft zu einem festen Termin geworden, um all denen zu danken, die sich im Interesse der Arbeitnehmer dieses Landes innerhalb unserer Organisation engagieren. Auf einer am selben Tag einberufenen Pressekonferenz haben wir die Regierung und die Arbeitgeber an unsere wichtigsten Forderungen erinnert.

**Der LCGB fordert eine kohärente und gerechte Sozialpolitik für alle Angestellten des Privatsektors in diesem Land, unabhängig von ihrem Wohnort.**

Wir wehren uns gegen die derzeitige Politik unserer Regierung, die dem sozialen Zusammenhalt durch neue inakzeptable Ungerechtigkeiten - wie die für verheiratete Grenzgänger nachteilige Besteuerung, die Ablehnung einer regelmäßigen Anpassung der Beträge der Familienleistungen oder die Reform der Pflegeversicherung, die durch rein finanzielle Ziele bestimmt wurde, auf Kosten der Leistungsqualität für die Versicherten und der Arbeitsplätze in diesem Bereich - ernsthaft Schaden zufügt.

Der LCGB fordert Zeitsparkonten für alle Arbeitnehmer mit den gleichen Vorteilen wie für diejenigen im Öffentlichen Dienst. Der LCGB fordert ein Recht auf Teilzeitarbeit für Angestellte mit unterhaltspflichtigen Kindern. Der LCGB fordert eine Verbesserung und Anpassung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im Einzelhandel, die mit einer Liberalisierung der Öffnungszeiten konfrontiert sind.

Der LCGB ist bereit, die Zukunft in Zeiten der Digitalisierung zu gestalten. Der Einfluss neuer Informations- und Kommunikationstechnologien braucht einen intensiven Reflexionsprozess, um die richtigen Schlüsse zu ziehen. Die unvermeidbaren Veränderungen unserer Art und Weise zu arbeiten, zusammen zu arbeiten und zu interagieren, dürfen keine nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Angestellten haben.

Wir brauchen eine Stärkung der Mitbestimmung und ein neues PAN-Gesetz, bei welchem nicht das Prinzip der gemeinsamen Entscheidung zwischen der Personaldelegation und dem Arbeitgeber bei der Arbeitszeitorganisation im Unternehmen in Betracht gezogen wurde. Dies ist ein historischer Fehler, der die Möglichkeiten der Personalvertreter erheblich einschränkt.

Der LCGB fordert die Förderung der beruflichen Weiterbildung, die an die wachsenden Anforderungen durch die Digitalisierung angepasst werden muss. Weiterbildung sowie die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes im Privatsektor gegen Arbeitslosigkeit sind unumgänglich in Angesicht der zukünftigen technologischen Veränderungen.

Hinsichtlich der Problematik der 52 Krankheitswochen fordert der LCGB die strikte Gleichbehandlung des öffentlichen und des privaten Sektors. Wir fordern die Streichung jeglicher Referenz einer Begrenzung auf 52 Krankheitswochen in den Gesetzestexten, damit schwer kranke Angestellte beruhigt genesen können.

Wir lehnen die vom Minister für Soziale Sicherheit vertretene „Lösung“, mit einer rein administrativen Herangehensweise, die nicht die Existenzängste der Menschen, die schwer erkrankt (z.B. Krebs) sind, beseitigt.

Der LCGB fordert eine Nettoerhöhung des sozialen Mindestlohns (SML) von 136 €. Die alle zwei Jahre erfolgende Anpassung des SMLs an die Entwicklung des nationalen Gehaltsniveaus, konnte nicht verhindern, dass unser SML auf die Armutsgrenze gefallen ist. Diese unvermeidliche aber substantielle Anpassung muss durch eine Steuerbefreiung oder eine Erhöhung des Steuerkredits für die betroffenen Angestellten erfolgen.

Wir haben auch begonnen die Sozialwahlen im März 2019 vorzubereiten und für deren Erfolg benötigen wir die Unterstützung all unserer Mitglieder und Militanten. Durch unser Engagement in den Unternehmen, die Qualität unserer Leistungen und Angebote sowie durch die Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen im Privatsektor werden wir die Sozialwahlen erfolgreich meistern.

In einem Wahljahr beinhaltet dieses Engagement auch, dass wir es ablehnen, zum Spielball politischer Parteien zu werden. Die Aufgabe des LCGBs besteht auch darin, sich nicht in die politischen Wahlkampagnen einzumischen.

Der LCGB ist heute die einzige gewerkschaftliche Organisation, die die Arbeitnehmerinteressen im Großherzogtum selbständig und unabhängig verteidigt.

## Evolution membres dynamique

Le LCGB renforce continuellement sa présence dans le monde de travail à l'aide d'une évolution membres très dynamique avec plus de 4.000 membres bruts. Fin 2017, le LCGB comptait environ 42.000 membres.

## Dynamische Mitgliederentwicklung

Der LCGB verstärkt seine Präsenz in der Arbeitswelt kontinuierlich durch einen dynamischen Mitgliederzuwachs von mehr als 4.000 Mitglieder brutto. Ende 2017 zählte der LCGB an die 42.000 Mitglieder.

**Salariés** / **Angestellte**

**71,75 %**

**Femmes** / **Frauen**

**33,07 %**

**Meilleure croissance : Secteur du Gardiennage** / **Größtes Wachstum: Wachdienstesektor**

**18,83 %**

**Frontaliers** / **Grenzgänger**

**37,16 %**

**LCGB INFO-CENTER : Nouvelles affaires** / **Neue Anfragen 23.555 12 %**

## 52 semaines de maladie

### La « guillotine sociale » reste d'application

Dans le cadre des discussions portant sur une résolution des problèmes liés à la limite des 52 semaines pour des personnes gravement malades, le Ministre de la Sécurité Sociale a dégagé le 04 décembre 2017 ensemble avec l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et le syndicat OGBL un accord, qui vise la mise en place d'une nouvelle procédure administrative soumise à délais et conditions.

Le LCGB doit constater qu'une solution réelle dans ce dossier fait toujours défaut et que la guillotine sociale des 52 semaines persiste :

- Contrairement aux fonctionnaires d'Etat, les salariés embauchés sous contrats de droit privé se voient toujours confrontés à une guillotine sociale qui met leur existence en péril lorsqu'ils atteignent la barrière des 52 semaines de maladie sans avoir guéri.
- La « solution » proposée prévoit uniquement la possibilité d'une demande de délai de grâce, sous réserve du respect d'une procédure administrative qui inclut notamment un avis non-contraignant de l'employeur et un avis du contrôle médical.
- Il en résulte qu'il n'y aucune garantie qu'un salarié embauché sous contrat de droit privé ne devient pas victime après 52 semaines de maladie de l'automatisme légal, qui vise la résiliation d'office de son contrat de travail.

Le LCGB ne peut pas soutenir une telle politique qui va au détriment de toute personne gravement malade et qui pénalise tout particulièrement les salariés sous contrats de droit privé.

Les responsables de cette politique sont le Ministre de la Sécurité Sociale, l'OGBL et l'UEL. Ensemble, ces trois acteurs soutiennent toute solution visant à mettre en place de nouveaux artifices administratifs faisant semblant de solution, mais dissimulant le fait qu'il n'existe aucune volonté politique de remédier réellement à la problématique des 52 semaines.

Toute personne gravement malade et toute personne non-engagée dans la fonction publique sont les victimes de cette politique inhumaine et honteuse ! Pour sa part, le LCGB maintient sa revendication pour une suppression de toute référence à une limite de 52 semaines des textes législatifs. Ceci constitue l'unique solution pour garantir que toute personne gravement malade ne se voit plus jamais confrontée aux problèmes existentiels causés par la règle des 52 semaines.

## Reform = Fehlschuss

### Existenzen weiterhin bedroht

Im Rahmen der Diskussion zur Lösung der Probleme schwer kranker Menschen, die mit der Begrenzung auf 52 Krankheitswochen einhergehen, hat der Minister für Soziale Sicherheit gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband UEL und der Gewerkschaft OGBL eine Einigung gefunden, die eine Verwaltungsprozedur mit Fristen und Bedingungen vorsieht.

Der LCGB bedauert, dass keine wirkliche Lösung gefunden wurde und die Existenzbedrohung durch die 52 Krankheitswochen weiterhin besteht:

- Angestellte, im Gegensatz zu Staatsbeamten, die nicht innerhalb von 52 Krankheitswochen genesen, sehen sich weiterhin mit der Gefährdung ihrer Existenz konfrontiert.
- Die vorgeschlagene "Lösung" sieht lediglich die Möglichkeit einer Gnadenfrist unter Beachtung einer Verwaltungsprozedur vor, einschließlich einer nicht bindenden Stellungnahme des Arbeitgebers und eines Gutachtens des medizinischen Kontrolldienstes.
- Es besteht weiterhin keine Garantie, dass der Angestellte nicht dem gesetzlichen Automatismus der Kündigung seines Arbeitsvertrags aufgrund der Begrenzung auf 52 Krankheitswochen zum Opfer fällt.

Der LCGB kann eine solche Politik nicht unterstützten, die zu Lasten schwer kranker Menschen geht und diese bestraft, insbesondere privatwirtschaftlich Angestellte.

Verantwortlich für diese Politik sind der Minister für Soziale Sicherheit, der OGBL und die UEL. Gemeinsam unterstützen diese drei Akteure einen administrativen Kunstgriff als Lösung, der verschleiert, dass kein wirklicher politischer Wille zur Lösung der 52-Wochen Problematik vorhanden ist.

Schwer kranke und nicht unter dem Beamtenstatut angestellte Menschen sind die Leidtragenden dieser menschenunwürdigen und beschämenden Politik! Der LCGB bleibt bei seiner Forderung der Streichung jeglicher Referenzen zu einer Begrenzung auf 52 Krankheitswochen in den Gesetzestexten. Dies ist die einzige hier angebrachte Antwort, um ein für alle Mal die Problematik der 52 Krankheitswochen und die damit verbundene Existenzbedrohung für die betroffenen Angestellten zu beenden.

# Échanges avec les partis politiques

## Contre toute discrimination du secteur privé

Mi-novembre 2017, une délégation du LCGB à recontré à la fois des représentants du parti Déi Gréng et du LSAP afin de discuter des discriminations au sein du secteur privé et des exigences syndicales s'y rattachant, dénoncées par le LCGB.

Le président national du LCGB, Patrick DURY, a de nouveau souligné, que la politique actuelle du gouvernement au niveau des questions familiales et sociales, de la santé ainsi que de la lutte contre le chômage repose exclusivement sur des considérations financières. Le LCGB déplore que la politique actuelle ne repose sur aucun concept global, mais accentue encore plus les discriminations déjà existantes au sein du secteur privé ou en crée de nouvelles.

Parmi les discriminations dénoncées par le LCGB :

- des procédures incohérentes et inhumaines en cas d'incapacité de travail et de réinsertion professionnelle (reclassement),
- une dégradation des congés exceptionnels sous le couvert d'un accord inexistant entre le gouvernement et partenaires sociaux,
- les restrictions budgétaires déjà mises en place ou prévues dans les secteurs de l'assurance dépendance, des allocations familiales et de l'aide au réemploi,
- une inégalité de traitement des contribuables mariés résidents et non-résidents à partir du 1er janvier 2018.

# Austausch mit den Parteien

## Gegen die Diskriminierung des Privatsektors

Mitte November 2017, traf eine Delegation des LCGBs die jeweiligen Vertreter der Parteien „Déi Gréng" und der LSAP, um die vom LCGB angeprangerte Diskrimination des Privatsektors und die diesbezüglichen Forderungen der Gewerkschaft zu diskutieren.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY unterstrich noch einmal, dass die aktuelle Regierungspolitik in den Bereichen Familie, Soziales, Gesundheit und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausschließlich finanziellen Überlegungen folgt, auf keinem globalen Konzept fußt und bestehende Diskriminationen der Arbeitnehmer des Privatsektors noch verschärft beziehungsweise neue Ungleichbehandlungen schafft.

Zu den vom LCGB angeprangerten Diskriminationen gehören u.a.:

- unstimmige und unmenschliche Prozeduren bei Arbeitsunfähigkeit und beruflicher Wiedereingliederung (Reclassement),
- eine Verschlechterung der Sonderurlaube unter dem Deckmantel eines nicht-existierenden Abkommens,
- die bereits umgesetzten oder geplanten Haushaltskürzungen im Bereich Pflegeversicherung, Kindergeld und Wiedereingliederungshilfe (Aide au réemploi),
- eine Ungleichbehandlung von ansässigen und nicht-ansässigen verheirateten Steuerpflichtigen ab dem 1.1.2018.

Déi Gréng

LSAP

# Echange de vues - LCGB et clc

## Libéralisation des heures d'ouverture seulement sans dégradation des conditions de travail

Le 29 novembre 2017, une délégation syndicale du LCGB a rencontré le directeur de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (**clc**), Nicolas HENCKES ainsi que Claude BIZJAK, le responsable de la **clc** pour le commerce et l'e-commerce, afin de s'échanger sur la situation actuelle du commerce et la libéralisation des heures d'ouvertures au Grand-Duché.

Selon Nicolas HENCKES, l'évolution rapide et permanente du marché du commerce ne permet pas de projections futures sur 5 ou voire même 10 ans. Les besoins et attentes des clients, qui se trouvent en mutation constante, posent des grands défis aux commerçants et salariés des commerces, qui doivent adapter leur métier au quotidien. L'initiative gouvernementale « Luxembourg for Shopping » vise dans ce contexte de mettre à disposition des commerçants les moyens nécessaires pour pouvoir se redynamiser et se lancer dans l'e-commerce afin de pouvoir rester plus proches de leurs clients. Claude BIZJAK a souligné que le marché du commerce devra s'équilibrer dans les années à venir entre les magasins des centres villes, les centres commerciaux et le shopping en ligne. Selon la **clc**, la libéralisation des heures d'ouverture est une mesure qui permettra de retrouver un meilleur équilibre entre ces trois canaux de vente.

Le LCGB a souligné que les conditions de travail et la vie privée des salariés ne puissent pas être sacrifiées sur l'autel de la compétitivité et des intérêts commerciaux. La flexibilisation du temps de travail dans le cadre d'une prolongation des heures d'ouverture ou de la digitalisation devra être accompagnée de mesures permettant de garantir une bonne conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. Toute libération des heures d'ouverture devra être accompagnée de mesures d'organisation générales dans l'intérêt des salariés, comme par exemple une meilleure garde d'enfants, des horaires adaptés des transports en commun, etc.

Finalement, le LCGB a rappelé sa revendication pour le travail du dimanche uniquement sur base volontaire avec des jours de congé supplémentaires respectivement une réduction du temps de travail afin de garantir des périodes de repos suffisantes permettant de garantir une bonne conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

# Austausch: LCGB und clc

## Liberalisierung der Öffnungszeiten ohne Verschlechterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Am 29. November 2017 traf eine Gewerkschaftsdelegation des LCGBs den Direktor des Handelsverbands (**clc**) Nicolas HENCKES und Claude BIZJAK, für Handel und E-Commerce zuständiges Direktionsmitglied der **clc**, um sich über die aktuelle Situation im Handel und die Liberalisierung der Öffnungszeiten im Großherzogtum auszutauschen.

Nicolas HENCKES betonte, dass die schnelle und permanente Entwicklung des Handels keine langfristigen Prognosen von 5 oder gar 10 Jahren zulasse. Die Wünsche und Ansprüche der Kunden, die sich in stetigem Wandel befinden, stellen die Händler und die Angestellten, die sich tagtäglich anpassen müssen, vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund stellt die Regierungsinitiative „Luxembourg for Shopping" den Händlern die notwendigen Mittel zur Verfügung, um ihrem Gewerbe neuen Schwung zu verleihen und am Internethandel teilzunehmen sowie näher am Kunden zu sein. Claude BIZJAK unterstrich, dass der Markt in den kommenden Jahren ein Gleichgewicht zwischen den Geschäften in den Innenstädten, den Shoppingzentren und dem Internethandel finden muss. Laut dem Handelsverband **clc** ist die Liberalisierung der Öffnungszeiten eine Maßnahme, die einen Ausgleich zwischen diesen drei Verkaufsplattformen ermöglicht.

Der LCGB hob hervor, dass die Arbeitsbedingungen und das Privatleben der Angestellten nicht dem Streben nach mehr Wettbewerbsfähigkeit und den Interessen des Handels zum Opfer fallen dürfen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen einer Ausweitung der Öffnungszeiten oder der Digitalisierung müssen durch Maßnahmen ergänzt werden, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlauben. Jegliche Liberalisierung der Öffnungszeiten muss mit allgemeinen Organisationregelungen im Interesse der Angestellten einhergehen, wie zum Beispiel eine bessere Kinderbetreuung, angepasste Fahrpläne im öffentlichen Transport, usw.

Letztlich kam der LCGB auf seine Forderung zurück, Sonntagsarbeit nur auf freiwilliger Basis mit zusätzlichen Urlaubstagen beziehungsweise einer Reduzierung der Arbeitszeit zuzulassen, um genügend Ruhezeiten zu gewährleisten, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben.

**Découvrez la nouvelle édition de la brochure des services et prestations du LCGB, qui regroupe tous les avantages d'une affiliation de façon claire et simple sur**

**www.lcgb.lu**

**Entdecken Sie die neue Ausgabe der Dienstleistungsbroschüre des LCGBs, die alle Vorteile einer Mitgliedschaft schnell und übersichtlich präsentiert**

**www.lcgb.lu**

LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

# Caisse nationale de santé

## Amélioration des prestations

L'amélioration des prestations prises en charge par l'assurance maladie-maternité entamée en 2017 continuera cette année.

Mais attention : seulement une partie des améliorations décidées lors de la quadripartite d'automne 2017 enteront en vigueur début 2018 ! Les autres améliorations seront discutées et analysées au cours d'année et prendront leur effet à fur et à mesure.

## Améliorations de prestations début 2018

(dates exactes pas encore communiquées par la CNS)

| | |
|---|---|
| **Enfants et jeunes de moins de 18 ans** | Les actes et services des médecins, d'orthophonie, de psychomotricité et de soins infirmiers sont pris en charge à 100 % par la CNS |
| **Soins dentaires** | Abaissement du délai de renouvellement des prothèses conjointes à 12 ans |
| **Drainage lymphatique** | Augmentation du nombre de séances à 24 en cas de pathologie courante |
| **Bas de contention** | Révision du délai de renouvellement. Désormais, 2 paires peuvent être achetées ensemble par période de 12 mois |
| **Lipœdème** | Prise en charge du traitement chirurgical à partir du stade 3 |

## Améliorations de prestations qui seront discutées en cours d'année

(liste non-exhaustive)

| | |
|---|---|
| **Aides visuelles** | Révision des modalités de prise en charge axée sur une simplification et une meilleure couverture par la CNS |
| **Diététique** | Négociation d'une convention CNS permettant par la suite des remboursements de prestations |
| **Psychothérapie** | Négociation d'une convention CNS permettant par la suite des remboursements de prestations |
| **Podologues et sages-femmes** | Révision des remboursements CNS |
| **Drainage lymphatique** | Conditions de prise en charge en cas de pathologie lourde |

## Amélioration à discuter

**Ostéopathie :**
La réglementation de cette profession de santé vient d'être déclenchée fin 2017 faisant en sorte que la CNS ne peut pas encore intervenir à ce stade. A l'issue de ce processus législatif et réglementaire, il sera cependant possible d'envisager des remboursements par la CNS.

# Gesundheitskasse

## Bessere Leistungen

Auch in diesem Jahr wird die Verbesserung der von der Krankenkasse übernommenen Leistungen fortgesetzt.

Doch Vorsicht: Nicht alle im Rahmen der Quadripartite im Herbst 2017 beschlossenen Leistungsverbesserungen treten Anfang 2018 in Kraft, sondern werden noch analysiert und schrittweise im Laufe des Jahres umgesetzt.

## Verbesserungen Anfang 2018

(die genauen Daten werden von der Gesundheitskasse (CNS) mitgeteilt)

| | |
|---|---|
| **Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre** | Arztbesuche und Krankenpflege sowie Behandlungen in den Bereichen Logopädie und Psychomotorik werden zu 100 % von der CNS übernommen |
| **Zahnarztbehandlungen** | Senkung der Erneuerungsfrist für Zahnprothesen auf 12 Jahre |
| **Lymphdrainage** | Erhöhung der Anzahl der Sitzungen auf 24 Stück bei allgemeinen Pathologien |
| **Kompressionsstrümpfe** | Erneuerungsfrist wurde angepasst. Jetzt können 2 Paar zusammen in einem 12-Monats-Zeitraum gekauft werden |
| **Lipödem** | Kostenübernahme der chirurgischen Behandlung ab dem 3. Grad |

## Leistungsverbesserungen, die im Laufe des Jahres ausgearbeitet werden

(unvollständige Liste)

| | |
|---|---|
| **Sehhilfen** | Prüfung der Kostenübernahme in Hinblick auf eine Vereinfachung und bessere Abdeckung |
| **Diätetik** | Verhandlung einer Krankenkassenvereinbarung, die eine Kostenübernahme erlaubt |
| **Psychotherapie** | Verhandlung einer Krankenkassenvereinbarung, die eine Kostenübernahme erlaubt |
| **Fußarzt und Hebamme** | Prüfung der Krankenkassenerstattungen |
| **Lymphdrainage** | Bedingungen zur Kostenübernahme bei schwerer Erkrankung |

## Zu diskutierende Verbesserung

**Osteopathie:**
Die Reglementierung dieses Gesundheitsberufs wurde Ende 2017 in solcher Art in Gang gesetzt, dass die CNS zu diesem Zeitpunkt nicht mehr intervenieren kann. Nach Abschluss dieses Gesetzgebungs- und Regulierungsverfahrens, wird es allerdings möglich sein, Rückerstattungen durch die CNS zu erwägen.

# Des bonnes résolutions du gouvernement ?

## Le LCGB revendique plus de responsabilité politique et sociale !

Un bon départ dans la nouvelle année ? Le LCGB s'en doute ! Depuis déjà trop longtemps, le LCGB signale des retombées graves de la politique gouvernementale actuelle. Il est temps que les représentants du peuple assument leurs responsabilités et mettent un terme aux injustices croissantes ainsi qu'au fossé social se creusant de plus en plus. A l'occasion d'une conférence de presse en date du 09 janvier 2018, Patrick DURY, Président national du LCGB, a de nouveau soulevé les revendications syndicales et appelé le gouvernement d'agir rapidement.

**Compte épargne-temps - Secteur privé**

Après 2 ans de négociations résultant dans un seul accord pour la Fonction Publique tout en délaissant le secteur privé, le Ministre du Travail et de l'Emploi doit agir ! Le LCGB souligne que les comptes épargne-temps devraient être un droit acquis pour tous les salariés afin de pouvoir améliorer la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

**52 semaines de maladie**

La pseudo-solution présentée par le Ministre de la Sécurité Sociale avec l'accord de l'OGBL et de l'UEL est inacceptable. Avec une mise en place compliquée ainsi qu'une base juridique douteuse, cette pseudo-solution ne donne pas de futures garanties réelles aux salariés du secteur privé atteint d'une maladie grave.

**Temps d'ouverture - Commerce**

Toute libéralisation des temps d'ouverture dans le secteur du commerce doit être accompagnée d'une discussion quant à l'attractivité du travail de dimanche, de nuit et des jours fériés. La discussion devra également porter sur l'encadrement des salariés comme la garde d'enfants, la disponibilité des transports publics ainsi que l'organisation du temps de travail. A l'aide de la nouvelle loi PAN, qui suit les réflexions de l'OGBL, le Ministre de Travail et de l'Emploi complique toutefois l'organisation du temps de travail. Les proposes et revendications innovatrices du LCGB (i.e. cogestion) furent implement ignorées.

**Prestations familiales**

Depuis leur désindexation, les prestations familiales ont subi une perte de valeur d'environ 20 %. Le mécanisme proposé par la Ministre de la Famille et de l'Intégration, critiqué dès le début par le LCGB et l'avis de la CSL, n'apporte pas de garanties réelles pour une adaptation systématique des prestations familiales. Pourtant les organisations syndicales, qui ont proclamé le succès de cette mesure à l'occasion d'une conférence de presse en mars 2016, revendiquent aujourd'hui et ceci de très haute voix, une adaptation automatique aux coûts de vie.

**Réforme fiscale**

La réforme fiscale crée une discrimination éclatante des salariés non-résidents mariés. Le LCGB revendique une imposition équitable et juste de tous les salariés. Un marchandage tel que conclu entre le Ministre des Finances et l'OGBL ne peut pas être toléré.

**Réforme de l'assurance dépendance**

Malgré la présence d'un surplus financier, la réforme de l'assurance dépendance repose simplement sur des économies budgétaires au lieu d'apporter des améliorations des prestations dans l'intérêt des bénéficiaires et ne donne pas de garanties quant au maintien de la qualité des soins et des emplois actuels du secteur.

**Le LCGB revendique la mise en œuvre rapide d'une politique gouvernementale plus équitable et sociale. Le LCGB demande l'arrêt immédiat de la discrimination des salariés du secteur privé. Le LCGB demande au Gouvernement de mettre une fin aux injustices sociales et d'assumer ses responsabilités et devoirs politiques. Le LCGB demande au Gouvernement d'instaurer une politique cohérente et prévisionnelle afin de pouvoir relever les futurs défis du Grand-Duché et de ses salariés.**

# Gute Vorsätze der Regierung fürs neue Jahr?

## LCGB fordert mehr politische und soziale Verantwortung für die Angestellten des Privatsektors!

Ein gutes neues Jahr? Der LCGB hat da so seine Zweifel. Seit langem macht der LCGB auf die gravierenden Folgen der aktuellen Regierungspolitik aufmerksam. Das neue Jahr sollten die sogenannten Volksvertreter nutzen, um endlich Verantwortung zu übernehmen und den wachsenden Ungerechtigkeiten und der sozialen Kluft ein Ende zu setzen. Anlässlich einer Pressekonferenz am 09. Januar 2018, wiederholte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY erneut die Forderungen der Gewerkschaft und rief die Regierung zum schnellen Handeln auf.

**Zeitsparkonten für den Privatsektor**

Nach 2 Jahren Verhandlungen ohne ein Resultat für den Privatsektor (aber für den Öffentlichen Dienst), ist der Arbeitsminister nun in der Pflicht. Der LCGB betont, dass Zeitsparkonten ein Recht für alle Arbeitnehmer und unablässig für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind.

**52-Krankheitswochen**

Die Scheinlösung, die der Minister für Soziale Sicherheit, der OGBL und die UEL zu verantworten haben, ist inakzeptabel. Neben der komplizierten Umsetzung dieser Lösung und der rechtlich bedenklichen Grundlage, gibt diese Lösung schwer kranken Arbeitnehmern des Privatsektors auch zukünftig keine wirklichen sozialen Garantien.

**Ladenöffnungszeiten**

Eine Liberalisierung der Öffnungszeiten muss einhergehen mit einer Diskussion über die finanzielle Attraktivität von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit aber auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies geht von der Kinderbetreuung über den öffentlichen Transport bis hin zur Arbeitszeitorganisation. Das durch den Arbeitsminister entsprechend den Forderungen des OGBL erlassene PAN Gesetz erschwert nun jedoch eine flexible Arbeitszeitorganisation. Den innovativen Vorschlägen und Forderungen des LCGBs (z.B. mehr Mitbestimmung der Personaldelegationen) wurde bei der Umsetzung des Gesetzes keinerlei Rechnung getragen.

**Familienleistungen**

Seit der Abschaffung des Indexes auf Familienleistungen haben diese 20 % an Wert verloren. Der von der Familienministerin vorgeschlagene Anpassungsmechanismus, der vom LCGB von Anfang an und auch in einer Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer kritisiert wurde, garantiert keine systematische Aufwertung. Ausgerechnet die Gewerkschaftsorganisationen, die diesen Mechanismus in der Öffentlichkeit anlässlich einer Pressekonferenz im März 2016 als Erfolg proklamiert hatten, fordern nun lautstark die automatische Anpassung an die Lebenshaltungskosten.

**Steuerreform**

Durch die Steuerreform werden verheiratete Grenzgänger eklatant diskriminiert. Der LCGB fordert eine gerechte und gleiche Besteuerung für alle. Einen Kuhhandel wie er zwischen dem Finanzminister und dem OGBL getätigt wurde, lehnt der LCGB ab.

**Reform der Pflegeversicherung**

Trotz eines Überschusses wurden bei der Reform der Pflegeversicherung lediglich finanzielle Einsparungen statt substantielle Verbesserungen der Qualität der Leistungen oder Garantien zum Erhalt der Arbeitsplätze des Pflegesektors umgesetzt.

**Der LCGB fordert erneut und mit Nachdruck mehr Gerechtigkeit in der Regierungspolitik. Der LCGB fordert, dass die Diskriminierung der privatwirtschaftlich angestellten Arbeitnehmer gestoppt werden muss. Der LCGB fordert, ein Ende der sozialen Ungerechtigkeiten und dass die Regierung endlich ihrer Verantwortung und ihren Pflichten nachkommt. Der LCGB fordert eine langfristige und kohärente Politik, um den zukünftigen Herausforderungen des Großherzogtums und der Arbeitnehmer gewachsen zu sein.**

**Vous pouvez télécharger une édition spéciale du Soziale Fortschrëtt à ce sujet via www.lcgb.lu**

**Laden Sie eine Sonderausgabe des Sozialen Fortschrëtts zu diesem Thema herunter www.lcgb.lu**

## Réception du Nouvel An du LCGB à Schifflange

**09 janvier 2018**

## LCGB-Neujahrsempfang in Schifflingen

**09. Januar 2018**

**Valable depuis le 1er janvier 2018**
**Gültig seit dem 1. Januar 2018**

# Congés extraordinaires
# Sonderurlaub

## Déménagement

**2 JOURS** Uniquement accordé sur une période de 3 ans d'occupation auprès du même employeur (sauf déménagement pour raisons professionnelles)

## Naissance / Adoption

**10 JOURS**
- ⇨ Pour le père en cas de naissance d'un enfant
- ⇨ Accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption (sauf en cas de congé d'accueil)

**Ces jours de congé sont fractionnables et doivent être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance respectivement l'accueil d'un enfant.**
*Ces congés sont en principe fixés selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. Sans accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance respectivement l'accueil de l'enfant.*

**Procédure de demande à respecter par le salarié**
*L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date présumée de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.*

**A défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit de 10 à 2 jours sur décision de l'employeur !**

## Mariage

**1 JOUR**
- ⇨ Pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant biologique ou adoptif
- ⇨ Déclaration de partenariat du salarié

**3 JOURS** ⇨ Mariage du salarié

## Décès

**1 JOUR** ⇨ Décès d'un parent ou allié au 2e degré du salarié ou de son conjoint (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)

**3 JOURS**
- ⇨ Décès du conjoint ou partenaire
- ⇨ Décès d'un parent au 1er degré du salarié ou de son conjoint (père, mère, beaux-parents, enfants et beaux-enfants)

**5 JOURS** ⇨ Décès d'un enfant mineur

**ATTENTION !**
Si une convention collective de travail prévoit des modalités plus favorables que la loi, celles-ci restent d'application !

## Umzug

**2 TAGE** Einmal innerhalb von 3 Jahren bei Anstellung beim gleichen Arbeitgeber (außer Umzug aus beruflichen Gründen)

## Geburt / Adoption

**10 TAGE**
- ⇨ Für Väter bei der Geburt eines Kindes
- ⇨ Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahre im Hinblick auf dessen Adoption (außer bei Adoptionsurlaub)

**Diese Urlaubstage können aufgeteilt werden und müssen innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt bzw. der Aufnahme des Kindes genommen werden.**
*Diese Urlaubstage werden prinzipiell nach den Wünschen des Angestellten gewährt, sofern keine unternehmensbezogenen Gründe dagegen sprechen. Besteht keine anderweitige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, muss der Urlaub an einem Stück direkt nach Geburt bzw. Aufnahme des Kindes genommen werden.*

**Anfrageprozedur durch den Angestellten**
*Der Arbeitgeber muss fristgerecht 2 Monate vor den voraussichtlichen Daten, für die der Angestellte diesen Urlaub nehmen möchte, informiert werden. Diese Information erfolgt schriftlich, begleitet von einer Kopie der ärztlichen Bescheinigung des voraussichtlichen Geburtsdatums oder gegebenenfalls eines Belegs über das voraussichtliche Aufnahmedatum eines Kindes unter 16 Jahre im Hinblick auf dessen Adoption.*

**Wird diese Frist nicht eingehalten, kann der Arbeitgeber den Urlaub von 10 auf 2 Tage reduzieren!**

## Heirat

**1 TAG**
- ⇨ Für jedes Elternteil im Falle der Heirat eines biologischen oder adoptierten Kindes
- ⇨ Eintragung Lebenspartnerschaft - Arbeitnehmer

**3 TAGE** ⇨ Eheschließung des Arbeitnehmers

## Tod

**1 TAG** ⇨ Tod eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder dessen Ehe-/eingetragenen Partners (Großeltern, Enkelkinder, Geschwister, Stiefgeschwister)

**3 TAGE**
- ⇨ Tod des Ehe- oder eingetragenen Lebenspartners
- ⇨ Tod eines Verwandten 1. Grades des Arbeitnehmers oder dessen Ehe- /eingetragenen Partners (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegerkinder)

**5 TAGE** ⇨ Tod eines minderjährigen Kindes

**ACHTUNG!**
Sollte ein Kollektivvertrag bessere Bedingungen als das Gesetz vorsehen, bleiben diese bestehen!

# Congé pour raisons familiales

Peut bénéficier du congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant (<18 ans accomplis) nécessitant en cas de maladie grave ou d'accident la présence de l'un de ses parents. La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants, qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire.

**Attention :** Les enfants biologiques et adoptifs sont considérés comme enfants à charge.

## Durée

| | |
|---|---|
| **12 jours** | par enfant âgé de 0-4 ans |
| **18 jours** | par enfant âgé de 4-13 ans |
| **5 jours** | en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de 13-18 ans |

Pour les enfants, qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire, cette durée du congé est doublée. Le congé pour raisons familiales peut être fractionné. Les deux parents ne peuvent pourtant pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

*La durée du congé pour raisons familiales peut être prolongée, sur avis conforme du contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle (durée maximale possible : 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines).*

**Attention : Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris avant le 1er janvier 2018 dans la tranche d'âge concernée seront déduits du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question !**

## Droits et obligations du bénéficiaire

L'absence d'un parent doit être justifiée moyennant un certificat médical attestant l'état de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci. Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci. Ceci est d'une importance capitale pour garantir la protection du salarié contre un licenciement. La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

# Urlaub aus familiären Gründen

Arbeitnehmer, die ein Kind versorgen (< vollendetes 18. Lebensjahr), das aufgrund einer schweren Erkrankung oder eines Unfalls die Anwesenheit eines Elternteils benötigt, haben Anrecht auf Urlaub aus familiären Gründen. Die Altersgrenze von 18 Jahren gilt nicht für Kinder die Anrecht auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder haben.

**Achtung:** Als zu versorgende Kinder, gelten biologische und adoptierte Kinder.

## Dauer

| | |
|---|---|
| **12 Tage** | für Kinder von 0-4 Jahre |
| **18 Tage** | für Kinder von 4-13 Jahre |
| **5 Tage** | bei stationärer Behandlung von Kindern (13-18 Jahre) |

Für behinderte Kinder mit Anspruch auf Sonderzulage verdoppelt sich die jeweilige Zahl an Urlaubstagen. Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden. Beide Elternteile können nicht zur gleichen Zeit Urlaub aus familiären Gründen nehmen.

*Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen kann verlängert werden, aufgrund einer Stellungnahme des med. Kontrolldienstes der Sozialversicherung, für Kinder, die unter einer schweren Krankheit oder außerordentlich schweren Behinderung leiden (max. Dauer: 52 Wochen innerhalb von 104 Wochen).*

**Achtung: Der Urlaub aus familiären Gründen, der bereits vor dem 1. Januar 2018 in der entsprechenden Altersstufe genommen wurde, wird von der Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage in dieser Altersgruppe abgezogen!**

## Rechte und Pflichten des Begünstigten

Die Abwesenheit des Elternteils ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen, das den Gesundheitszustand des Kindes, die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers und die Dauer bescheinigt. Der Anspruchsberechtigte muss am ersten Tag seiner Abwesenheit den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter darüber, persönlich oder durch Dritte, mündlich oder schriftlich, informieren. Dies ist entscheidend, um den Arbeitnehmer vor Kündigung zu schützen. Der Urlaub aus familiären Gründen wird mit einer Arbeitsunfähigkeitsperiode wegen Krankheit/Unfall gleichgesetzt. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Kündigungsschutz bleiben für den Arbeitnehmer in diesem Zeitraum in Kraft.

Valable à partir du 1er janvier 2018

# Congé postnatal & Allaitement

Une mère ne peut pas être occupée pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement. Cette période de congé postnatal est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

**Attention :** Lorsque la femme continue d'allaiter son enfant au-delà du congé de maternité, elle a droit à un temps d'allaitement pendant les heures de travail. Ce temps est accordé uniquement sur demande et sur présentation régulière de certificats médicaux attestant de l'allaitement.

Gültig ab dem 1. Januar 2018

# Mutterschafts-urlaub & Stillen

Eine Mutter hat nach der Geburt Anrecht auf 12 Wochen nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub. Der Zeitraum des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs wird durch ein ärztliches Attest, das das Geburtsdatum angibt, bescheinigt.

**Achtung:** Stillt eine Mutter ihr Kind über den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs hinaus, hat sie Anrecht auf eine Stillzeit während der Arbeitszeit. Diese wird nur auf Antrag und durch die regelmäßige Vorlage eines ärztlichen Attests, das das Stillen bescheinigt, gewährt.


**LCGB INFO-CENTER !**

✆ **+352 49 94 24-222**

du lundi au vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00

✉ **infocenter@lcgb.lu**

# SONDAGE

Afin de pouvoir au mieux vous assister et de vous donner un appui énergétique, le LCGB-Femmes a besoin de connaître vos préoccupations de la vie quotidienne et professionnelle !

En remplissant simplement le questionnaire disponible en ligne (scannez le QR-code ci-joint), vous pouvez soutenir le LCGB-Femmes dans sa défense de l'égalité des droits par une représentativité équilibrée des sexes.

Sondage version française

# UMFRAGE

Um Sie zukünftig besser und effizienter unterstützen zu können, möchte der Fachverband LCGB-Frauen Ihre Sorgen und Wünsche im Alltag und im beruflichen Leben kennenlernen!

Durch das Ausfüllen der online verfügbaren Umfrage (nebenstehender QR-Code) unterstützen Sie den Einsatz der LCGB-Frauen für Chancengleichheit durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Deutschsprachige Umfrage

# SONDAGEM

Para lhe prestar uma melhor assistência e dar-lhe um apoio enérgico, o LCGB-Femmes precisa de conhecer as preocupações da sua vida quotidiana e profissional!

Com o simples gesto de preencher o questionário disponível on-line (basta digitalizar o QR-Code), pode apoiar o LCGB-Femmes na defesa da igualdade de direitos por uma representatividade equilibrada dos sexos.

Sondagem
versão portuguesa

## Réforme de l'aide au réemploi

### Mesure sociale importante

En cas de reprise d'un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à la rémunération du dernier emploi exercé, l'aide au réemploi a pour but de garantir, sous certaines conditions, au bénéficiaire (salarié), compte tenu de la nouvelle rémunération perçue, une rémunération égale à 90 % de la rémunération antérieure pendant les 48 premiers mois de la réinsertion professionnelle, l'ancien salaire étant plafonné à 3,5 fois le salaire social minimum non qualifié.

Cette aide va être réformée par le Gouvernement qui vise à terme des économies budgétaires de 18 millions € par an. Après la réforme, le nouveau système de l'aide au réemploi sera effectivement moins favorable par rapport à plusieurs aspects :

- limitée aux personnes âgées de 45 ans accomplis ;
- exclusion des salariés ayant un contrat à durée déterminée ;
- obligation pour le salarié de justifier d'une période de travail d'au moins 24 mois avant sa perte d'emploi ;
- l'aide au réemploi ne pourrait plus être allouée pour une période dépassant la durée de la relation de travail antérieure à la perte d'emploi, c.à.d. la durée de l'aide au réemploi pourra varier entre 24 et 48 mois ;
- possibilité d'un renouvellement de l'aide au réemploi après une nouvelle perte d'emploi, mais uniquement pour une durée identique à celle de la première aide attribuée ;
- le montant resterait maintenu à 90 % de la rémunération antérieure (mais sans qu'il puisse dépasser 50 % du salaire payé par l'employeur).

Pour le LCGB, l'aide au réemploi est une mesure sociale importante en faveur du maintien de l'emploi et de la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé. Le LCGB conteste cette réforme, qui est pilotée par des objectifs purement financiers et maintient ses revendications :

- le LCGB refuse toute limitation sur base de l'âge du bénéficiaire ;
- le LCGB demande le maintien de la durée de l'aide au réemploi à 48 mois pour tous les bénéficiaires ;
- le LCGB veut que l'aide au réemploi soit renouvelable sans restrictions à 48 mois ;
- le LCGB réclame un mécanisme permettant d'éviter embauche de salariés qualifiés à bas salaires puisque la nouvelle règle des 50 % entraînerait alors des pertes financières substantielles pour le demandeur d'emploi.

## Reform der Wiedereinstiegshilfe

### Wichtige soziale Maßnahme

Im Falle der Aufnahme einer Beschäftigung, die geringer vergütet ist als die vorherige Beschäftigung, kann der Arbeitnehmer eine finanzielle Ausgleichszahlung in Form einer Wiedereinstiegshilfe erhalten. Die Wiedereinstiegshilfe entspricht 90% der vorherigen Vergütung (bis maximal das 3,5-Fache des gesetzlichen Mindestlohns für nicht-qualifizierte Arbeitnehmer) und kann während der ersten 48 Monate des beruflichen Wiedereinstiegs gezahlt werden.

Diese Förderung wird durch die Regierung reformiert und strebt eine Haushaltseinsparung von 18 Millionen € pro Jahr an. Nach der Reform wird die Wiedereinstiegshilfe hinsichtlich mehrerer Punkte ungünstiger geregelt sein:

- begrenzt auf Personen über 45 Jahre;
- Ausschluss von Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag;
- der Arbeitnehmer muss obligatorisch vor dem Arbeitsplatzverlust mindestens 24 Monaten gearbeitet haben;
- die Hilfe kann nicht über den Zeitraum der vorangegangenen Arbeitsrelation vor dem Arbeitsplatzverlust hinausgehen, d.h. die Wiedereingliederungshilfe kann zwischen 24 und 48 Monaten variieren;
- Möglichkeit der Erneuerung der Wiedereinstiegshilfe bei erneutem Arbeitsplatzverlust, aber lediglich für den gleichen Zeitraum, der für die erste Förderung gewährt wurde;
- der Betrag bleibt bei 90 % des vorangegangenen Gehalts (aber weniger als 50 % des Gehalts, das vom Arbeitgeber gezahlt wird).

Der LCGB ist der Ansicht, dass die Wiedereinstiegshilfe eine wichtige soziale Maßnahme zum Erhalt der Arbeit und zur Existenzsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor ist. Der LCGB ist gegen diese von rein finanziellen Gesichtspunkten geleitete Reform und bleibt bei seinen Forderungen:

- der LCGB lehnt eine Altersbegrenzung der Anspruchsberechtigten ab;
- der LCGB fordert den Erhalt der Dauer der Wiedereinstiegshilfe von 48 Monaten für alle Anspruchsberechtigten;
- der LCGB möchte, dass die Wiedereinstiegshilfe ohne Einschränkungen für 48 Monate erneuert werden kann;
- der LCGB verlangt einen Mechanismus, der verhindert, dass qualifizierte Arbeitnehmer zu einem Niedriglohn eingestellt werden, da die neue 50 % Regelung einen substantiellen finanziellen Verlust für Arbeitssuchende zur Folge haben kann.

## LCGB-LCGJ

### Mobilité connectée : Wifi loin d'être accessible dans les trains

Le LCGB-LCGJ doit déplorer que l'installation d'un réseau Wifi gratuit à travers le réseau ferroviaire du Luxembourg se fasse encore attendre alors que le Ministre du Développement durable et des Infrastructures l'avait annoncé en phase de test pour janvier 2017.

Le LCGB-LCGJ rappelle qu'actuellement, le Gouvernement luxembourgeois a entamé des importants investissements afin d'améliorer l'accessibilité ainsi que l'attractivité des transports publics du Grand-Duché. La mise à disposition de l'accès gratuit à l'internet, tout en représentant un coût relativement faible, pourra pourtant renforcer les efforts visant à rendre la mobilité en commun plus attractive.

Le LCGB-LCGJ souligne finalement que les nombreux étudiants et salariés à la fois résidents et frontaliers qui utilisent d'ores et déjà les transports publics, pourront au-delà optimiser leur temps de trajet tout en restant connectés et productifs à l'aide de l'internet gratuit pendant leur déplacement. L'accès direct à des informations de service et/ou de voyage pourra également être amélioré.

### Unterwegs verbunden: Noch immer kein WLAN-Zugang in Zügen

Der LCGB-LCGJ muss leider feststellen, dass die Installation eines kostenlosen WiFi-Netzwerks im luxemburgischen Schienennetz auf sich warten lässt, obwohl der Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur eine Testphase für Januar 2017 angekündigt hatte.

Der LCGB-LCGJ erinnert daran, dass die luxemburgische Regierung beträchtliche Investitionen getätigt hat, um die Anbindung und Attraktivität des öffentlichen Transports im Großherzogtum zu verbessern. Die Installation eines kostenlosen Internetzugangs, die verhältnismäßig kostengünstig wäre, könnte diese Bemühungen zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Transports unterstützen.

Der LCGB-LCGJ betont, dass zahlreiche Studenten und Arbeitnehmer, ob in Luxemburg wohnend oder Grenzgänger, die den öffentlichen Transport nutzen, ihre Wegzeiten durch einen kostenlosen Internetzugang sinnvoll und produktiv gestalten könnten, aber auch aktuelle Service- und Reiseinformationen so besser kommuniziert werden könnten.

# RAPIDOS

## PARAMETRES SOCIAUX

valables à partir du **1er janvier 2018**

**Indice actuel**
**794,54**

## 1. Revenu

| **Salaire Social Minimum (SSM)** | **Indice 100** | **251,54** | **Indice actuel** |
|---|---|---|---|
| **Salarié non-qualifié** | | | **par heure** / **par mois** |
| 18 ans et plus | | 100% | 11,5525 EUR / 1 998,59 EUR |
| 17-18 ans | | 80% | 9,2420 EUR / 1 598,87 EUR |
| 15-17 ans | | 75% | 8,6644 EUR / 1 498,94 EUR |
| **Salarié qualifié** | | 120% | 13,8630 EUR / 2 398,30 EUR |
| **Elèves et étudiants** | | | |
| 18 ans et plus | | 80% du SSM | 9,2420 EUR / 1 598,87 EUR |
| 17-18 ans | | 80% de 80% du SSM | 7,3936 EUR / 1 279,09 EUR |
| 15-17 ans | | 75% de 80% du SSM | 6,9315 EUR / 1 199,15 EUR |

| **Revenu Minimum Garanti (RMG) - mensuel** | **Indice 100** | **Ind. actuel** |
|---|---|---|
| 1 personne adulte | 176,35 EUR | 1 401,18 EUR |
| 2 personnes adultes | 264,53 EUR | 2 101,80 EUR |
| Personne adulte supplémentaire | 50,46 EUR | 400,93 EUR |
| Enfant dans le ménage | 16,03 EUR | 127,37 EUR |

| **Indemnité de chômage** (Indice actuel) | **9 mois** | **+ 3 mois** | **> 12 mois** |
|---|---|---|---|
| 80% de la moyenne des 3 dernières mensualités avec max. | 4 996,46 EUR | 3 997,17 EUR | 3 997,17 EUR |

## 2. Allocations familiales

**Allocation par enfant** (mensuel)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nouveau système (Enfant(s) né(s) **après** le 1er août 2016) | 265 EUR/enfant | | | |
| Ancien système (Enfant(s) né(s) **avant** le 1er août 2016 ) | 1 enfant = 1x | 265,00 EUR | 4 enfants = 4x | 368,02 EUR |
| | 2 enfants = 2x | 297,24 EUR | 5 enfants = 5x | 382,16 EUR |
| | 3 enfants = 3x | 344,46 EUR | | |

| **Allocation par majorations d'âge** (mensuel) | **6-11 ans** | **12 ans et plus** |
|---|---|---|
| | 20,00 EUR | 50,00 EUR |

**Allocation spéciale enfant handicapé** (mensuel) 200,00 EUR

| **Allocation de rentrée scolaire** (1 x par an) | **6-11 ans** | **12 ans et plus** |
|---|---|---|
| | 115,00 EUR | 235,00 EUR |

| **Allocation d'éducation** (mensuel) | | | |
|---|---|---|---|
| Education d'un enfant/des enfants | plein temps | 100% | 485,01 EUR |
| (0-2 resp. 4 ans) | mi-temps | 50% | 242,50 EUR |

L'allocation d'éducation fut abrogée au 1er juin 2015. Les bénéficiaires d'avant maintiennent leurs droits tant que les conditions restent remplies.

**L'allocation de naissance en 3 tranches** 580,03 EUR par tranche

| **Congé parental (ancienne législation)** | Congé plein-temps (6 mois) | Congé mi-temps (12 mois) |
|---|---|---|
| Indemnité forfaitaire mensuelle | 1 778,31 EUR | 889,15 EUR |

**Congé parental (nouvelle législation applicable au 1er décembre 2016)**

| | | Durée de travail moyenne | Indemnité mensuelle brute* |
|---|---|---|---|
| Congé parental plein-temps | (6 ou 4 mois) | 40 h/semaine | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | | 30 h/semaine | 1 498,94 EUR - 2 498,24 EUR |
| | | 20 h/semaine | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 10 h/semaine | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Congé parental mi-temps | (12 ou 8 mois) | 40h/semaine | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 30 h/semaine | 749,47 EUR - 1 249,12 EUR |
| | | 20 h/semaine | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Congé parental fractionné | (4 x 1 mois sur 20 mois max.) | 40h/semaine | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | (1 jour/semaine sur 20 mois max.) | 40h/semaine | 399,72 EUR - 666,20 EUR |

* Calculé sur base des revenus professionnels mensuels des 12 mois avant le congé parental

## 3. Assurance Maladie Assurance Pension Assurance Dépendance

**Cotisations minimales et maximales (Assurance Maladie et Pension) - mensuel**

| | |
|---|---|
| Minimum cotisable (1x SSM) | 1 998,59 EUR |
| Maximum cotisable (5x SSM) | 9 992,93 EUR |
| Minimum cotisable pensionnés (Assurance Maladie) 130% du SSM | 2 598,16 EUR |

**L'assurance maladie en pourcents**

| | Part assuré | Part patron/état | Total | P. N. * | P.E. ** |
|---|---|---|---|---|---|
| **CNS (1)** | 3,05% | 3,05% | 6,10% | 5,60% | 0,50% |
| **CMFEP (2)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **CMFEC (3)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **EMCFL (4)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Pensionnés** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Préretraités** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Ass.continuée** | 5,60% | 0,00% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Chômeurs** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |

1) Caisse Nationale de Santé - Salariés 2) Fonctionnaires et employés de l'Etat
3) Fonctionnaires et employés des Communes 4) Agents de Chemin de Fer

* P.N. = prestations en nature ** P.E. prestations en espèces

**L'assurance pension en pourcents**

| | Part assuré | Part patron | Total |
|---|---|---|---|
| **CNAP (1)** | 8% | 8% | 16% |
| **F.P.(2)** | 8% | 8% | 16% |
| **C.P.F.E.C.(3)** | 8% | 8% | 16% |
| **P-CFL (4)** | 8% | 8% | 16% |
| **Ass.continuée** | 16% | 0% | 16% |

1) Caisse Nationale d'Assurance Pension
2) Fonct/Empl. de l'Etat
3) Fonct/Empl. Commune
4) Agents des Chemin de fer

**L'Etat contribue 8 % supplémentaires à l'assurance pension**

| | | |
|---|---|---|
| **Facteur de revalorsation** | (pensions nouvelles 2018) | 1,433 |
| **Montant de référence** | | 1 978,28 EUR |
| **Pension minimum pour 40 ans de cotisations** | | 1 780,45 EUR |
| **Pension minimum de conjoint survivant** | | 1 780,45 EUR |
| **Pension minimum d'orphelin** | | 484,97 EUR |
| **Pension personnelle maximum** | | 8 242,81 EUR |
| **Seuil inférieur anti-cumul pension** | | 666,20 EUR |
| **Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant** | | 2 967,41 EUR |
| **Revenu profesionnel immunisé** | | 1 318,85 EUR |
| **"Mammenrent" - Forfait d'éducation (par enfant)** | | 86,54 EUR |
| **Allocation de fin d'année** | (carrière de 40 ans) | 760,56 EUR |
| **Assurance dépendance** | 1,4% sur tous les revenus | |
| Abattement 25% du SSM | | 499,65 EUR |
| Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins | | 71,51 EUR / heure |
| Valeur monétaires pour les centres semi-stationnaires | | 67,30 EUR / heure |
| Valeur monétaire pour les établissements à séjour continu | | 54,03 EUR / heure |
| Valeur monétaire pour les établissements à séjour intermittent | | 59,88 EUR / heure |
| Forfait pour matériel d'incontinence | | 113,78 EUR / mois |
| Montant maximal prestations en espèces | | 262,50 EUR / semaine |

Source : IGSS

# RAPIDOS

## SOZIALPARAMETER

gültig ab dem **1. Januar 2018**

**Akt. Index**
**794,54**

## 1. Einkommen

| **Sozialer Mindestlohn (SML)** | **Index 100** | **251,54** | **Aktueller Index** Stundenlohn | Monatslohn |
|---|---|---|---|---|
| **Nicht-Qualifizierter Arbeitnehmer** | | | | |
| 18 Jahre und mehr | | 100% | 11,5525 EUR | 1 998,59 EUR |
| 17-18 Jahre | | 80% | 9,2420 EUR | 1 598,87 EUR |
| 15-17 Jahre | | 75% | 8,6644 EUR | 1 498,94 EUR |
| **Qualifizierter Arbeitnehmer** | | 120% | 13,8630 EUR | 2 398,30 EUR |
| **Schüler und Studenten** | | | | |
| 18 Jahre und mehr | 80% von 100% vom SML | | 9,2420 EUR | 1 598,87 EUR |
| 17-18 Jahre | 80% von 80% vom SML | | 7,3936 EUR | 1 279,09 EUR |
| 15-17 Jahre | 75% von 80% vom SML | | 6,9315 EUR | 1 199,15 EUR |

| **Garantiertes Mindesteinkommen (RMG) monatlich** | **Index 100** | **Akt. Index** |
|---|---|---|
| 1 erwachsene Person | 176,35 EUR | 1 401,18 EUR |
| 2 erwachsene Personen im Haushalt | 264,53 EUR | 2 101,80 EUR |
| Zusätzliche erwachsene Person im Haushalt | 50,46 EUR | 400,93 EUR |
| Kind im Haushalt | 16,03 EUR | 127,37 EUR |

| **Arbeitslosenentschädigung (Akt. Index)** | **1-9 Monate** | **10-12 Monate** | **> 12 Monate** |
|---|---|---|---|
| 80% des Durchschnittseinkommen der letzten 3 Monate oder maximal | 4 996,46 EUR | 3 997,17 EUR | 3 997,17 EUR |

## 2. Familienzulagen

**Kindergeld pro Kind** (monatlich)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Neues System (Kind(er) geboren **nach** dem 1. August 2016 ) | 265 EUR/Kind | | | |
| Altes System (Kind(er) geboren **vor** dem 1. August 2016 ) | 1 Kind = 1x | 265,00 EUR | 4 Kinder = 4x | 368,02 EUR |
| | 2 Kinder = 2x | 297,24 EUR | 5 Kinder = 5x | 382,16 EUR |
| | 3 Kinder = 3x | 344,46 EUR | | |

| **Altersabhängige Kindergeldzulage** (monatlich) | **6-11 Jahre** | **≥ 12 Jahre** |
|---|---|---|
| | 20,00 EUR | 50,00 EUR |

**Sonderzulage für behindertes Kind** (monatlich) 200,00 EUR

| **Schulanfangszulage** (jährlich) | **6-11 Jahre** | **≥ 12 Jahre** |
|---|---|---|
| | 115,00 EUR | 235,00 EUR |

**Erziehungszulage** (monatlich)

| | | | |
|---|---|---|---|
| Erziehung des Kindes / der Kinder | ganztags | 100% | 485,01 EUR |
| (0-2 resp. 4 Jahre alt) | halbtags | 50% | 242,50 EUR |

Die Erziehungszulage wurde zum 1. Juni 2015 abgeschafft. Die laufenden Fälle sind von der Abschaffung nicht betroffen.

**Die Geburtenzulage in 3 Teilen** 580,03 EUR jeweils

| **Elternurlaub** (monatlich) | **Altes System** | **Vollzeit (6 Monate)** 1 778,31 EUR | **Halbzeit (12 Monate)** 889,15 EUR |
|---|---|---|---|
| **Neues System ab dem 1. Dezember 2017** | | Durchschnittliche Arbeitszeit | Monatlicher Betrag (brutto) * |
| Vollzeit Elternurlaub | (6 oder 4 Monate) | 40 Stunden / Woche | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | | 30 Stunden / Woche | 1 498,94 EUR - 2 498,24 EUR |
| | | 20 Stunden / Woche | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 10 Stunden / Woche | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Halbzeit Elternurlaub | (12 oder 8 Monate) | 40 Stunden / Woche | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 30 Stunden / Woche | 749,47 EUR - 1 249,12 EUR |
| | | 20 Stunden / Woche | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Teilzeit Elternurlaub | (4 x 1 Monat in max. 20 Monaten) | 40 Stunden / Woche | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | (1 Tag/Woche in max. 20 Monaten) | 40 Stunden / Woche | 399,72 EUR - 666,20 EUR |

* Auf Basis des monatlichen Durchschnittslohns des vorangegangenen Jahres

## 3. Krankenversicherung Pensionsversicherung Pflegeversicherung

**Beitragsbemessungsgrenzen (Kranken/Pensionsversicherung) - monatlich**

| | |
|---|---|
| Mindestbeitragsbemessungsgrenze (1x SML) | 1 998,59 EUR |
| Maximale Beitragsbemessungsgrenze (5x SML) | 9 992,93 EUR |
| Mindestbeitragsbemessungsgrenze für Rentner (Krankenversicherung) 130% SML | 2 598,16 EUR |

**Die Krankenversicherungsbeiträge in Prozente**

| | Versicherter | Arbeitgeber / Staat | Total | Sach-leistungen | Geld-leistungen |
|---|---|---|---|---|---|
| **CNS (1)** | 3,05% | 3,05% | 6,10% | 5,60% | 0,50% |
| **CMFEP (2)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **CMFEC (3)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **EMCFL(4)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Rentner** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Vorruhestand** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Weiterversicherte** | 5,60% | 0,00% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Arbeitslose** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |

1) Caisse Nationale de Santé - Arbeitnehmer 2) Staat 3) Gemeinde 4) Eisenbahner

**Die Pensionsversicherungsbeiträge in Prozent**

| | Versicherter | Arbeitgeber | Total |
|---|---|---|---|
| **CNAP (1)** | 8% | 8% | 16% |
| **F.P.(2)** | 8% | 8% | 16% |
| **C.P.F.E.C.(3)** | 8% | 8% | 16% |
| **P-CFL (4)** | 8% | 8% | 16% |
| **Weiterversicherte** | 16% | 0% | 16% |

1) Arbeitnehmer
2) Staat
3) Gemeinden
4) Eisenbahner

**Zusätzlich werden 8% Pensionsbeitrag vom Staat geleistet**

| | | |
|---|---|---|
| **Aufwertungsfaktor** | (Neue Pension 2018) | 1,433 |
| **Referenzbetrag** | | 1 978,28 EUR |
| **Mindestpension bei 40 Versicherungsjahren** | | 1 780,45 EUR |
| **Mindestwitwenpension bei 40 Versicherungsjahren** | | 1 780,45 EUR |
| **Mindestwaisenrente** | | 484,97 EUR |
| **Maximale persönliche Pension** | | 8 242,81 EUR |
| **Unterer Grenzwert der Kürzungsbestimmungen Pension** | | 666,20 EUR |
| **Unterer Grenzwert der Kürzungsbestimmungen für den Ehepartner** | | 2 967,41 EUR |
| **Freibetrag** | | 1 318,85 EUR |
| **"Mammenrent" - Erziehungspauschale (pro Kind) pro Monat** | | 86,54 EUR |
| **Jahresendzulage** | (bei 40 Versicherungsjahren) | 760,56 EUR |
| **Die Pflegeversicherung** | Beitrag 1,4% vom Einkommen | |
| Freibetrag von 25% des SML auf Lohn/Gehalt | | 499,65 EUR |
| Geldleistungen für Hilfs- und Pflegedienste | | 71,51 EUR / Stunde |
| Geldleistungen für halbstationäre Einrichtungen | | 67,30 EUR / Stunde |
| Geldleistungen für Pflegeeinrichtungen mit ständigem Aufenthalt | | 54,03 EUR / Stunde |
| Geldleistungen für Pflegeeinrichtungen mit vorübergehendem Aufenthalt | | 59,88 EUR / Stunde |
| Pauschale für Inkontinenzmaterial | | 113,78 EUR / Monat |
| Maximaler Betrag bei Geldleistungen | | 262,50 EUR / Woche |

Quelle: IGSS

# RAPIDOS

## SOCIAL PARAMETERS

valid as of **1st of January 2018**

**Current Index 794,54**

## 1. Income

| **Social Minimum Wage (SMW)** | **Index 100** | **251,54** | **Current Index** Hourly wage | Monthly wage |
|---|---|---|---|---|
| **Nonqualified workers (minimum)** | | | | |
| 18 years and more | | 100% | 11,5525 EUR | 1 998,59 EUR |
| 17-18 years | | 80% | 9,2420 EUR | 1 598,87 EUR |
| 15-17 years | | 75% | 8,6644 EUR | 1 498,94 EUR |
| **Qualified workers (minimum)** | | 120% | 13,8630 EUR | 2 398,30 EUR |
| **Students** | | | | |
| 18 years and more | | 80% of the SMW | 9,2420 EUR | 1 598,87 EUR |
| 17-18 years | | 80% of 80% the SMW | 7,3936 EUR | 1 279,09 EUR |
| 15-17 years | | 75% of 80% the SMW | 6,9315 EUR | 1 199,15 EUR |

| **Minimum guaranteed income (MGI) - monthly** | **Index 100** | **Current Index** |
|---|---|---|
| 1 adult person | 176,35 EUR | 1 401,18 EUR |
| 2 adult people in the household | 264,53 EUR | 2 101,80 EUR |
| Additional adult person in the household | 50,46 EUR | 400,93 EUR |
| Child in the household | 16,03 EUR | 127,37 EUR |

| **Unemployment compensation (current index)** | **1-9 months** | **10-12 months** | **> 12 months** |
|---|---|---|---|
| 80% average of the last 3 months or max. | 4 996,46 EUR | 3 997,17 EUR | 3 997,17 EUR |

## 2. Family allowances

**Children's allowance per child** (monthly)

New system (Child(ren) born **after** the 1st of August 2016) 265 EUR/child

Old system (Child(ren) born **before** the 1st of August 2016)

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 child = 1x | 265,00 EUR | 4children = 4x | 368,02 EUR |
| 2 children = 2x | 297,24 EUR | 5children = 5x | 382,16 EUR |
| 3 children = 3x | 344,46 EUR | | |

| **Children's allowance depending on age** (monthly) | **6-11 years** | **≥ 12 years** |
|---|---|---|
| | 20,00 EUR | 50,00 EUR |

**Special allowance for a disabled child** (monthly) 200,00 EUR

| **Schoolstart allowance** (yearly) | **6-11 years** | **≥ 12 years** |
|---|---|---|
| | 115,00 EUR | 235,00 EUR |

**Child raising allowance** (monthly)

| | | | |
|---|---|---|---|
| Raising 1 child / 2 children | full-time | 100% | 485,01 EUR |
| (0-2 resp. 4 years old) | half-day | 50% | 242,50 EUR |

The child raising allowance has been abolished as of the 1st June 2015. Current beneficiaries nonetheless continue to receive the allowance as long as the requirements remain fulfilled.

**Birth allowance in 3 parts** 580,03 EUR each

**Parental leave** (monthly)

| **Old System:** | **Full-time (6 months)** | **Part-time (12 months)** |
|---|---|---|
| | 1 778,31 EUR | 889,15 EUR |

| | **New System (as of 1st of December 2016)** | **Average work time** | **Monthly allowance (pre-tax)** |
|---|---|---|---|
| Full-time | (6 or 4 months) | 40 hours/week | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | | 30 hours/week | 1 498,94 EUR - 2 498,24 EUR |
| | | 20 hours/week | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 10 hours/week | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Part-Time | (12 or 8 months) | 40 hours/week | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 30 hours/week | 749,47 EUR - 1 249,12 EUR |
| | | 20 hours/week | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Split leave | (4 x 1 month in max. 20 months) | 40 hours/week | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | (1 day/week in max. 20 months) | 40 hours/week | 399,72 EUR - 666,20 EUR |

* Calculated by means of the professional income of the 12 month preceeding the child raising leave

## 3. Health Insurance Pension Insurance Nursing Insurance and Allowances

**Contribution limits for health insurance and retirement insurance funds - monthly**

| | |
|---|---|
| Minimum contribution limit (1xSMW) | 1 998,59 EUR |
| Maximum contribution limit (5xSMW) | 9 992,93 EUR |
| Minimum contribution for retirees (health insurance) 130% of the SMW | 2 598,16 EUR |

**Contributions to the health insurance in percent**

| | Insurant | Employer/ State | Total | Material payments | Cash payments |
|---|---|---|---|---|---|
| **CNS (1)** | 3,05% | 3,05% | 6,10% | 5,60% | 0,50% |
| **CMFEP (2)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **CMFEC (3)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **EMCFL(4)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Pens./Invalid.** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Preretirement** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Ins. Continued** | 5,60% | 0,00% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Unemployed** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |

1) Caisse Nationale de Santé - employees 2) State 3) Municpality 4) National Railway

**Contributions to the pension insurance in percent**

| | Employees | Employer | Total |
|---|---|---|---|
| **CNAP (1)** | 8% | 8% | 16% |
| **F.P.(2)** | 8% | 8% | 16% |
| **C.P.F.E.C.(3)** | 8% | 8% | 16% |
| **P-CFL (4)** | 8% | 8% | 16% |
| **Ins. Continued** | 16% | 0% | 16% |

1) Employees
2) State
3) Municipality
4) National Railway

**The state contributes 8 % additionally to the pension fund**

| | | |
|---|---|---|
| **Revaluation factor** | (new pension 2018) | 1,433 |
| **Reference amount** | | 1 978,28 EUR |
| **Minimum pension with 40 years insurance contribution** | | 1 780,45 EUR |
| **Minimum widower's pension with 40 years insurance contribution** | | 1 780,45 EUR |
| **Minimum orphan's pension** | | 484,97 EUR |
| **Maximum personal pension** | | 8 242,81 EUR |
| **Lowest treshold anti-cumulutation pension** | | 666,20 EUR |
| **Lowest treshold anti-cumulutation pension surviving partner** | | 2 967,41 EUR |
| **Immunized professionnel income** | | 1 318,85 EUR |
| **"Mammenrent" - Upbringing allowance - monthly - per child** | | 86,54 EUR |
| **Year-end bonus** | (40 years insurance contribution) | 760,56 EUR |
| **The nursing insurance** | Contribution 1,4% of the income | |
| Tax allowance deduction 25% of SMW on wage/salary | | 499,65 EUR |
| Cash value - Basic day-to-day tasks | | 71,51 EUR / hour |
| Cash value - Nursing home semi-stationary | | 67,30 EUR / hour |
| Cash value - Nursing home continous residence | | 54,03 EUR / hour |
| Cash value - Nursing home intermittent residence | | 59,88 EUR / hour |
| Flat rate incontinence materials | | 113,78 EUR / month |
| Maximum cash value | | 262,50 EUR / week |

Source: IGSS

# RAPIDOS

## PARAMETROS SOCIAIS

Válidos a partir de 1 de Janeiro de 2018

**Índice actual**
**794,54**

## 1. Rendimento

| **Salário Social Mínimo (SSM)** | **Índice 100** | **251,54** | **Índice actual** Taxa horária | Taxa mensal |
|---|---|---|---|---|
| **Trabalhador sem qualificações** | | | | |
| 18 anos e mais | | 100% | 11,5525 EUR | 1 998,59 EUR |
| 17 - 18 anos | | 80% | 9,2420 EUR | 1 598,87 EUR |
| 15 - 17 anos | | 75% | 8,6644 EUR | 1 498,94 EUR |
| **Trabalhador qualificado** | | 120% | 13,8630 EUR | 2 398,30 EUR |
| **Estudantes** | | | | |
| 18 anos e mais | | 80% do 100% do SSM | 9,2420 EUR | 1 598,87 EUR |
| 17-18 anos | | 80% do 80% do SSM | 7,3936 EUR | 1 279,09 EUR |
| 15-17 anos | | 75% do 80% do SSM | 6,9315 EUR | 1 199,15 EUR |

| **Rendimento Mínimo Garantido (RMG) - mensal** | **Índice 100** | **Índice actual** |
|---|---|---|
| 1a pessoa adulta | 176,35 EUR | 1 401,18 EUR |
| 2a pessoa adulta | 264,53 EUR | 2 101,80 EUR |
| Pessoa adulta suplementar | 50,46 EUR | 400,93 EUR |
| Criança | 16,03 EUR | 127,37 EUR |

| **Indemnização de desemprego** (Índice atual) | **1-9 meses** | **10-12 meses** | **> 12 meses** |
|---|---|---|---|
| 80 % da media dos salários dos 3 últimos meses com um máximo de | 4 996,46 EUR | 3 997,17 EUR | 3 997,17 EUR |

## 2. Abono de família

**Por número de filhos** (mensal)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Novo sistema (Criança(s) nascida(s) **depois** de 1 de Agosto de 2016) | 265 EUR/filho | | | |
| Antigo sistema (Criança(s) nascida(s) **antes** de 1 de Agosto de 2016) | 1 filho = 1x | 265,00 EUR | 4 filhos = 4x | 368,02 EUR |
| | 2 filhos = 2x | 297,24 EUR | 5 filhos = 5x | 382,16 EUR |
| | 3 filhos = 3x | 344,46 EUR | | |

| **Abono por avaliação de idade** (mensal) | **6-11 anos** | **≥12 anos** |
|---|---|---|
| | 20,00 EUR | 50,00 EUR |

**Abono especial criança deficiente** (mensal) 200,00 EUR

| **Abono de reabertura escolar** (1x por ano) | **6-11 anos** | **≥12 anos** |
|---|---|---|
| | 115,00 EUR | 235,00 EUR |

**Subsídio de educação** (mensal)

| | | | |
|---|---|---|---|
| Educação de um filho / filhos | tempo inteiro | 100% | 485,01 EUR |
| (0-2 resp. 4 anos) | meio tempo | 50% | 242,50 EUR |

O subsídio de educaçaõ fo abolido desdo 1 de Junho 2016. Os beneficiáno antes desta data continuam o receber o subsídio.

**Subsídio de nascimento em 3 tranches** 580,03 EUR por tranche

| **Licença parental (legislação anterior)** | A tempo inteiro (6 meses) | A tempo parcial (12 meses) |
|---|---|---|
| Abono fixo mensal | 1 778,31 EUR | 889,15 EUR |

**Licença parental (nova legislação aplicavel a partir de 1 de Dezembro de 2016)**

| | | Duração média de trabalho | Abono mensal bruto* |
|---|---|---|---|
| Licença parental a tempo inteiro | (6 ou 4 meses) | 40 h/semana | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | | 30 h/semana | 1 498,94 EUR - 2 498,24 EUR |
| | | 20 h/semana | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 10 h/semana | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Licença parental a meio-tempo | (12 ou 8 meses) | 40h/semana | 999,30 EUR - 1 665,49 EUR |
| | | 30 h/semana | 749,47 EUR - 1 249,12 EUR |
| | | 20 h/semaine | 499,65 EUR - 832,74 EUR |
| Licença parental fracionada | (4 X 1 mês sobre 20 meses max.) | 40h/semana | 1 998,59 EUR - 3 330,98 EUR |
| | (1 dia por semana sobre 20 meses max.) | 40h/semana | 399,72 EUR - 666,20 EUR |

* Cálculo sobre a base do rendimento mensal dos 12 meses anteriores à licença parental

## 3. Caixa de Previdência Caixa de Pensões Seguro Dependência

**Cotizações mínimas e máximas da caixa de previdência e de pensões (mensal)**

| | |
|---|---|
| Mínimo cotizavel (1x SSM) | 1 998,59 EUR |
| Máximo cotizavel (5x SSM) | 9 992,93 EUR |
| Mínimo cotizavel pensionados (caixa de previdência) 130% do SSM | 2 598,16 EUR |

**Seguro de Previdência em %**

| | Parte segurado | Parte patronal/estado | Total | P. N. * | P.E. ** |
|---|---|---|---|---|---|
| **CNS (1)** | 3,05% | 3,05% | 6,10% | 5,60% | 0,50% |
| **CMFEP (2)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **CMFEC (3)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **EMCFL (4)** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Pensionistas** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Pré-reformados** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Seg. Continuado** | 5,60% | 0,00% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |
| **Desempregados** | 2,80% | 2,80% | 5,60% | 5,60% | 0,00% |

1) Caixa Nacional de Saúde - Assalariados 2) Funcionários e Empregados do Estado
3) Funcionários e Empregados das Camaras 4) Agentes do Caminho de Ferro
* P.N. = prestações em natura ** P.E. prestações em dinheiro

**Seguro Pensão em %**

| | Parte segurado | Parte patronal | Total |
|---|---|---|---|
| **CNAP (1)** | 8% | 8% | 16% |
| **F.P.(2)** | 8% | 8% | 16% |
| **C.P.F.E.C.(3)** | 8% | 8% | 16% |
| **P-CFL (4)** | 8% | 8% | 16% |
| **Seg. Continuado** | 16% | 0% | 16% |

1) Caixa Nacional de Pensões
2) Func/Emp. Públicos
3) Func/Emp. Camarários
4) Agentes Caminho de Ferro

8% de cotização é acrescentado pelo estado

**O estado contribui com 8% suplementares à caixa de pensões**

| | | |
|---|---|---|
| **Fator de revalorização** | (pensões a partir de 2018) | 1,433 |
| **Montante de referência** | | 1 978,28 EUR |
| **Pensão mínima para 40 anos de cotizações** | | 1 780,45 EUR |
| **Pensão mínimade viúva/viúvo** | | 1 780,45 EUR |
| **Pensão mínima de órfã/órfão** | | 484,97 EUR |
| **Pensão pessoal máxima** | | 8 242,81 EUR |
| **Mínimo anti-cumul pensão** | | 666,20 EUR |
| **Mínimo anti-cumul pensão de viúva/viúvo** | | 2 967,41 EUR |
| **Rendimento profissional imunizado** | | 1 318,85 EUR |
| **"Mammenrent" - Subsídio de educação (por criança) por mês** | | 86,54 EUR |
| **Subsídio de fin de ano** | (40 anos de carreira) | 760,56 EUR |
| **Seguro dependência** | 1,4% sobre todos os salários | |
| Abatimento 25% do SSM | | 499,65 EUR |
| Valor monetário de cuidados a domicílio | | 71,51 EUR / hora |
| Prestações em meio semi-estaciionário | | 67,30 EUR / hora |
| Prestações em instituição com estadia contínua | | 54,03 EUR / hora |
| Prestações em instituição com estadia intermitente | | 59,88 EUR / hora |
| Indemnização para material de incontinência | | 113,78 EUR / mês |
| Montante máximo prestações em dinheiro | | 113,78 EUR / semana |

Origem: IGSS

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE

**Robert FORNIERI**
Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcgb.lu

**Marc KIRCHEN**
Industrie
mkirchen@lcgb.lu

## ArcelorMittal

### Les salariés à Dudelange finalement reconnus

Après 12 mois de négociations difficiles et un entêtement perpétuel de la part de la direction, le LCGB a finalement conclu un accord comprenant une reconnaissance pour les 250 salariés du site de production d'ArcelorMittal à Dudelange, qui est la seule unité du segment « ArcelorMittal Europe - Produits Plats » au Luxembourg.

La convention collective signée par le LCGB et l'OGBL en date du 18 décembre 2017 et pour une durée de 3 ans comprend les améliorations suivantes :

- 2017 : Augmentation linéaire de 0,5 % pour tous les salariés avec effet rétroactif au 1er janvier ;
- 2018 : Versement d'une prime forfaitaire de 400 € ;
- 2019 : Mise en place d'un système d'évaluation plus performant et plus récompensant.

### Endlich Anerkennung für die Angestellten von Dudelange

Nach schwierigen 12-monatigen Verhandlungen, konnte der LCGB eine Vereinbarung mit einer entsprechenden Anerkennung für die 250 Angestellten des Produktionsstandortes ArcelorMittal Dudelange schließen. Der Standort Dudelange ist der einzige Standort des Segements „ArcelorMittal Europe Flachstahlprodukte" in Luxemburg.

Der am 18. Dezember 2017 vom LCGB und OGBL unterzeichnete und für 3 Jahre gültige Kollektivvertrag, beinhaltet folgende Verbesserungen:

- 2017: Lineare Lohnerhöhung von 0,5 % für alle Angestellten rückwirkend zum 1. Januar;
- 2018: Auszahlung einer pauschalen Prämie von 400 €;
- 2019: Umsetzung eines leistungsfähigeren und die Arbeit mehr belohnenden Beurteilungssystems.

## Paul Wurth

### Action de distribution

En date du 08 décembre 2017, la délégation du personnel de Paul Wurth en personne d'Anne FERBER, secrétaire et Marc WIES, président, ont distribué du matériel publicitaire du LCGB, dont notamment des calendriers, des agendas, des sous-mains, des clés USB ainsi que des sucreries de Noël.

### Verteilaktion

Am 08. Dezember 2017 verteilte die Personaldelegation von Paul Wurth, vertreten durch Anne FERBER, Sekretärin, und Marc WIES, Präsident, Werbematerial des LCGBs, wie Kalender, Terminplaner, Schreibtischunterlagen und USB-Sticks sowie Weihnachtssüßigkeiten.

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# CONSTRUCTION, ARTISANAT / BAU, HANDWERK

## Wickler Frères

### Réunion de travail

Le 23 novembre 2017, l'équipe d'entreprise de la société Wickler Frères s'est réunie avec le secrétaire syndical du LCGB, Tiago FERREIRA, afin de discuter l'actualité de l'entreprise et des salariés ainsi que de préparer les élections sociales de 2019.

### Arbeitstreffen

Am 23. November 2017 hat sich die Betriebsmannschaft von Wickler Frères mit dem zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretär, Tiago FERREIRA, getroffen, um über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen und bei den Angestellten zu sprechen. Außerdem werden in den regelmäßigen Treffen der Betriebsmannschaft die kommenden Sozialwahlen 2019 vorbereitet.

### Reunião de trabalho

No dia 23 de Novembro 2017, a equipa da Wickler Frères reuniu-se com o secretário sindical Tiago FERREIRA. Em relação as eleições sociais, a equipa reúne-se regularmente para discutir sobre a atualidade da empresa e dos assalariados.

## Faillite Felgen Constructions

### Le LCGB donne aide et assistance

Début décembre, la société « Felgen Constructions », spécialisée dans la construction clés en main, dans les aménagements intérieurs et extérieurs comme les travaux de façade, a été déclarée en état de faillite. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 50 salariés de cette société établie à Munsbach n'ont pas pu être sauvés. En date du 11 décembre 2017, le LCGB a tenu une réunion d'information pour le personnel concerné afin de les pouvoir assister dans l'établissement de leurs déclarations de créances. Il s'agit d'assurer que les salariés puissent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.

### LCGB leistet Hilfe und Beistand für ehemalige Mitarbeiter

Anfang Dezember 2017 gab das Unternehmen Felgen Constructions, spezialisiert auf schlüsselfertiges Bauen, Außen- und Innenausbauten sowie Fassadenarbeiten, seine Insolvenz bekannt. Das in Munsbach ansässige Unternehmen und die damit verbundenen 50 Arbeitsplätze konnten nicht mehr gerettet werden. Am 11. Dezember 2017 fand eine Informationsversammlung des LCGBs für die betroffenen Mitarbeiter statt, um diese zu unterstützen, ihre noch ausstehenden Forderungen anzumelden. Es gilt nun, diesen schnellstmöglich zu helfen, dass sie ihre Gehaltsrückstände und Ansprüche, die mit dem Konkurs zusammenhängen, schnellstmöglich erhalten. Außerdem hilft der LCGB den ehemaligen Angestellten bei der Suche nach einer neuen Arbeit.

**Jean-Paul BAUDOT**
Construction, Artisanat
jpbaudot@lcgb.lu

**Liliana BENTO**
Construction
lbento@lcgb.lu

**Tiago FERREIRA**
Construction, Artisanat
tferreira@lcgb.lu

# Fédération « Construction & Artisanat »

## Assemblée générale

L'assemblée générale de la fédération du LCGB Construction & Artisanat a eu lieu à Kayl en date du 24 novembre 2017. Après un bref discours de bienvenue du Président de la fédération, Willy PITOU, Tiago FERREIRA, secrétaire syndical, a souligné l'importance du travail syndical sur le terrain en vue des prochaines élections sociales de 2019.

Liliana BENTO, secrétaire syndicale, a par la suite présenté le rapport d'activité tout en rappelant le travail quotidien des délégations du personnel quant à la défense des intérêts de tous les salariés et la lutte pour des meilleures conditions de travail. Patrick DURY, Président national du LCGB, a clôturé l'assemblée en abordant divers sujets tels que les mutations du marché du travail, la numérisation et les problèmes actuels des salariés du secteur privé.

## Generalversammlung

Am 24. November 2017 fand in Kayl die Generalversammlung des LCGB-Fachverbands Bau & Handwerk statt. Nach einer kurzen Begrüßungsrede durch den Fachverbandspräsidenten Willy PITOU, hob der Gewerkschaftssekretär Tiago FERREIRA im Hinblick auf die Sozialwahlen 2019 die Wichtigkeit der Arbeit vor Ort in den Betrieben hervor.

Gewerkschaftssekretärin Liliana BENTO stellte anschließend den Aktivitätenbericht des Fachverbandes und die tägliche Arbeit der Personaldelegationen im Kampf für die Interessen aller Angestellten und für bessere Arbeitsbedingungen vor. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY schloss die Generalversammlung mit einer Rede über unter anderem den Wandel des Arbeitsmarktes, die Digitalisierung und die aktuellen Probleme der privatwirtschaftlich angestellten Arbeitnehmer.

## Assembleia Geral

Dia 24 de Novembro de 2017 a Federação da Construção e Artesanato do LCGB organizou a sua Assembleia Geral em Kayl. Após o discurso de boas vindas pelo presidente da federação, Willy PITOU, e coube a Tiago FERREIRA, secretário sindical coordenador do setor elucidar os presentes da importância destas eleições.

Liliana BENTO, secretária sindical do LCGB referiu o trabalho levado a cabo pelo comité da construção e artesanato no seio das empresas para que as delegações do pessoal funcionem realizando um trabalho digno na defesa de melhores condições de trabalho. Os trabalhos foram encerrados pelo Presidente Nacional do LCGB, Patrick Dury, que abordou vários temas como as mudanças operadas no mercado de trabalho, a digitalização e os problemas atuais dos assalariados do setor privado.

**Vous avez des questions quant au droit de travail ? Téléchargez notre guide comprimé via**
**www.lcgb.lu**

**Sie haben Fragen zum Arbeitsrecht? Laden Sie unseren Leitfaden für Personaldelegierte herunter**
**www.lcgb.lu**

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# FINANCES / FINANZWESEN

**Vincent JACQUET**
Secrétaire général adjoint
LCGB-SESF
vjacquet@lcgb.lu

**Patrick MICHELET**
LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu

## Banques

### Dénonciation de la CCT

Le 24 novembre 2017, les syndicats ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF ont notifié à l'ABBL leur intention de dénoncer partiellement la convention collective de travail actuellement en vigueur, demandant ainsi l'ouverture officielle de nouvelles négociations. Les syndicats ont également transmis leur catalogue de revendications commun, qui reprend en détail les points sujets à modification, et dont le contenu est similaire à celui déposé en novembre 2016, sauf les thématiques qui ont subi des évolutions légales, comme l'organisation du temps de travail par exemple.

Sur le fond, et contrairement à ce qu'affirme l'ABBL, les difficultés sont encore nombreuses, et les positions patronales dogmatiques ne facilitent pas l'identification de convergences. ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF, en front commun, considèrent d'ailleurs que si des avancées concrètes devaient ne pas voir le jour avec fin mars 2018, ils seraient obligés de considérer qu'il n'y pas de volonté de la part de l'ABBL d'arriver à un accord garantissant des conditions de travail et de rémunération adéquates pour les salariés du secteur bancaire, tout en répondant au nécessaire souci de modernisation de la Convention Collective de Travail actuelle et tenant compte des évolutions de la place financière au Luxembourg. Ils rappellent également que si pour eux l'employabilité et la formation sont plus que jamais au cœur de leurs préoccupations, comme c'est le cas depuis déjà plusieurs années, les syndicats ne pourront accepter que les salariés d'un secteur qui demeure florissant ne bénéficient à nouveau pas, comme c'est le cas depuis 2014, de mécanismes d'augmentations collectives.

Sur la forme, les syndicats considèrent aussi que le principe de groupes de travail a atteint ses limites et demandent désormais au patronat la tenue des négociations uniquement en séance plénière et à un rythme beaucoup plus soutenu.

ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF rappellent enfin que tant qu'un nouvel accord n'a pas été trouvé, la convention collective actuelle reste en vigueur, conformément aux dispositions légales prévues dans ce cadre.

### Kündigung des Bankenkollektivvertrags

Damit die Neuverhandlungen offiziell eröffnet werden können, haben die Gewerkschaften ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF am 24. November 2017 der ABBL ihre Absicht mitgeteilt, den derzeitigen Kollektivvertrag für den Bankensektor teilweise zu kündigen. Die Gewerkschaften haben außerdem ihren gemeinsamen Forderungskatalog übermittelt, der detailliert die zu ändernden Punkte aufführt und dessen Inhalt im Wesentlichen dem Katalog von 2016 entspricht, mit Ausnahme der Thematiken, die, wie z.B. die Arbeitszeitorganisation, durch die Entwicklung der Gesetzgebung geändert haben.

Entgegen der Ansicht der ABBL bestehen noch zahlreiche Probleme und die dogmatische Haltung der Arbeitgeber macht es nicht leichter eine Annäherung zu finden. Sollten Ende März 2018 noch immer keine konkreten Fortschritte in Sicht sein, sind ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF gemeinsam der Meinung, dass die ABBL nicht gewillt ist, eine Vereinbarung zu finden, die angemessene Arbeits- und Gehaltsbedingungen für die Angestellten des Bankensektors gewährleistet, der notwendigen Erneuerung des Kollektivvertrags gerecht wird und die Entwicklung des Finanzplatzes Luxemburgs berücksichtigt. Auch wenn den Gewerkschaften die Beschäftigungsfähigkeit und Weiterbildung mehr denn je am Herzen liegt, können diese nicht mehr hinnehmen, dass die Angestellten eines florierenden Sektors schon wieder, wie es bereits 2014 der Fall war, nicht von einer allgemeinen Erhöhung profitieren.

Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass das Prinzip der Arbeitsgruppen an seine Grenzen gekommen ist und fordern von den Arbeitgebern die Aufnahme der Verhandlungen in wesentlich regelmäßigeren Plenarversammlungen als zuvor.

ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF erinnern daran, dass solange keine neue Vereinbarung gefunden wurde, der bisherige Kollektivvertrag entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen weiterhin in Kraft bleibt.

Pense à moi... déconnecte-toi!

# Pour le droit à la déconnexion !

LCGB-sesf

Syndicat des Employés du Secteur Financier

www.sesf.lu

# Digitalisation et droit du travail

## A quand un droit à la déconnexion ?

Le développement des outils numériques présente de nombreux avantages : rapidité des échanges, instantanéité de l'information, partage des connaissances … Le monde du travail n'échappe pas à cette énorme transformation. Ainsi, les salariés disposent de plus en plus d'outils professionnels numériques : smartphone, tablettes ou PC portables qu'ils peuvent utiliser, selon les règles de leur entreprise, dans les lieux publics, à domicile, dans les transports,...

L'avènement de ces nouvelles technologies est souvent synonyme d'hyper réactivité, de disponibilité et de flexibilité. Elles rythment de plus en plus la vie des salariés qui consultent, répondent, trient leurs e-mails professionnels ou répondent à leur smartphone à toute heure de la journée. Et bon nombre d'employeurs ou de managers attendent d'ailleurs de leurs salariés des réponses aux e-mails professionnels en dehors des horaires normaux de travail, durant les weekends ou les congés.

### Des risques pour le salarié …

La frontière entre vie privée et vie professionnelle du salarié se réduit sans cesse (blurring) et pour les salariés évoluant dans cet univers hyper connecté, le risque est important de ne plus réussir à « décrocher » après avoir quitté le lieu de travail. Les salariés, inondés d'e-mails, peuvent très vite se sentir incapables de gérer cette masse d'informations, ressentir une impression de surcharge de travail, un sentiment d'urgence ou encore de contrôle permanent de leur performance. Conséquence : les risques psychosociaux, les situations de stress et de burnout se multiplient et l'hyper connexion mène souvent à l'épuisement professionnel.

**Selon le « Rapport annuel 2016 » de l'ASTF : « Au courant de l'année 2015, 107 cas de burnout ont été suivis. En 2016, nous avons suivi 160 travailleurs souffrant de burnout, soit une nouvelle augmentation de 49,5 % qui suit celle de 84,5 % de 2015. »**

### … et des effets négatifs pour l'employeur

Pour l'employeur, la connexion en permanence et la « sursollicitation » numérique des salariés peuvent également avoir des effets néfastes : des réunions où les participants sont inattentifs et consultent en permanence leur smartphone, des salariés qui sont sans cesse interrompus dans leur travail par des notifications d'e-mails, une déconcentration, un retard dans le travail et au final, une perte d'efficacité.

S'ajoute encore à cela, les risques importants de litiges relatifs au non-respect du temps de travail (non-paiement d'heures supplémentaires, non-respect des durées maximales de travail et des heures de repos) ou à des manquements aux obligations légales de protection de la santé des salariés, voire même dans certains cas, à des problèmes de harcèlement moral.

Pour le LCGB-SESF, il est urgent de traiter la question de l'encadrement de l'utilisation des outils numériques, tant au niveau du Code du Travail que dans les entreprises, afin d'éviter une détérioration des conditions de travail, de protéger la santé des salariés et de limiter les désagréments possibles sur leur vie privée. La transformation numérique fait évoluer les méthodes de travail mais elle ne doit en aucun cas remettre en cause les principes de santé et de sécurité des salariés ainsi que de respect de leur vie privée et familiale. Le droit du travail doit être adapté et renforcé à l'ère digitale !

### Le principe d'un droit à la déconnexion

L'objectif d'un droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burnout. Pour cela, ceux-ci doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contactés par l'employeur en dehors de leur temps de travail normal. Ce droit à la déconnexion doit concerner tous les salariés (y compris ceux qui ont opté pour le télétravail ou ceux qui ont un statut de cadre).

### L'exemple français

En France, le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1er janvier 2017 dans le cadre de la « Loi Travail ». L'objectif vise à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Avec cette nouvelle loi, les entreprises de plus de 50 salariés sont désormais tenues de traiter la question du droit à la déconnexion dans le cadre de leurs négociations annuelles « égalité professionnelle et qualité de vie ».

Le droit à la déconnexion avait auparavant été reconnu par un arrêt de la Cour de cassation du 17 février 2014 (n°01-45889) qui a conclu que : « *le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave* ».

L'article L.2242-8 du Code du travail français prévoit que la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise doit notamment porter sur : « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* ».

Derrière cet article établissant un nouveau droit salarial, le flou qui règne autour des modalités d'exercice de celui-ci laisse toutefois penser que l'efficacité d'un tel dispositif est relative.

### Un bémol : l'absence de modalités précises

Au-delà de ce principe général, la loi française ne donne en effet pas de « mode d'emploi » précis et il revient dès lors aux

partenaires sociaux de trouver des solutions sur mesure. Parmi celles-ci, il y a tout d'abord les instruments de régulation purement techniques comme par exemple :

- la mise en place de plages de déconnexion la semaine et le week-end ;
- l'utilisation de fenêtres d'alerte (pop-up automatiques ou à paramétrer par le salarié ou l'employeur) ;
- l'envoi différé des e-mails tardifs et de leur(s) réponse(s) ;
- le contrôle des connexions à distance ;
- le paramétrage des smartphones professionnels sur le mode « ne pas déranger » pendant les plages de déconnexion la semaine et le week-end ;
- le fait de bloquer les serveurs informatiques pendant les plages de déconnexion.

Toutefois, le fait d'imposer une gestion de la messagerie électronique sans accompagnement des managers et des salariés pourrait s'avérer contre-productif. C'est pourquoi, il faut également former aux bonnes pratiques, faire appliquer les règles de savoir vivre, de courtoisie et de bon sens, comme par exemple :

- inviter les salariés à ne pas activer ou désactiver les alertes sonores ou visuelles d'arrivée d'un nouveau message ;
- inciter les salariés à désactiver la fonction « répondre à tous » et à utiliser le mode « envoi différé » pour des e-mails non urgents ;
- rappeler aux salariés qu'ils ne sont pas tenus de consulter leurs e-mails professionnels en dehors de leurs horaires de travail ; ni de répondre immédiatement aux e-mails reçus tardivement ;
- encourager les salariés à privilégier une communication et des échanges directs entre eux ;
- engagement des managers de ne pas contacter leurs salariés certains jours de la semaine ou à certaines heures ;
- sensibiliser les managers en les incitants à montrer l'exemple reste également essentiel pour l'exercice d'un droit effectif à la déconnexion ; notamment le fait de ne pas utiliser les réseaux sociaux pour contacter les salariés en parallèle.

En matière d'utilisation des outils numériques et de droit à la déconnexion, la responsabilité est donc partagée entre l'entreprise, le management et le salarié.

### Quelques exemples en Allemagne

Certaines entreprises allemandes se sont également penchées sur la question de la régularisation de l'utilisation des outils numériques. Par exemple, depuis 2011, Volkswagen a instauré un blocage de l'accès aux e-mails sur smartphone à 1.150 de ses salariés tous les jours de 18h15 à 7h00 mais également le week-end. De la même manière, Henkel met en place des journées sans e-mails et le constructeur automobile BMW inscrit les heures effectuées par ses salariés en dehors du bureau sur leur compte épargne-temps.

### Et au Luxembourg ?

Au Luxembourg, il n'existe actuellement pas de textes régissant l'utilisation des nouvelles technologies au travail (à l'exception de la convention relative au régime juridique du télétravail).

A défaut de dispositions spécifiques, le salarié ne peut dès lors que se raccrocher d'une part, au principe du respect de sa vie privée et d'autre part, aux dispositions du droit du travail relatives aux impacts de l'utilisation de ces nouvelles technologies sur le travail, et en particulier sur la durée du travail.

**La durée du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur. Sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur (article L. 211-4 du Code du travail).**

En conséquence, lorsqu'un salarié rédige un e-mail sur son smartphone ou se connecte sur son ordinateur à distance, il réalise une prestation de travail pour le compte de son employeur. Cette dernière doit donc, en principe, être prise en compte dans la durée du travail.

Le respect des règles en matière de durée du travail du salarié s'impose donc, y compris en cas d'utilisation de nouvelles technologies. C'est ainsi qu'un salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales de travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine). Il doit bénéficier d'un temps de repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives. Un salarié ne peut pas travailler les dimanches et jours fériés légaux (sauf dérogations prévues par le Code du Travail), pendant ses absences pour maladie et pendant les congés.

# CCT Assurances

## Les priorités du LCGB-SESF

La convention collective des salariés d'assurances 2015-2017 est arrivée à échéance. Les syndicats se sont réunis à plusieurs reprises pour préparer un catalogue de revendications commun. Celui-ci a été envoyé fin novembre à l'ACA. C'est l'occasion de rappeler quelles sont les priorités du LCGB-SESF pour ces négociations sectorielles.

### Rémunération

Lors de la précédente convention sectorielle, les salariés du secteur des assurances ont connu une migration de l'ancien système de classifications vers de nouveaux groupes de fonctions (passage de 13 groupes à 6 groupes), sans pour autant avoir connu une évolution salariale. Le secteur des assurances se porte bien et les employés doivent récolter la reconnaissance qu'ils méritent.

Pour le LCGB-SESF, la question des augmentations salariales ainsi que celle d'un système d'évolution moins arbitraire (le mécanisme d'avancement par un système basé principalement sur le mérite est jugé trop subjectif) seront au centre des négociations.

### Temps de travail et droit aux récupérations

Le respect du temps de travail commence par une comptabilisation correcte de celui-ci ; ce qui n'est pas le cas dans toutes les compagnies. Un meilleur contrôle des heures prestées, des actions pour contrer les dépassements des durées maximales du temps de travail et un respect du droit aux récupérations sont nécessaires en vue d'une amélioration de la situation actuelle.

Le LCGB-SESF estime également que l'aménagement du temps de travail avec par exemple un accès plus facile au temps partiel pourrait être amélioré ou certaines nouvelles formes d'horaires de travail doivent être mieux encadrées.

### Evolution des métiers et des fonctions

Le système de classification de la CCT repose sur 6 groupes de fonctions qui ont une incidence directe sur la rémunération du salarié. De nombreux salariés sont cependant exclus de la convention collective alors que ceux-ci ne sont pas des cadres supérieurs au sens de la loi.

Par ailleurs, en cas de changement vers un niveau de fonction supérieur, le salarié a droit à une augmentation, au minimum, de la différence du traitement de base de l'ancien groupe de fonctions et le nouveau groupe. Il est important pour le LCGB-SESF que la convention collective garantisse un dynamisme dans les carrières.

### Employabilité et formation

La protection des emplois dans le secteur et l'amélioration de l'employabilité sont des points essentiels. Le droit à l'outplacement pour les salariés licenciés doit fixer un cadre précis.

Le budget négocié pour la formation professionnelle doit faire la démonstration de son utilisation pour renforcer l'employabilité. Le temps consacré à l'e-learning en dehors des heures de travail devrait par ailleurs être considéré comme des heures supplémentaires.

Pour le LCGB-SESF, les négociations devront revenir sur certaines mesures afin de les rendre plus efficaces et réexaminer d'autres.

### Risques psycho-sociaux et RSE

La mise en place d'une politique sectorielle de prévention des risques psycho-sociaux (stress au travail, burnout, …) restera également une priorité du LCGB-SESF pour le futur et ce, en l'absence d'une politique nationale à ce niveau.

Des accords sectoriels sur des thématiques telles que le harcèlement moral ont pu être trouvés entre partenaires sociaux. La question de la prévention et de la prise en charge des risques psychosociaux devrait également pouvoir avancer via le dialogue social sectoriel. La responsabilité sociale des entreprises reste également une priorité.

Le LCGB-SESF insiste pour des mesures et des engagements très concrets en faveur des salariés à ce niveau.

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# LCGB-SEA

## Cargolux

### Pénurie de personnel menace le futur développement

Après de longues années mouvementées de l'industrie internationale du fret aérien, Cargolux a annoncé un dépassement de 100 millions $ du profit attendu pour 2017. Toutefois, une pénurie de personnel, particulièrement au niveau des pilotes, menace le futur développement de l'entreprise.

A travers les dernières années, les activités commerciales de Cargolux ont, suite à un niveau élevé des ventes de capacités et de maintenance ainsi que d'une flotte croissante (2 aéronefs supplémentaires depuis 2016, ce qui est équivalent à un élargissement de la flotte de 9 %) progressé en continu. Le nombre de salariés ne fut pourtant et ceci contrairement aux annonces, pas significativement augmenté. Même en opérant dans les limites légales, le personnel, tant les équipages du sol que de vol, a toutefois connu une charge de travail très élevée avec un niveau record de fatigue.

Depuis longtemps, Cargolux applique les limites maximales légales de temps de travail comme limites de planification, tant au niveau des temps de service et de pauses des pilotes, qu'au niveau des horaires de travail du personnel du sol. Pourtant, le fait que les limites légales ne garantissent pas la sécurité est un fait bien connu dans l'aviation.

La budgétisation de nouveaux emplois ne suffira au-delà pas si Cargolux ne sera pas capable de les pourvoir. Il serait par conséquence impossible de créer des horaires de travail durables et d'atténuer les risques associés à l'excès de fatigue. Pourtant, les conditions de travail pour les nouvelles embauches ne sont plus compétitives et ne facilitent pas le recrutement de nouveaux salariés. Les roadshows pour attirer des pilotes sont un exemple qui témoigne de ce fait. De telles mesures de recrutement sont devenues nécessaires pour une toute première fois. L'industrie mondiale de l'aviation se bat déjà aujourd'hui pour les pilotes disponibles et ce n'est qu'une question de temps avant que cette concurrence de talents s'applique à d'autres professions de l'aviation, telles que la maintenance par exemple.

Un niveau suffisant de personnel au sol et de pilotes hautement qualifiés sera le seul garant des opérations aériennes sûres et durables et finalement de la participation couronnée de succès de Cargolux à la future croissance du marché du fret aérien.

### Alarmierende Personalsituation birgt Gefahr

Nach langjährigem Auf und Ab in der internationalen Luftfrachtindustrie hat Cargolux angekündigt, dass der Gewinn für das Geschäftsjahr 2017 $100 Millionen über den Erwartungen liegen wird. Gleichzeitig ist jedoch die Personalsituation, insbesondere bei den Piloten, alarmierend.

Die Geschäftsaktivitäten der Cargolux haben, infolge des zunehmenden Verkaufs von Frachtkapazitäten, steigender Anzahl von Wartungsarbeiten und der wachsenden Flotte (zwei zusätzlich in Betrieb genommene Flugzeuge seit 2016 bedeuten eine Flottenvergrößerung von 9 %), kontinuierlich zugenommen. Jedoch wurde die Anzahl der Beschäftigten nicht signifikant erhöht. Das Ergebnis eines Personaleinsatzes, der fortwährend bis an die Grenzen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten geht, ist ein Allzeithoch an Arbeitsbelastung und Ermüdung des Boden- und Flugpersonals.

Zu lange hat Cargolux die gesetzlich zulässigen Maximalgrenzen der Arbeitszeiten als Planungsgrenzwerte verwendet. Dies trifft auf die Flugdienst- und Ruhezeiten der Piloten sowie die Arbeitszeiten und Schichtplanung des Bodenpersonals zu. Aber nicht alles, was gesetzlich möglich ist, ist auch sicher. Dies ist eine allgemein bekannte Tatsache in der Luftfahrt.

Die Planung von zusätzlichen Arbeitsplätzen reicht aber nicht aus, solange Cargolux diese nicht besetzen kann. Es ist ohne dies jedoch nicht möglich, dauerhaft tragbare Arbeits- und Schichtpläne zu erstellen und die mit Übermüdung einhergehenden Gefahren zu entschärfen. Die aktuellen Bedingungen für neues Personal sind nicht mehr wettbewerbsfähig. Die Roadshows zur Anwerbung neuer Piloten sind nur ein Beispiel dafür, wie schwierig es ist, neues Personal zu gewinnen. Zum 1. Mal sind solche Recruiting-Maßnahmen notwendig. Die weltweite Luftverkehrsbranche kämpft bereits heute um verfügbare Piloten und es ist nur eine Frage der Zeit, bis dies auch auf weitere Berufe in der Luftfahrt (z.B. Flugzeugwartung) zutrifft. Die Folge ist ein sich verschärfender Wettbewerb um zukünftige Mitarbeiter.

Nur durch ausreichendes hochqualifiziertes Bodenpersonal und hochqualifizierte Piloten wird es möglich sein, einen sicheren und nachhaltigen Flugbetrieb zu gewährleisten, der es Cargolux ermöglicht, am zukünftigen Wachstum im Luftfrachtmarkt teilzuhaben.

**Paul DE ARAUJO**
Secrétaire général adjoint
LCGB-SEA
pdearaujo@lcgb.lu

**Lynn NOÉ**
LCGB-SEA
lnoe@lcgb.lu

# Encevo

## 1ère réunion devant l'ONC

A l'occasion de la 1ère réunion devant l'ONC en date du 08 novembre 2017, la direction a maintenu ses revendications et sa position quant au refus de toute augmentation salariale. Après différents échanges de vues, la direction s'est déclarée ouverte à une discussion sur des augmentations linéaires des salaires et la continuation des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective de travail.

Cette ouverture à la discussion sur des augmentations salariales, n'a pu être possible que grâce à la solidarité et au soutien du personnel démontré encore une fois lors du piquet de protestation précédant cette première réunion devant l'Office national de conciliation.

Les syndicats LCGB et OGBL continueront à défendre par tous les moyens les intérêts du personnel du Groupe Encevo, afin de conclure une convention collective de travail, qui permet de valoriser l'excellent travail fournit ainsi que l'engagement quotidien des salariés. Les syndicats contractants ensemble avec la délégation, remercient l'ensemble du personnel et les participants audit piquet de protestation.

**Plus de 250 salariés d'ENCEVO ont participé au piquet de protestation devant le Ministère du travail, précédant cette 1ère réunion de conciliation.**

## 1. Treffen beim ONC

Anlässlich des 1. Treffens beim ONC am 08. November 2017, blieb die Unternehmensleitung zunächst bei ihren Forderungen und ihrer Weigerung hinsichtlich jeglicher Gehaltserhöhungen. Nach einem Austausch der verschiedenen Standpunkte, erklärte sich diese dann doch bereit, eine Diskussion über lineare Gehaltserhöhungen zu führen und zur Fortführung der Verhandlungen zum Abschluss eines Kollektivvertrags.

Dieser Sinneswandel, nun doch über Gehaltserhöhungen zu diskutieren, war nur möglich, dank der Solidarität und der Unterstützung aller Angestellten, die auch bei der, der ersten Sitzung beim ONC vorausgegangenen Protestaktion, eindrucksvoll gezeigt wurde.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL werden weiterhin mit allen Mitteln die Interessen der Mitarbeiter der Encevo Gruppe verteidigen, um einen Kollektivvertrag abzuschließen, der die herausragende Arbeit und das tägliche Engagement der Angestellten anerkennt. Die vertragschließenden Gewerkschaften danken gemeinsam mit der Personalvertretung allen Mitarbeitern und Teilnehmern der Protestaktion für ihre Unterstützung.

**Mehr als 250 Angestellte von ENCEVO nahmen an einer Protestaktion vor dem Arbeitsministerium teil, bevor die 1. Schlichtungssitzung stattfand.**

## 2e saisie de l'ONC

La dernière proposition de la direction comporte entre autres :

- 2016 : Prime unique de 1.200 € ;
- 2017 : 0 € ;
- 2018 : Augmentation linéaire de 1 % ;
- augmentation de l'indemnité de repas à 5 € brut (pour le personnel ne bénéficiant pas d'un restaurant d'entreprise) ;
- instauration de nouveaux barèmes BG et BTD vers le bas à hauteur de 15 % ;
- instauration d'un nouveau système de rémunération basé sur les fonctions.

Au vue du mandat de négociation, les syndicats LCGB et OGBL ont formulé leur dernière proposition communiquée par courrier à la direction en date du 13 décembre 2017 :

- durée : 3 ans (01.01.2016 – 31.12.2018) ;
- 2016 : Prime unique de 1.500 € ;
- 2017 : Prime unique de 1.500 € ;
- 2018 : Augmentation linéaire de 3 % au 01.01.2018 ;
- harmonisation de l'indemnité de repas à 8,18 € net (pour le personnel ne bénéficiant pas d'un restaurant d'entreprise) ;
- harmonisation de l'horaire mobile pour les Centres ;
- définition d'une façon précise des critères qualifiant des salariés comme cadres supérieurs.

Les éléments dont un accord a déjà pu être trouvé :

- augmentation de la prime de fonction du chef d'équipe et du 1er monteur ;
- prime unique de 80 % pour les nouveaux engagés sur base de l'évolution moyenne du service ;
- prise en charge de la formation « Brevet de maîtrise ».

Cette proposition permettra la conclusion d'une convention collective de travail, qui valorise l'excellent travail fourni et l'engagement quotidien des salariés. Alors que la direction n'a réservé aucune suite au dernier courrier du 13 décembre 2017, le LCGB a ressaisi l'ONC en vue de débloquer la situation et d'obtenir une nouvelle convention collective dans les meilleurs délais.

## Wiederholtes Einschalten des ONC

Der letzte Vorschlag der Direktion beinhaltet Folgendes:

- 2016: einmalige Prämie von 1.200 €;
- 2017: 0 €;
- 2018: Lineare Gehaltserhöhung von 1 %;
- Erhöhung der Essenszulage auf 5 € brutto (für das Personal, das nicht die Unternehmenskantine nutzen kann);
- neue, um 15 % nach unten herabgesetzten Tabelle für diplomierte Techniker (BTD) & generelle Lohngruppen (BG) ;
- Einführung eines neuen Gehaltssystems basierend auf den Funktionen.

Aufgrund des erteilten Mandats, haben die Gewerkschaften der Direktion schriftlich am 13. Dezember 2017 ihren letzten Vorschlag mitgeteilt:

- Dauer: 3 Jahre (01.01.2016 – 31.12.2018);
- 2016: einmalige Prämie von 1.500 €;
- 2017: einmalige Prämie von 1.500 €;
- 2018: Lineare Gehaltserhöhung von 3 % zum 01.01.2018;
- Angleichung der Essenszulage auf 8,18 € netto (für das Personal, das nicht die Unternehmenskantine nutzen kann);
- Vereinheitlichung der Gleitzeit der Zentren;
- präzise Definition der Kriterien, die Angestellte zu leitenden Angestellten qualifizieren.

Weitere Punkte, für die bereits eine Einigung gefunden wurde:

- Erhöhung der Funktionsprämie der Teamleiter und des 1. Monteurs;
- einmalige Prämie von 80 % für neue Mitarbeiter auf Basis der durchschnittlichen Entwicklung der Leistung;
- Kostenübernahme der Weiterbildung zum Meister.

Dieser Vorschlag würde den Abschluss eines Kollektivvertrags ermöglichen, der die hervorragende Arbeit und den täglichen Einsatz der Mitarbeiter anerkennt. Da die Direktion nicht auf diesen letzten schriftlichen Vorschlag vom 13. Dezember 2017 geantwortet hat, hat der LCGB das Nationale Schlichtungsamt (ONC) erneut eingeschaltet, um einen Weg aus dieser Sackgasse zu finden.

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# SERVICES & COMMERCE / DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL

**Mandy NOESEN**
Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu

**Christophe DIAS**
Services & Commerce
cdias@lcgb.lu

**Davide ROCHA**
Nettoyage
drocha@lcgb.lu

## Vinsmoselle

### Réunion de la délégation

En date du 12 octobre 2017, la délégation de Vinsmoselle s'est réunie avec le secrétaire syndical Davide ROCHA afin de discuter le renouvellement de la convention collective ainsi que la préparation et le lancement des élections sociales de 2019.

### Treffen der Personalvertretung

Am 12. Oktober 2017 traf sich die Personalvertretung der Vinsmoselle mit dem Gewerkschaftssekretär Davide ROCHA, um die Erneuerung des Kollektivvertrags sowie die Vorbereitungen und Durchführung der Sozialwahlen zu besprechen.

## ISS Facility Services

### Rencontre avec le personnel

En date du 25 octobre 2017, la déléguée du LCGB d'ISS Facility Services, Elidé MAILLARD et le secrétaire syndical, Davide ROCHA, ont rencontré le personnel de l'entreprise sur le site d'un client afin de transmettre des informations et de répondre aux questions des salariés.

### Treffen mit dem Personal

Am 25. Oktober 2017 trafen die LCGB-Delegierte bei ISS Facility Services, Elidé MAILLARD und der Gewerkschaftssekretär Davide ROCHA das Personal des Unternehmens an einem Kundenstandort, um Fragen der Angestellten zu beantworten und Auskünfte zu erteilen.

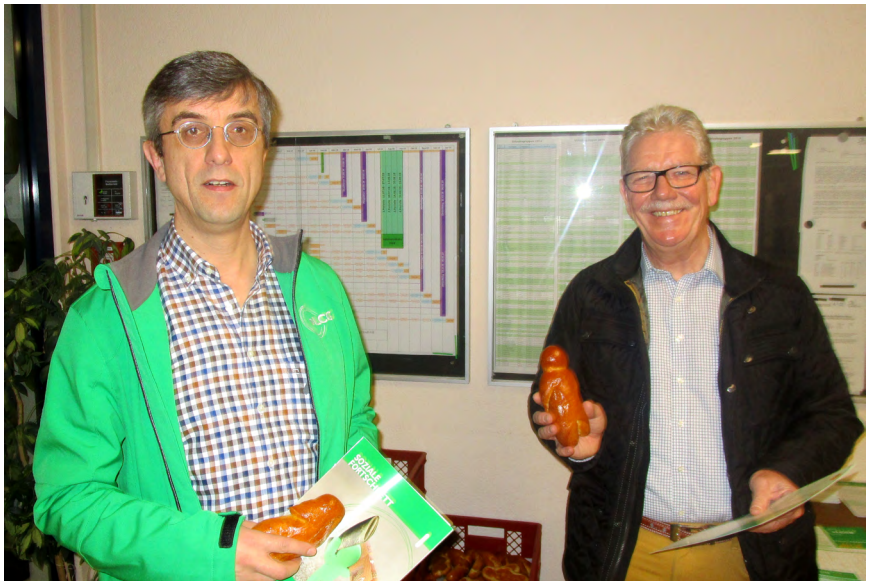
# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# SECTEUR PUBLIC / ÖFFENTLICHER DIENST

## AVL

### Boxemännercher

Le LCGB a distribué du matériel informatique, des calendriers ainsi que la gourmandise « Boxemännercher » aux salariés du service des bus de la Ville de Luxembourg.

Am 05. Dezember 2017 verteilte der LCGB Informationsmaterial, Jahreskalender und „Boxemännercher", an die Bediensteten des Busdienstes der Stadt Luxemburg.



## POST Telecom PSF

### 1ère convention collective de travail

Après des mois de négociations, le LCGB et la délégation du personnel ont pu signer une première convention collective de travail pour les près de 130 salariés de POST Telecom PSF en date du 12 décembre 2017.

La convention signée est entrée en vigueur au 1er décembre 2017 pour une durée de 19 mois, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2019 et accorde une nouvelle grille de salaires plus transparente et équitable pour tous les salariés. De plus, une allocation de repas et une demi-journée de congé supplémentaire ont été négociées.

Comme l'entreprise connaît actuellement des changements majeurs, les modalités telles que les conditions de travail, la pause de midi ainsi que les avantages liés à la voiture de fonction seront maintenues et garanties pour le futur.

### Erster Kollektivvertrag

Am 12. Dezember 2017 haben nach langen Verhandlungen der LCGB und die Personaldelegation einen ersten Kollektivvertrag für die fast 130 Angestellten der POST Telecom PSF unterschrieben.

Die unterschriebene Vereinbarung tritt rückwirkend zum 1. Dezember 2017 für die Dauer von 19 Monaten, also bis zum 20. Juni 2019, in Kraft und beinhaltet eine transparentere und gerechtere Gehaltstabelle für alle Angestellten. Außerdem wurden eine Essenszulage und ein zusätzlicher halber Urlaubstag verhandelt.

Da das Unternehmen aktuell grundlegende Veränderungen durchläuft, werden die Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen, den Mittagspausen und den Vorteilen hinsichtlich der Dienstwagen beibehalten und auch zukünftig garantiert.

**Céline CONTER**
Secteur public
cconter@lcgb.lu

**Lynn NOÉ**
Secteur public
lnoe@lcgb.lu

**Carlo WAGENER**
Secteur public
cwagener@lcgb.lu

# Echternach

## Nouvelle convention collective apporte des améliorations substantielles

Le LCGB et le collège échevinal de la commune d'Echternach ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés communaux en date du 22 décembre 2017. Par rapport à l'avenant actuel à la convention collective des employés d'Etat, ce nouvel accord comprend les améliorations suivantes :

- application du point indiciaire des fonctionnaires communaux ;
- adaptation des primes pour heures supplémentaires et travail de nuit ;
- abolition de la carrière A ;
- augmentation du congé social ;
- conversion de 2 demi-journées libres dans 1 jour de congé ;
- plus de flexibilité au niveau des heures supplémentaires ;
- application des règles plus avantageuses au niveau du service hivernal.

D'autres avantages déjà acquis restent d'application :

- avancement automatique après 15 ans dans la carrière d'aide-ouvriers ;
- complément de pension lié aux années de service ;
- prime de chef d'équipe ;
- intégration du point indiciaire de la Fonction Publique.

Une grille de salaire linéaire fut également introduite pour les nouvelles embauches à partir de janvier 2018.

## Neuer Kollektivvertrag bringt substantielle Verbesserungen

Am 22. Dezember 2017 unterzeichnete der Schöffenrat der Stadt Echternach einen neuen Kollektivvertrag mit der vertragschließenden Gewerkschaft LCGB. Gegenüber dem bisherigen Anhang zum Staatsarbeiterkollektivvertrag von 2008, beinhaltet der neue Vertrag folgende wesentliche Verbesserungen:

- Anwendung des Punktwerts der Gemeindebeamten für die Arbeitnehmer;
- Anpassung der Überstunden- und Nachtzuschläge;
- Abschaffung der A-Laufbahn;
- Erhöhung des Sozialurlaubs;
- Umwandlung von zwei halben Freistellungstagen in einen Urlaubstag;
- mehr Flexibilität beim Abbau der Überstunden;
- Integration der vorteilhaften Winterdienstregelung.

Andere Vorteile werden weiterhin angewandt:

- automatischer Aufstieg in die Hilfshandwerkerlaufbahn nach 15 Jahren;
- Pensionszuschuss in Abhängigkeit der geleisteten Dienstjahre;
- Vorarbeiterprämie;
- Anbindung des Punktwerts an den öffentlichen Dienst.

Für neu eingestellte Arbeitnehmer gilt von Januar 2018 an eine lineare Lohnstruktur.

**Découvrez la nouvelle édition du magazine « RIICHT ERAUS » du LCGB-POST sur www.lcgb.lu**

**Entdecken Sie die neue Ausgabe des Magazins "RIICHT ERAUS" des LCGB-POST auf www.lcgb.lu**

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN
# SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH

## Fédération « Soins & Socio-éducatif »

### 1ère assemblée générale

La première assemblée générale de la fédération « Soins & Socio-éducatif » a eu lieu en date du 26 octobre 2017 à Cessange. Après une introduction par la présidente de la délégation du personnel de l'Hospice de Hamm, Monia WOLFF-HALLER, Paula GONCALVES, secrétaire syndicale, a présenté le rapport d'activité de 2017. Par la suite les principales modifications de la nouvelle convention collective SAS ont été expliquées. Lors de son discours de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY a rappelé les problèmes existentiels auxquels les salariés sont confrontés, notamment dans le domaine de la maladie. Il a en outre insisté sur le fait que la digitalisation de notre société ne doit pas se faire à côté des salariés.

### Erste Generalversammlung

Am 26. Oktober 2017 fand die erste Generalversammlung des LCGB-Fachverbands Pflege und sozioedukative Berufe (SAS) in Cessange statt. Nach einer Einführung durch die Präsidentin der Personaldelegation des Hospizes Hamm Monia WOLFF-HALLER, stellte die Gewerkschaftssekretärin Paula GONCALVES den Aktivitätenbericht für das Jahr 2017 vor. Im Anschluss wurden die Hauptänderungen des neuen SAS-Kollektivvertrags erklärt. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY ging in seiner Abschlussrede auf existentielle Probleme der Angestellten insbesondere im Bereich Gesundheit ein. Er forderte weiterhin, dass die Digitalisierung unserer Gesellschaft nicht auf Kosten der Angestellten erfolgen darf.

**Céline CONTER**
Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu

**Paula GONCALVES**
Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu

## Piquet de protestation contre la non-application de la nouvelle CCT FHL

**13 novembre 2017**

## Protestaktion gegen die Weigerung zur Anwendung des neuen FHL-Kollektivvertrags

**13. November 2017**

## Enfin : Solution trouvée !

### Conflit de la non-application de la nouvelle CCT FHL

En date du 12 décembre 2017, la Commission Administrative de Hospices Civils de la Ville de Luxembourg a accordé l'enveloppe nécessaire pour l'application des modalités de la nouvelle CCT FHL pour les salariés concernés.

Après de nombreuses interventions syndicales, une entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale et le Président du Conseil d'administration, le LCGB se réjouit qu'une solution a finalement pu être trouvée et que les salariés employés sous les conditions de la CCT FHL bénéficieront enfin des avantages indispensables et mérités depuis longtemps ainsi que d'une rémunération revalorisant leur travail.

L'accord du 21 juin 2017 sera donc accordé aux salariés engagés sous la convention FHL auprès des Hospices Civils de Luxembourg. En janvier 2018, les avantages suivants sont payés :

- la classification dans les nouvelles carrières revalorisées à partir du 01 octobre 2017 ;
- l'augmentation de la valeur du point indiciaire de 2,2 % due depuis janvier 2017 ;
- le paiement de la rétroactivité sous forme :
  - d'une allocation d'une prime unique de 0,9 % du revenu 2014 ;
  - d'une allocation d'une prime unique de 2,2 % du revenu 2015 ;
  - d'une allocation d'une prime unique de 2,2 % et de la prime unique de 1 % du revenu 2016.

## Endlich: Lösung gefunden!

### Konflikt über die Anwendung des FHL-Kollektivvertrags

Am 12. Dezember 2017 bewilligte die Verwaltungskommission der Hospize der Stadt Luxemburg das notwendige Budget zur Umsetzung der Modalitäten des neuen FHL-Kollektivvertrags für die betroffenen Angestellten.

Nach zahlreichen Gewerkschaftsaktionen, einer Unterredung mit dem Minister für Soziale Sicherheit und dem Präsidenten des Verwaltungsrates, freut sich der LCGB, dass schlussendlich eine Lösung gefunden wurde und die Angestellten, die unter den FHL-Kollektivvertrag fallen, ihre seit langem verdienten Vergünstigungen und aufgewerteten Entlohnungen für ihre Arbeit erhalten.

Die betroffenen Angestellten der Hospize der Stadt Luxemburg werden nun endlich in den Genuss der Vereinbarung vom 21. Juni 2017 kommen. Im Januar 2018 werden folgende Leistungen ausgezahlt:

- die Klassifikation in den neuen aufgewerteten Laufbahnen zum 01. Oktober 2017;
- die indexierte Punktwerterhöhung von 2,2 % rückwirkend zum Januar 2017;
- die rückwirkende Zahlung :
  - einer einmaligen Prämie von 0,9 % des Einkommens von 2014;
  - einer einmaligen Prämie von 2,2 % des Einkommens von 2015;
  - einer einmaligen Zahlung von 2,2 % und einer einmaligen Prämie von 1% des Einkommens von 2016.

**Maria MENDES**
Responsable du service
INFO-CENTER
mmendes@lcgb.lu

# Développement professionnel

## Vous recherchez un emploi ? Vous voulez changer votre travail ou simplement vous réorienter professionnellement ? Le LCGB vous accompagne !

## Services gratuits pour les membres du LCGB (>5 ans)

### Formations

- **Quick Presentation**
  Savoir se présenter de manière optimale et efficace en 1min30
- **Rédiger un CV & lettre de motivation**
  Réunir un maximum d'informations sur un CV efficace et percutant avec une mise en page lisible et agréable
- **Internet : recherche & méthodologie**
  Utilisation efficace de l'Internet et des différents sites pour faciliter la recherche d'emploi et d'avoir accès à des offres non visibles par d'autres canaux
- **LinkedIn**
  Initiation à l'utilisation du réseau social professionnel et démonstration de toutes les fonctionnalités
- **Personal Branding**
  Aider les candidats à mettre en perspective ce qui les rend uniques et différents sur le marché d'emploi
- **Gérer le changement - Comment être plus résilient ?**
  Prendre conscience et se situer par rapport au processus du changement lié à la perte d'emploi ou à une transition de carrière

### Coaching individuel

En bénéficiant de séances de coaching individuel, vous pouvez adresser vos questions et inquiétudes concernant votre situation et obtenir des réponses concrètes et adaptées à vos besoins.

### Simulation d'un entretien d'embauche

Une simulation d'un entretien d'embauche vous permet de vous exercer en conditions professionnelles face à un interlocuteur inconnu afin de vous préparer idéalement.

Vous recevrez des conseils concernant votre communication verbale et non verbale, votre attitude, la qualité de vos réponses, vos points forts et les pistes d'amélioration.

A l'issu de la simulation, vous seriez prêt(e) à aborder l'entretien réel en étant plus confiant(e) et mieux préparé(e). Ainsi, vous auriez de meilleures chances à réussir.

## Services offerts avec une participation aux frais pour les membres du LCGB (>5 ans)

### Bilan de compétences

Analyse des compétences professionnelles et personnelles ainsi que de vos aptitudes et motivations afin d'établir les points forts/points à améliorer. Ce service s'adresse aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes étant en poste et qui souhaitent réfléchir à une réorientation professionnelle.

Le bilan de compétences vous offre une meilleure vision de vous-même, de vos compétences et de votre place sur le marché de l'emploi. Vous pourriez bénéficier de séances de coaching individuel pour poursuivre et approfondir le travail (définition d'un nouvel objectif, plan d'action, candidatures, etc.).

## Vérifiez les disponibilités des différentes formations offertes et contactez le :

**LCGB INFO-CENTER**

**✆ +352 49 94 24-222**
du lundi au vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8:30–12:00 et 13:00–17:00 heures

**✉ infocenter@lcgb.lu**

# Berufliche Weiterentwicklung

**Sie suchen eine Arbeitsstelle? Sie wollen Ihren Arbeitsplatz wechseln oder sich einfach beruflich neu orientieren? Der LCGB hilft Ihnen!**

## Kostenlose Angebote für LCGB-Mitglieder (>5 Jahre)

### Weiterbildungen

- **Quick Presentation**
  Sich in 1,5 Min. optimal & effizient vorstellen
- **Lebensläufe und Bewerbungsschreiben**
  Erstellen eines effizienten, erfolgreichen Lebenslaufs mit einem Maximum an relevanten Informationen und einer ordentlichen/leserlichen Präsentation
- **Internet : Suche & Methodik**
  Effiziente Nutzung des Internets und verschiedenster Seiten für die Arbeitssuche und Zugang zu Stellenangeboten, die anderswo nicht zu finden sind
- **LinkedIn**
  Einführung in die Nutzung des Businessnetzwerkes und Veranschaulichung der verschiedenen Funktionalitäten
- **Personal Branding**
  Hilft den Kandidaten, die Attribute hervorzuheben, die sie einzigartig machen
- **Mit Änderungen umgehen**
  **Wie werde ich belastbarer?**
  Sich den Änderungen im Falle eines Arbeitsplatzverlustes oder -wechsels bewusst werden und damit umgehen

### Individuelles Coaching

Im individuellen Coaching bringen Sie Ihre eigenen Fragen und Sorgen zum Ausdruck und erhalten konkrete und individuelle Antworten.

### Simulation eines Bewerbungsgesprächs

Ein simuliertes Bewerbungsgespräch ist wesentlicher Bestandteil einer optimalen Vorbereitung, um die Bedingungen und die Situation angesichts eines unbekannten Gesprächspartners einzuschätzen.

Sie erhalten Tipps bezüglich Ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation, Ihrer Einstellung, der Qualität Ihrer Antworten, Ihren Stärken sowie Verbesserungsvorschläge.

Im Anschluss an die Simulation können Sie selbstsicherer und besser vorbereitet in ein Bewerbungsgespräch gehen. So haben Sie höhere Chancen auf einen erfolgreichen Verlauf.

## Angebote mit finanzieller Beteiligung des LCGBs für Mitglieder (>5 Jahre)

### Kompetenzerfassung

Analyse Ihrer persönlichen und beruflichen Kompetenzen sowie Ihrer Fähigkeiten, um Ihre Stärken als auch die Punkte, an denen Sie noch arbeiten sollten, kennenzulernen. Dieser Service richtet sich sowohl an Arbeitssuchende als auch an solche, die eine Stelle haben, sich aber beruflich umorientieren möchten.

Durch die Kompetenzerfassung können Sie sich selbst, Ihre Kompetenzen und Ihren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt besser einschätzen und individuelle Coachings besuchen, um weitere Themen zu vertiefen, z.B. das Festlegen eines neuen Ziels, Aktionspläne, Bewerbungen, usw.

## Zur Prüfung der Verfügbarkeiten unserer Weiterbildungen, kontaktieren Sie:


**LCGB INFO-CENTER**

✆ **+352 49 94 24-222**

Montag bis Freitag
(außer Mittwochnachmittag)
8:30–12:00 & 13:00–17:00 Uhr

✉ **infocenter@lcgb.lu**

REFORME FISCALE

# SERVICES DU LCGB

## Aide pour la déclaration d'impôt

Le LCGB propose à ses membres une aide pour remplir la déclaration d'impôt sur le revenu. Ce service est gratuit pour les membres du LCGB.

**Les membres qui souhaitent obtenir de l'aide peuvent fixer un rendez-vous auprès des bureaux INFO-CENTER de Luxembourg, Esch/Alzette, Ettelbruck, Thionville et Merzig. Lors du rendez-vous, il est important de se munir de l'ensemble des documents nécessaires.**

## Simulation des taux d'imposition pour salariés non-résidents

A partir du 1er janvier 2018, le contribuable non-résident marié est d'office rangé en classe d'impôt 1. Néanmoins, il peut, sous certaines conditions, obtenir la classe 2 et être soumis à une imposition en fonction d'un taux « global » applicable en tenant compte des revenus étrangers du ménage. Plusieurs scénarios différents sont donc possibles. Mais lequel choisir si votre ménage dispose de revenus au Luxembourg et à l'étranger ? Imposition individuelle ou collective ?

**Si vous êtes membre du LCGB, l'INFO-CENTER vous propose une simulation gratuite des différents scénarios afin de pouvoir choisir l'option la plus favorable pour votre situation personnelle !**

## Simulation d'individualisation pour salariés résidents et non-résidents

A partir de l'année d'imposition 2018, les résidents et les non-résidents mariés pourront renoncer à l'imposition collective et opter pour une imposition individuelle. L'individualisation pourra être pure (imposition en classe 1), ou alors avec réallocation des revenus entre conjoints. Plusieurs scénarios différents sont donc possibles.

**Si vous êtes membre du LCGB, l'INFO-CENTER vous propose une simulation gratuite des différents scénarios afin de pouvoir choisir l'option la plus favorable pour votre situation personnelle !**

**POUR FIXER UN RENDEZ-VOUS :**

**LCGB INFO-CENTER**
✆ **+352 49 94 24-222**
**Lu-Ve** (sauf mercredi après-midi)
**8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00**
✉ **infocenter@lcgb.lu**

## STEUERREFORM

# LEISTUNGEN DES LCGBs

### Hilfe bei der Steuererklärung

Der LCGB hilft seinen Mitgliedern beim Ausfüllen der Einkommenssteuererklärung. Diese Dienstleistung ist für LCGB-Mitglieder kostenlos.

**Mitglieder, die diese Hilfe in Anspruch nehmen möchten, können in einem der INFO-CENTER Büros in Luxemburg, Esch/Alzette, Ettelbrück, Thionville oder Merzig einen Termin vereinbaren. Zu diesem Termin müssen alle notwendigen Unterlagen mitgebracht werden.**

### Berechnung des Steuersatzes für Grenzgänger

Ab dem 1. Januar 2018 werden verheiratete steuerpflichtige Grenzgänger grundsätzlich in Steuerklasse 1 eingestuft. Nichtsdestotrotz können diese Steuerpflichtigen unter bestimmten Bedingungen Steuerklasse 2 erhalten und sind dann mit ihrem Gesamteinkommen unter Anwendung des globalen Steuersatzes dem Lohnsteuerabzug unterworfen. Deshalb sind verschiedene Szenarien möglich. Doch welches ist zu wählen, wenn Sie Einkommen aus Luxemburg und aus dem Ausland beziehen? Individuelle oder gemeinsame Veranlagung?

**Wenn Sie LCGB-Mitglied sind, bietet Ihnen unser INFO-CENTER eine kostenlose Simulation der unterschiedlichen Szenarien an, so dass Sie Ihre persönlich beste Option wählen können!**

### Berechnung einer Individualisierung für ansässige und nicht-ansässige Angestellte

Seit dem Steuerjahr 2018 können ansässige und nicht-ansässige Ehepaare zwischen einer gemeinsamen Veranlagung oder einer Individualbesteuerung wählen. Die Individualbesteuerung kann vollständig „pur“ (in Klasse 1) erfolgen oder mit einem Übertrag der Einkommen zwischen den Partnern. Es sind also verschiedene Szenarien möglich.

**Wenn Sie LCGB-Mitglied sind, bietet Ihnen unser INFO-CENTER eine kostenlose Simulation der unterschiedlichen Szenarien an, so dass Sie Ihre persönlich beste Option wählen können!**

**VEREINBAREN SIE IHREN TERMIN:**

**LCGB INFO-CENTER**
✆ **+352 49 94 24-222**
**Mo-Fr** (außer Mittwochnachmittag)
**8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00**
✉ **infocenter@lcgb.lu**

Begünstigten: Name, Vorname/Fir
des Kreditinstituts
Kunden-Referenznummer - Verwendungszweck, gr
noch Verwendungszweck (insgesamt max. 2 Zeil
Angaben zum Kontoinhaber: Name, Vorn
IBAN

**Norry PEIFFER**
Président LCGB-Retraités

## LCGB-Retraités

### Visite de l'usine d'incinération SIDOR

En date du 21 novembre 2017, le comité fédéral LCGB-Retraités a participé à une visite guidée du site de la SIDOR à Leudelange. Avec ses 50 salariés et seule usine d'incinération au Luxembourg, SIDOR traite 160.000 tonnes de déchets par année.

Les membres du comité ont été accueillis par le collaborateur de la SIDOR, Patrick CHRISTOPHORY et visité les différents services afin de découvrir les différentes étapes de l'incinération des déchets.

### Besuch der Müllverbrennungsanlage SIDOR

Am 21. November 2017 nahm der Vorstand des Fachverbandes LCGB-Rentner an einem geführten Rundgang durch die SIDOR-Anlage in Leudelange teil. In der einzigen Müllverbrennungsanlage des Großherzogtums verarbeitet SIDOR mit seinen 50 Mitarbeitern insgesamt 160.000 Tonnen Abfall pro Jahr.

Die Vorstandsmitglieder wurden durch den SIDOR Mitarbeiter Patrick CHRISTOPHORY empfangen und besuchten die verschiedenen Abteilungen, um mehr über die einzelnen Schritte und Abläufe der Müllverbrennung zu erfahren.

# FRONTALIERS / GRENZGÄNGER

## LCGB Kommission der deutschen Grenzgänger

### Austausch mit Grenzgängern bei Stëftung Hëllef Doheem

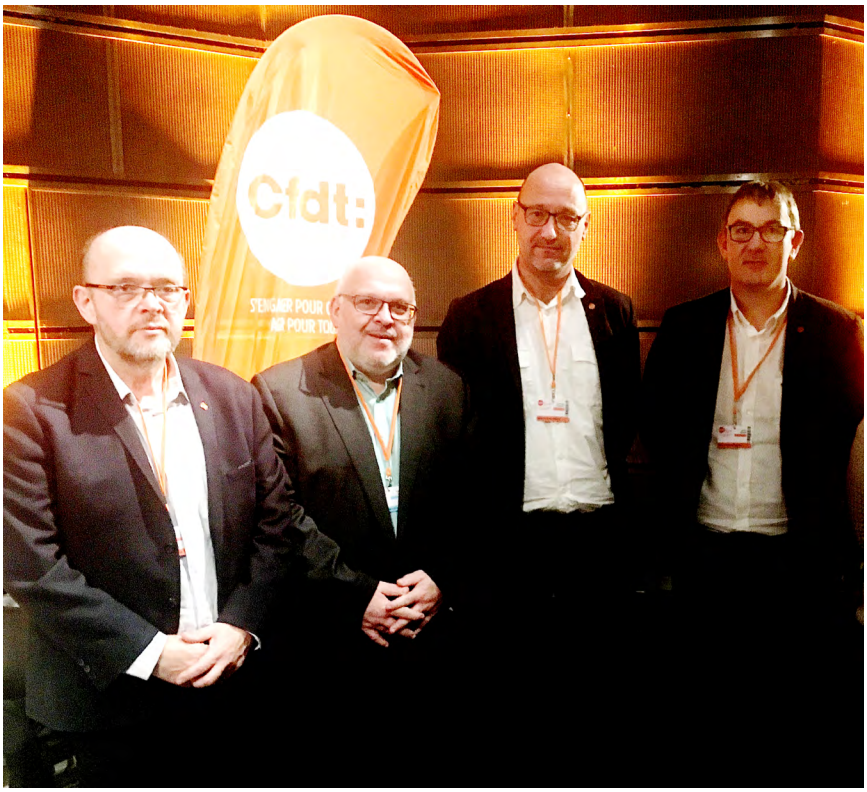
Am 26. Oktober 2017 fand eine Unterredung mit deutschen Grenzgängern, die bei der Stëftung Hëllef Doheem arbeiten, statt. Die Beschäftigten konnten spezifische Fragen und Vorschläge zu ihrer Situation als Grenzgänger vorbringen. Besonderes Interesse galt der Steuerreform in Luxemburg und der Anerkennung beruflicher Qualifikationen.

**Vincent JACQUET**
Secrétaire général adjoint
Chef du Département
Frontaliers et Grande-Region
Frontaliers belges
vjacquet@lcgb.lu

## Congrès de la CFDT

### Participation du LCGB

Le 06 décembre 2017, une délégation du LCGB, dont le secrétaire général, Francis LOMEL et le Président national, Patrick DURY, a participé au 1er congrès de la CFDT Grand Est.



**Vincent JACQUET**
Secrétaire général adjoint
Relations internationales
vjacquet@lcgb.lu

# Confédération européenne des syndicats (CES)

## Comité exécutif

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), s'est tenu les 25 et 26 octobre à Bruxelles. Un des sujets principaux élaborés lors de la réunion était le socle européen des droits sociaux. Le socle est composé d'une liste de 20 principes et droits essentiels pour contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. Le Sommet social de l'UE de Göteborg le 17 novembre a comme but la ratification du socle par les chefs de gouvernement des États membres. À cette occasion, la CES organisera une « Journée européenne d'action » le 16 novembre afin de réclamer un socle des droits sociaux plus solide et une mise en œuvre effectif.

Les principales revendications de la CES et des syndicats luxembourgeois concernant le renforcement du pilier européen des droits sociaux sont :

- Un protocole de progrès social dans toute future modification des traités afin de mettre droits sociaux et droits économiques au même niveau ;
- Un test des droits sociaux – semblable à celui du programme Mieux légiférer – applicable à toutes les politiques nouvelles afin d'évaluer la manière dont elles amélioreraient les droits sociaux ;
- Des directives en matière d'emploi pour que les droits inscrits dans le socle européen des droits sociaux deviennent réalité pour tous les travailleurs dans tous les lieux de travail, y compris une « directive sur l'application effective des droits des travailleurs » ;
- Des orientations et des objectifs visant à promouvoir la négociation collective et une convergence à la hausse des salaires et à mettre fin au dumping social en créant notamment un service européen d'inspection du travail ;
- La révision du Semestre européen pour assurer que la dimension sociale et les droits sociaux soient au cœur du processus européen d'intégration.

De plus, les représentants des syndicats européens ont discuté les conséquences des positions prises par le Conseil et le Parlement européen par rapport à la révision de la directive du détachement, proposée par la Commission en mars 2016. Deux ans après l'adoption d'une directive d'exécution en 2014 afin préciser l'application de la directive du détachement des travailleurs, la Commission européenne a soumis une nouvelle proposition pour de lutter contre la fraude. La directive est axée sur le principe d'un salaire égal sur un même lieu de travail. Cette approche est fortement soutenue par la CES et les syndicats luxembourgeois.

Toutefois, l'accord trouvé par le Conseil le 23 octobre au Luxembourg n'améliore pas considérablement la situation légale actuelle et les représentants syndicaux européens font appel aux eurodéputés de défendre et promouvoir l'égalité des droits des travailleurs détachés lors de négociations avec le Conseil. La position du Parlement, adoptée le 25 octobre, prévoit une meilleure protection des travailleurs ainsi qu'une rémunération conforme aux lois ou les conventions collectives applicables dans le pays d'hôte, l'inclusion des travailleurs détachés envoyés par une agence de travail temporaire ou le remboursement de coûts liés au transport et au logement.

La limite proposée pour la durée du détachement est contestée par les syndicats. Le Conseil propose une limite de 12 à 18 mois et le Parlement 24 mois avant que l'ensemble du droit du travail du pays d'hôte ne soit applicable au travailleur détaché. Actuellement la période moyenne d'un détachement est inférieure à un semestre. Par conséquent les syndicats européens demandent une limitation de la durée à 6 mois.

La révision de la directive exclut actuellement le secteur du transport international. La CES et les syndicats luxembourgeois insistent à ce qu'une solution législative soit mise en place qui permettra de réduire les abus et de renforcer le droit du travail des travailleurs dans le secteur.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par André ROELTGEN, président de l'OGBL, Véronique EISCHEN, membre du bureau exécutif de l'OGBL, par le secrétaire général adjoint du LCGB et par Henrike WOLTER, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB.

# Socle européen des **droits sociaux**

*17 November 2017*

# Proclamation du Socle européen des droits sociaux :

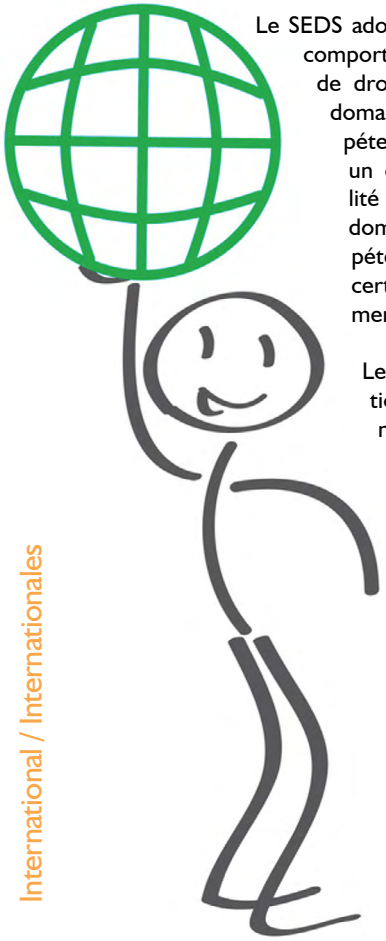
## Un premier pas vers une convergence sociale en Europe ?

Le 17 novembre 2017, les chefs d'états européens se sont réunis à Göteborg pour adopter le Socle européen des droits sociaux (SEDS). A l'initiative de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), les syndicats de toute l'Europe, dont une délégation du LCGB, se sont également retrouvés le veille dans le cadre d'un Sommet social afin de mener une réflexion et de prendre position sur le SEDS que certains ont qualifié de « dernière chance de l'Europe sociale ».

Les attentes des travailleurs et des citoyens à ce niveau sont en effet élevées car la dimension sociale de l'Union Européenne a été négligée depuis bon nombre d'années et l'UE souffre actuellement d'un grand déséquilibre entre cette dimension sociale (nationale) et le marché intérieur (paneuropéen) où la primauté des droits économiques reste de mise par rapport aux droits sociaux. Par ailleurs, la déréglementation du droit du travail (national) et des systèmes de protection sociale (via des réformes soutenues par l'UE) a créé un second déséquilibre entre la gouvernance économique et monétaire et la politique sociale.

Le SEDS apportera-t-il dès lors les résultats escomptés ? S'agit-il d'un tournant dans la politique sociale européenne ou simplement d'une initiative vouée à l'échec car juridiquement non contraignante ?

**Des principes et des droits**



Le SEDS adopté ce 17 novembre à Göteborg comporte une vingtaine de principes et de droits qui concernent à la fois des domaines où l'UE possède une compétence législative et où il existe déjà un cadre juridique solide (ex. l'égalité entre les genres), mais aussi des domaines où l'UE n'a qu'une compétence législative limitée voire dans certains cas, inexistante (ex. le logement ou encore les salaires).

Le SEDS a dans les faits pour ambition d'orienter l'action politique au niveau national et constitue aussi un engagement émanant des institutions de l'UE. Un bémol cependant : le texte adopté n'est légalement pas contraignant. De ce fait, le SEDS en lui-même n'ajoute donc pas beaucoup de droits aux personnes qui vivent et qui travaillent dans l'UE. Ce n'est que s'il est mis en œuvre de manière adéquate et si on en utilise au maximum ses capacités, que le SEDS pourra avoir un impact significatif pour les citoyens.

**Aller au-delà du symbole ...**

Pour renforcer la dimension sociale de l'Europe, le LCGB considère que le SEDS a besoin d'un plan d'action ambitieux en vue de la mise en œuvre des actions et des engagements concrets qui sont nécessaires pour l'exécution de chacun des 20 principes et droits qui sont énoncés. Une feuille de route sur la manière dont les droits seront réalisés est également très importante.

Le LCGB estime aussi qu'il est essentiel que les principes contenus dans le SEDS soient mis en œuvre au travers du « semestre européen» qui devrait devenir un « semestre économique et social » et qui considèrerait les droits et le bien-être des travailleurs aussi sérieusement que les déséquilibres budgétaires.

En droit européen, les libertés économiques prévalent sur les droits sociaux. C'est un résultat de la jurisprudence de la Cour de justice européenne. En Europe, il est dès lors devenu plus difficile pour les syndicats de défendre les travailleurs contre une concurrence déloyale portant sur les salaires et les conditions de travail, de combattre en faveur de l'égalité de traitement entre travailleurs et de mener des actions pour améliorer les conditions de vie et de travail dans l'ensemble de l'UE. C'est pourquoi, tout comme la CES, le LCGB demande d'ajouter un Protocole social dans les traités européens.

**Le Protocole social reste l'objectif !**

Un tel protocole clarifierait la relation entre droits sociaux et libertés économiques mais pour être contraignant et influencer les décisions de la Cour de justice européenne, ce protocole devrait notamment :

- confirmer que le marché unique n'est pas une fin en soi mais doit favoriser le progrès social pour les peuples de l'UE ;
- préciser que les libertés économiques et les règles de concurrence ne peuvent avoir priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social et que, en cas de conflit, les droits sociaux prévalent ;
- préciser que les libertés économiques ne peuvent être interprétées comme donnant le droit de les invoquer pour échapper ou contourner les lois et pratiques nationales en matière de protection sociale et d'emploi ou dans le but de justifier une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail.

Dans la situation actuelle, le SEDS ne constitue certainement pas la solution pour résoudre tous les problèmes qui accablent l'Europe sociale. Il s'agit plutôt d'un point de départ, même si l'initiative juridiquement non contraignante, dont l'impact est largement dépendant des acteurs concernés (institutions de l'UE, États membres, partenaires sociaux, etc.). Mais prendront-ils cette initiative au sérieux ? Ils devront en tous cas saisir cette opportunité et dépasser le niveau du symbole et des bonnes intentions pour traiter le SEDS comme une première étape vers une véritable convergence sociale à travers l'Europe.

# En faveur d'emplois de qualité

## Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), s'est tenu les 13 et 14 décembre à Bruxelles.

Les représentants syndicaux de toute l'Europe ont réaffirmé leur engagement en faveur d'emplois de qualité pour tous les travailleurs en Europe. La création de tels emplois doit redevenir une priorité majeure de la politique économique européenne et nationale.

L'Union européenne fait partie des espaces les plus développés de la planète. Néanmoins, la crise économique et financière a non seulement dégradée les conditions de travail et mais a aussi ralenti le développement des salaires, qui reste inférieure au développement des moyens de productivité en Europe. En conséquence, les inégalités s'aggravent entre les pays membres mais aussi dans les pays eux-mêmes.

La relance économique n'a pas arrêté le fait que le fossé entre les salaires faibles et les salaires élevés continue de se creuser. Il en résulte que le pouvoir d'achat de la grande majorité des citoyens en Europe a fortement souffert en raison de la politique d'austérité européenne et nationale.

Cependant, les emplois de qualité avec une rémunération décente sont en fait un atout pour la compétitivité, l'innovation et la demande en Europe. Les emplois de qualité génèrent des performances de qualité et une productivité accrue, qui en conséquence stimule la demande intérieure, qui est en fait un des moteurs économiques le plus important.

Selon les représentants syndicaux, un emploi de qualité doit être un emploi qui offre :

- Un bon salaire ;
- La sécurité d'emploi ;
- Un apprentissage tout au long de la vie ;
- Un lieu de travail sûr et sain ;
- Un temps de travail raisonnable ;
- Une représentation syndicale.

Dans le cadre de l'adoption du socle européen des droits sociaux par l'UE et les chefs d'États, la CES et ses membres revendiquent que la problématique de la qualité d'emploi soit remis en dessus de l'ordre du jour. L'UE doit maintenant agir concrètement pour améliorer la vie des travailleurs.

Autres sujets élaborés lors de la réunion étaient les mesures proposées par la Commission Européenne concernant l'approfondissement de l'Union européenne monétaire (UEM), les orientations des politiques économiques du Semestre européen de l'année prochaine et la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux.

La CES, en coopération avec l'OGBL et le LCGB, continuera ses campagnes pour les augmentations salariales (https://payrise.eu/fr/accueil/) et la création d'une véritable Europe sociale.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par Véronique EISCHEN, membre du bureau exécutif de l'OGBL, par Jean-Claude REDING, conseiller, par Vincent JACQUET, secrétaire général adjoint du LCGB et par Henrike WOLTER, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB.

**Francis LOMEL**
Secrétaire général
Chef du Département
Circonscriptions et Sections
flomel@lcgb.lu

## 2018 - ein Jahr mit großen Aufgaben!

Es war mir eine große Freude, den diesjährigen Neujahrsempfang so erfolgreich erleben zu dürfen. Mehr als 700 LCGB-Mitglieder haben zu einer wunderbaren und kollegialen Stimmung des Neujahrsempfangs in Schifflingen beigetragen.

Eure Präsenz ist ein positives Zeichen für den LCGB und trägt zur Stärkung unserer Gewerkschaft bei. Deshalb bedanke ich mich hiermit persönlich bei allen LCGB-Mitgliedern für ihren Beitrag zu diesem großartigen Erfolg.

**Eure Präsenz ist ein positives Zeichen für den LCGB und trägt zur Stärkung unserer Gewerkschaft bei!**

2018 wird ein Jahr voller Herausforderungen! Politische und soziale Themen werden unseren Alltag begleiten. Doch insbesondere die Digitalisierung – so auch das Leitthema unseres Aktionsprogrammes für die Sozialwahlen – steht auf der Tagesordnung.

Die größte Aufgabe für den LCGB werden jedoch die Vorbereitungen auf die Sozialwahlen sein, die Anfang des Jahres 2019 stattfinden werden. 2018 wird der Einsatz jedes einzelnen Personaldelegierten wichtig sein. Sein Einsatz, seine Stellung im Betrieb und insbesondere seine kommunikativen und sozialen Fähigkeiten sind maßgebend für die Gestaltung der Zukunft des LCGBs.

Aufgrund der bisherigen Arbeit und des Einsatzes unserer Personalvertreter sowie unserer Militanten, bin ich zuversichtlich, dass wir diese Herausforderungen erfolgreich meistern werden.

Viele spannende Veranstaltungen erwarten uns in diesem Jahr. So bietet der LCGB unter anderem hilfreiche und informative Konferenzen im Hinblick auf die Vorbereitungen der Sozialwahlen an (weitere Informationen auf www.lcgb.lu).

Ich möchte hier auch die Gelegenheit nutzen, all unsere LCGB-Mitglieder zur 1.Mai-Feier, welche auch in diesem Jahr in Remich stattfinden wird, einzuladen.

Ich wünsche uns allen, ein erfolgreiches Jahr, geprägt von Solidarität, in dem wir das Morgen schon heute angehen und so den Weg für eine starke und zukunftsorientierte Gewerkschaft ebnen.

In diesem Sinne **„Haut ass muer"!**

## Rencontre

### Consul Général du Portugal au Luxembourg

En date du 19 octobre 2017, une délégation du LCGB composée du Secrétaire général Francis LOMEL, du Président de la section portugaise Reinaldo CAMPOLARGO et le secrétaire syndical Tiago FERREIRA, a rencontré le Consul Général du Portugal au Luxembourg, Monsieur Manuel GOMES SAMUEL afin de s'échanger sur des thèmes d'actualité et la communauté portugaise au Luxembourg.

## Treffen

### Portugiesischer Generalkonsul in Luxemburg

Am 19. Oktober 2017 traf eine Delegation des LCGBs, bestehend aus dem Generalsekretär Francis LOMEL, dem Präsidenten der portugiesischen Sektion Reinaldo CAMPOLARGO und dem Gewerkschaftssekretär Tiago FERREIRA, den portugiesischen Generalkonsul in Luxemburg Manuel GOMES SAMUEL, um sich über Aktualitätsthemen und die portugiesische Gemeinschaft in Luxemburg auszutauschen.

## Mullefest

### 29. Oktober 2017

Eng ronn 80 Memberen hunn sech beim 2. Mullefest vun der LCGB-Sektioun Déifferdeng an der Hall de la Chiers zu Déifferdeng zesumme fonnt a konnten e puer flott Stonne bei engem gudden Iessen a Musek vum Romain KERSCHEN verbréngen.

## Hierkenowend LCGB-Sektioun Eischen

### 4. November 2017

D'Sektioun Eischen konnt een enorme Succès bei hirem traditionellen Hierkenowend feieren andeems sie eng ronn 150 Memberen am Centre Culturel zu Eischen begréisse konnt.

## Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Beetebuerg

### 1. Dezember 2017

De Sektiounspresident Pit KOPP huet déi ronn 45 uwiesend Memberen am Veräinshaus zu Beetebuerg an enger gemittlecher Atmosphäre begréisst. Duerno huet d'Sekretärin Marianne STEHMEIER den Aktivitéitsbericht an den Caissier Rudy WEBER de Finanzbericht virgedroen. Uschléissend huet de President vum Bezierk Süden, Fernand SEYLER, de Comitésmembere fir hier gutt Aarbecht Merci gesot. Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL, huet ofschléissend ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalen.

## Fête de la Sainte Barbe à Rumelange

La fête de la Sainte Barbe, Patronne des Mineurs et des Sapeurs-Pompiers, a eu lieu le 04 décembre 2017 sous le patronage de la Ville de Rumelange. Un grand cortège avec l'Harmonie Municipale et le corps des sapeurs-pompiers de Rumelange portant la statue de la Sainte Barbe a amené les participants jusqu'au Musée National des Mines.

Après un recueillement devant le monument des mineurs et le dépôt d'une gerbe, les nombreux participants sont entrés à l'intérieur de la galerie afin d'assister à une messe solennelle. A la suite de la cérémonie officielle, la section LCGB de Rumelange avait organisé un banquet à la maison paroissiale.

## Barbaratag in Rumelange

Am 4. Dezember 2017 wurde der Tag zu Ehren der heiligen Barabara, der Schutzheiligen der Berg- und Feuerwehrmänner, unter der Schirmherrschaft der Stadt Rumelange gefeiert. Ein großer Festzug des städtischen Musikvereins und der Feuerwehr von Rumelange, die Statue der Heiligen Barbara tragend, begleitete die Teilnehmer bis zum nationalen Grubenmuseum.

Nach einer Andacht und der Niederlegung eines Ehrenkranzes vor dem Bergbauarbeiterdenkmal, nahmen die zahlreichen Besucher im inneren der Stollen des Museums an einem feierlichen Gottesdienst teil. Im Anschluss an die offizielle Zeremonie lud die LCGB-Sektion Rumelange zu einem Essen im Pfarrhaus ein.

## Prime d'encouragement pour études universitaires

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2016/2017 pour les enfants des membres LCGB sont disponibles via :

✆ (+352) 49 94 24 - 246
✉ nmoris@lcgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires : 01er mai 2018

**LCGB-Gestion Membres**
**B.P. 1208**
**L-1012 Luxemburg**

## Förderprämie für Hochschulstudien

Die Antragsformulare für die Förderprämie 2016/2017 für höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern sind verfügbar unter:

✆ (+352) 49 94 24 - 246
✉ nmoris@lcgb.lu

Der Einsendeschluss ist der 01. Mai 2018

**LCGB-Mitgliederverwaltung**
**B.P. 1208**
**L-1012 Luxemburg**

## Eis Verstuerwen

Den LCGB huet déi traureg Pflicht, den Doud vun sengem laangjärege Member, laangjärege Member vun der Chambre des Employés Privés an der Chambre des Salariés, dem **Jeannine THEISEN** matzedeelen.

# LACAFFE & SCHMITZ

## Agence Principale d'Assurances

Foyer

**Einfach fir lech do**

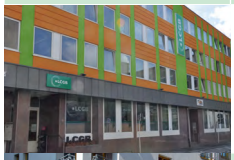
15, place de l'Europe - L-4112 Esch-sur-Alzette

Tél.: 57 23 11 - 3924@foyer.lu

# AGENDA 2018

| | | |
|---|---|---|
| 02.02.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Schëffleng | Veräinshaus zu Schëffleng |
| 03.02.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Dummeldeng | Eurohotel zu Gonnereng |
| 04.02.2018 - 11:30 | Generalversammlung vun der Sektioun Attert | Restaurant Kugener zu Uerschdref |
| 09.02.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Miersch | Café op der Gare zu Lëntgen |
| 25.02.2018 - 11:30 | Generalversammlung vun der Sektioun Dikrech | |
| 01.03.2018 - 11:30 | Generalversammlung vun der Sektioun Diddeleng | Centre Hild zu Diddeleng |
| 04.03.2018 - 10:30 | Generalversammlung vun der Sektioun Feelen | Hennesbau zu Feelen |
| 04.03.2018 - 12:00 | Wanterfest vun der Sektioun Feelen | Hennesbau zu Feelen |
| 16.03.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Esch/Uelzecht | |
| 16.03.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Gemeng Suessem | Parhaus zu Bieles |
| 16.03.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Stroossen | Poorheem zu Stroossen |
| 17.03.2018 - 18:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Stausee | Kauneref am Veräinssall |
| 17.03.2018 - 19:00 | Generalversammlung Sektioun Mondorf/Altwies | Restaurant Kohn zu Altwies |
| 18.03.2018 - 10:00 | Schluechtfest vun der Sektioun Esch/Uelzecht | Festsall vun der Maison des Jeunes zu Esch |
| 24.03.2018 - 16:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Déifferdeng | Hall de la Chiers zu Déifferdeng |
| 10.04.2018 - 19:00 | Generalversammlung vun der Sektioun Uelzecht/Syrdall | Restaurant Delicious zu Sandweiler |
| 28.04.2018 - 21:00 | Let's Dance vun der Sektioun Préizerdaul | |
| 30.04.2018 - 18:45 | 1. Mee Virfeier vun der Sektioun Gemeng Suessem | Schoul Bieles-Post |

# BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS

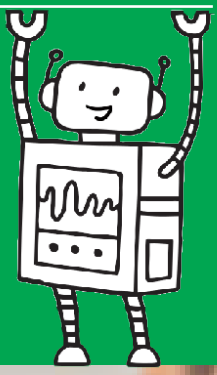
| | Lundi<br>Montag | Mardi<br>Dienstag | Mercredi<br>Mittwoch | Jeudi<br>Donnerstag | Vendredi<br>Freitag | Samedi<br>Samstag |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **INFO-CENTER** | Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00)<br>(sauf mercredi après-midi - außer Mittwochnachmittag)<br>Fax : +352 49 94 24-249 / E-mail : infocenter@lcgb.lu | | | | | |
|  **LUXEMBOURG** (L-1351)<br>11, rue du Commerce<br>✆ +352 49 94 24-1 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | |
| **ESCH/ALZETTE** (L-4132)<br>1, Grand-rue<br>✆ +352 54 90 70-1 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | |
| **ETTELBRUCK** (L-9053)<br>47, avenue J.F. Kennedy<br>✆ +352 81 90 38-1 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | |
| Deutsche Grenzgänger<br>**MERZIG** (D-66663)<br>Saarbrücker Allee, 23<br>✆ +49 (0) 68 61 93 81-778 | | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 16h30 | | | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 16h30 | |
| Deutsche Grenzgänger<br>**TRIER** (D-54295)<br>Schönbornstrasse, 1<br>✆ +49 (0) 651 46 08 76 41<br>Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42 | | | | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 16h30 | | |
| Frontaliers français<br>**THIONVILLE** (F-57100)<br>1, place Marie Louise<br>✆ +33 (0) 38 28 64-070 | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | | | 08h30 - 12h00<br>13h00 - 17h00 | | |
| Frontaliers belges CSC<br>**ARLON, BASTOGNE, VIELSALM**<br>✆ +32 (0) 63 24 20 40<br>E-mail: p.conrotte@acv-csc.be | ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : Lundi à mecredi de 09h00 à 12h30 / jeudi de 14h00 à 18h00<br>BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : Lundi de 14h00 à 18h00 / mardi à jeudi de 09h00 à 12h30<br>VIELSAM (5, rue du Marché) : Lundi de 13h30 à 15h30 / mercredi de 8h30 à 12h00 | | | | | |
| Belgische Grenzgänger CSC<br>**ST. VITH**<br>Klosterstrasse, 16<br>✆ +32 (0) 87 85 99 33<br>E-mail: uschroeder@acv-csc.be | | 08h30 - 12h00 | | 14h00 - 18h00 | | |
| **DIFFERDANGE** (L-4605)<br>25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)<br>✆ +352 58 82 89 – René FLENGHI<br>GSM : +352 621 276 075<br>E-mail : differdange@lcgb.lu | | 09h00 - 12h00 | | 09h00 - 12h00 | | 09h00 - 12h00 |
| **WASSERBILLIG** (L-6601)<br>Place de la Gare ✆ +352 74 06 55<br>**Consultas em lingua portuguesa**<br>GSM : +352 621 262 010 –<br>Reinaldo CAMPOLARGO<br>E-mail : camporei@pt.lu | | | | 17h30 - 19h00 | | |

**WWW.LCGB.LU**

# DÉCLARATION D'IMPÔT

## Aide et assistance gratuite

### pour les affiliés du LCGB



- Aide pour la déclaration d'impôt
- Simulation des taux d'imposition pour salariés non-résidents
- Simulation d'individualisation pour salariés résidents et non-résidents

**Pour plus d'informations, contactez-nous :**

✆ +352 49 94 24-222 **ou** ✉ infocenter@lcgb.lu

**WWW.LCGB.LU**

LCGB

HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.