

SOZIALE FORTSCHRÉTT

02 / 2018



**Mat staarke
Kandidaten a
Richtung
Sozialwahlen**

SOMMAIRE / INHALT

N°2/2018

- 3 Editorial**
- 5 Fête du 1^{er} Mai / 1. Mee Fest**
- 8 Actualités / Aktualität**
- 22 Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
- 22 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
- 29 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk**
- 32 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
- 33 Finances / Finanzwesen**
- 35 LCGB-SEA**
- 37 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel**
- 40 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
- 44 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**
- 46 INFO-CENTER**
- 48 Frontaliers / Grenzgänger**
- 58 D'Liewen am LCGB**

SOZIALE FORTSCHRÉTT

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 ?
Avissez notre service
gestion membres !

Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?

Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!

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

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

12 mars

Le 12 mars 2019 auront lieu les prochaines élections sociales pour le renouvellement des délégations du personnel et des mandats de la Chambre des Salariés (CSL).

Afin d'obtenir un bon score lors de ce scrutin, notre organisation syndicale a besoin de bons candidats et d'une préparation méticuleuse.

Les journées des candidats, qui ont eu lieu mi-mars, ont lancé la recherche des candidats dans les entreprises et sociétés des différents secteurs, dont notamment le secteur financier (LCGB-SESF), le secteur de la santé, des soins et socio-éducatifs, le secteur public, le secteur des services et commerces, le secteur de la construction et de l'artisanat, du secteur de l'industrie et de la sidérurgie ainsi que du secteur des garages, du transport et du gardiennage. Ces journées se sont déroulées dans une ambiance décontractée et ont suscité l'intérêt de nos membres et militants.

La préparation des élections sociales a d'ailleurs commencé avec la constitution d'une nouvelle équipe de secrétaires syndicaux, dynamique et fortement motivée. Encadrée par le secrétaire général, cette équipe est à la base du renouveau de notre travail sur le terrain, marqué par un engagement fort au cœur des entreprises.

Un autre volet de notre préparation est constitué par l'adaptation et l'amélioration continue de nos prestations et services. Je voudrais citer ici surtout les efforts entrepris au niveau de l'assistance et du conseil pour la déclaration d'impôts respectivement les simulations afin d'optimiser la charge fiscale de nos collègues non-résidents. La présence ren-

forcée de nos consultants dans les différents INFO-CENTERS avec un élargissement de nos conseils au sein du HELPDESK sont des pistes que nous suivons également.

L'évolution de nos membres confirme que nous avons choisi le bon chemin (avec 4.700 membres bruts et 1.900 membres nets pour l'année 2017).

Le LCGB est donc aujourd'hui une organisation syndicale, qui met à disposition de ses membres toute une panoplie de services et de prestations et du personnel motivé, soucieux de répondre aux questions et attentes légitimes de ses membres, militants et délégués.

Les succès récents constituent une base solide pour entamer cette dernière ligne droite de 12 mois afin d'atteindre notre véritable objectif, le renforcement de notre organisation syndicale à l'issue du scrutin des prochaines élections sociales.

Notre plan d'action pour les élections sociales « Aujourd'hui, c'est Demain » représente finalement la clé de voûte de nos efforts.

Nous revendiquons pour les salariés du secteur privé la mise en place de mesures et de lois, qui permettent d'organiser le monde du travail à l'ère de la digitalisation, en tenant compte des besoins justifiés des salariés : droit au temps partiel, compte épargne temps, cogestion entre délégation du personnel et employeur au niveau de la planification du temps de travail.

Le LCGB exige le maintien et le développement d'un modèle social fort et capable



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

de garantir des soins qualitatifs au niveau de l'assurance dépendance, d'un système de retraite avec des pensions décentes et d'une assurance maladie de première qualité.

Le LCGB s'engage dans tous les secteurs pour des conditions de travail humaines et un niveau de rémunération équivalent, afin de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie familiale et de mener avec leurs familles une vie décente.

Le LCGB revendique un traitement équitable de tous les salariés de ce pays, résidents ou non-résidents. Nous réfutons la création de nouvelles injustices sociales à l'exemple de l'accès à la classe d'impositions 2 pour les salariés mariés non-résidents.

Nous rejetons la discrimination pour les salariés du secteur privé par une politique, qui creuse les inégalités de traitement existantes entre secteur privé et secteur public. En conséquence, nous exigeons la suppression de la limite des 52 semaines en cas de maladie et une meilleure protection des salariés en cas de chômage ou reclassement. Nous revendiquons l'introduction pour les salariés d'un système de compte épargne temps, qui repose sur les mêmes principes que celui visé pour le secteur public.

Le LCGB s'engage pour un modèle social et économique plus équitable et plus juste. Un modèle, qui met aujourd'hui et qui mettra demain l'homme au centre de l'intérêt.

Le LCGB prépare les prochaines élections avec engagement et détermination. Nul doute n'est permis que nous réussissions ensemble avec nos membres, nos militants et nos candidats, en équipe, le renforcement du LCGB.



12. März

Am 12. März 2019 werden die nächsten Sozialwahlen zur Erneuerung der Betriebsräte und der Mandate der Arbeitnehmerkammer (CSL) stattfinden.

Um ein gutes Wahlergebnis zu erzielen, braucht unsere Gewerkschaft gute Kandidaten und eine akribische Vorbereitung.

Die Kandidatentage, die Mitte März stattfanden, waren der Startschuss auf der Suche nach Kandidaten in den Betrieben und Unternehmen der verschiedenen Sektoren. Insbesondere in den Bereichen Finanzwesen (LCGB-SESF), Gesundheit, Pflege und sozio-educative Berufe, Öffentlicher Dienst, Dienstleistungen und Handel, Bau und Handwerk, Industrie und Stahlindustrie sowie in den Werkstätten, im Transportwesen und bei den Wachdiensten. Die Kandidatentage fanden in einem lockeren Rahmen statt und weckten das Interesse zahlreicher Mitglieder und Militanten.

Die Vorbereitung der Sozialwahlen beinhaltet auch den Aufbau eines dynamischen und motivierten Teams an Gewerkschaftssekretären. Unter der Leitung des Generalsekretärs arbeitet dieses Team an der Erneuerung unserer Arbeit an der Basis, gekennzeichnet durch ein hohes Engagement im Herzen der Unternehmen.

Ein weiterer Bestandteil unserer Vorbereitungen besteht in der kontinuierlichen Anpassung und Verbesserung unserer Dienstleistungen. Ich möchte hier insbesondere die Entwicklung bei der Hilfe und Beratung bei der Steuererklärung beziehungsweise die Simulationen zur Optimierung der Steuerschuld unserer Grenzgängerkollegen hervorheben. Eine verstärkte

Präsenz unserer Berater in den INFO-CENTER Büros und die Erweiterung unserer Beratungen durch den HELPDESK sind weitere Leitlinien, die wir verfolgen.

Der Erfolg, gekennzeichnet durch eine positive Mitgliederentwicklung (4.700 neue Mitglieder brutto und 1.900 Mitglieder netto im Jahr 2017), gibt uns recht.

Der LCGB ist heute eine Gewerkschaft mit einem breiten Angebot an Service-Leistungen für seine Mitglieder und einem engagierten Team, das stets darauf bedacht ist, den Fragen und Erwartungen seiner Mitglieder, Militanten und Delegierten zu entsprechen.

Die jüngsten Umsetzungen bilden eine solide Basis für den Endspurt in den kommenden 12 Monaten, um unser Hauptziel zu erreichen: die Stärkung unserer Gewerkschaft nach der Abstimmung bei den kommenden Sozialwahlen.

Unser Aktionsplan „Heute ist Morgen“ für die Sozialwahlen stellt einen Eckpfeiler unserer Bemühungen dar.

Wir fordern für die Angestellten im Privatsektor die Einführung von Maßnahmen und Gesetzen, die es ermöglichen, die Arbeitswelt im digitalen Zeitalter und entsprechend den gerechtfertigten Ansprüchen der Arbeitnehmer zu gestalten: Recht auf Teilzeit, Zeitsparkonten, gemeinsame Entscheidungen der Personaldelegation und des Arbeitgebers bei der Arbeitszeitplanung.

Der LCGB verlangt den Erhalt und die Weiterentwicklung eines starken Sozialmodells, fähig die Pflegequalität durch die Pflegever-



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lrgb.lu

sicherung, ein Rentensystem mit angemessenen Renten und eine Krankenversicherung von erstklassiger Qualität zu gewährleisten.

Der LCGB setzt sich in allen Bereichen für humane Arbeitsbedingungen und ein angemessenes Lohnniveau ein, um den Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein vernünftiges Leben mit ihrer Familie zu ermöglichen.

Der LCGB fordert eine Gleichbehandlung aller in diesem Land tätigen Arbeitnehmer, egal ob ansässig oder Grenzgänger. Wir lehnen jede neue soziale Ungerechtigkeit ab, zum Beispiel der Zugang zur Steuerklasse 2 für verheiratete steuerpflichtige Grenzgänger.

Wir sind gegen jegliche Diskrimination der privat beschäftigten Angestellten durch eine Politik, die die bereits existierenden Ungleichheiten zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor vertieft. Deshalb verlangen wir die Streichung der 52-Wochengrenze im Krankheitsfall und einen besseren Schutz der Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit oder Wiedereingliederung. Wir fordern die Einführung von Zeitsparkonten für Angestellte, die auf den gleichen Prinzipien, wie im Öffentlichen Dienst angewandt, beruht.

Der LCGB setzt sich für ein faires und gerechteres Sozial- und Wirtschaftsmodell ein. Ein Modell, das heute sowie morgen den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Der LCGB bereitet sich auf die kommenden Sozialwahlen entschlossen und mit großem Engagement vor. Und ohne Zweifel werden wir mit unseren Mitgliedern, unseren Militanten und unseren Kandidaten, gemeinsam als Team, den LCGB stärken.



FÊTE DU 1^{ER} MAI LCGB

Remich
près de la piscine
à partir de 10h00



TOUTE LA JOURNÉE :
ANIMATION POUR PETITS ET GRANDS

ENTRÉE + PARKING/NAVETTES GRATUITES

Plus d'informations : www.lcgb.lu

PROGRAMM 1. MEE

PROGRAMME 1^{ER} MAI

10.30 AUER:

**1. MEE RIED VUM
LCGB-NATIONALPRESIDENT
PATRICK DURY**



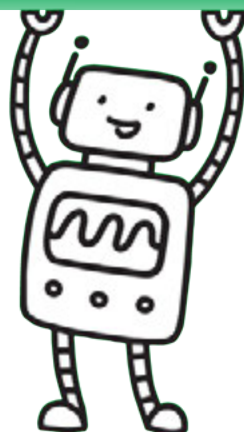
10H30:

**DISCOURS DU 1^{ER} MAI DU
PRÉSIDENT NATIONAL DU
LCGB. PATRICK DURY**

**12.00 AUER: METTEGIESSEN
12H00 : DÉJEUNER**

MENÜ

Forellenfilet mat Meerrettich
*
Schwéngsfiletmedaillon „Waldesruh“ mat
Ramchampignons, Spätzle an Zalot
*
Taart



MENU

Filet de Truite au Raifort
*
Médaillon de Porc « Waldesruh » avec
Champignons à la Crème, Spätzles et Salade
*
Tarte



De ganzen Dag iwwer

GEGRILLTES / FIERKEL UM SPIESS

Toute la journée

GRILLADES / COCHON DE LAIT



GRATIS PARKING & BUS NAVETTE

Parking beim Cactus Réimech

PARKING / NAVETTES GRATUITES

Parking Cactus Remich

10H00 + 13H00
CHAPEAU BAS



Chapeau Bas si villsäiteg Kënschtler, déi duerch faszinéierend Showeinlagen iwwerzeegen: Close-up Magie, charmant Comedy Artistik, op 2,80 Meter héije Stelzen oder eng spektakulär an emotionell audio-visuelle LED-Show.

Chapeau Bas sont des artistes polyvalents avec un show sensationnel : la magie close-up, la comédie artistique charmante, un show élevé sur des échasses de 2,80 mètres ou bien encore un spectacle LED audiovisuelle spectaculaire et émotionnel.

11H15
GROOVIN AFFAIRS



Als Coverband sti Groovin Affairs zanter ville Jore fir eemoleg Shows op héchstem musikaleschen Niveau, déi all Event zu engem onvergieslechen Erlefnis maachen.

Depuis de nombreuses années, les shows musicaux fantastiques du cover band Groovin Affairs font de toute événement une expérience mémorable.

13.30 AUER
KÄPT'N ÄNDÄ & MATROUS K1000



Nom 1. Succès « Elo geet et lass ! » op der Päischtcroisière 2007, hunn de Käpt'n Ändä a de Matrous K1000 een Hit nom aneren erasbruecht.

Après le 1^{er} tube célèbre « Elo geet et lass ! » de la croisière de Pentecôte en 2007, Käpt'n Ändä & Matrous K1000 ont publié un hit après l'autre.

16.00 AUER
BARBARA • HELENE FISCHER DOUBLE





Assurance Dépendance

La qualité des prestations en souffrance !

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 07 février 2018, Christophe KNEBELER, Secrétaire général adjoint, a rappelé la position du LCGB quant à la réforme de l'assurance dépendance, qui se caractérise avant tout par des économies budgétaires entamées 2015. La première incidence de ces coupes budgétaires se fait désormais sentir par la suppression des courses-sorties.

Bien que le Ministre de la Sécurité Sociale réfute la suppression des courses-sorties en indiquant que cette prestation est remplacée par des gardes afin d'assurer une meilleure qualité, cette déclaration ne représente qu'un manque de courage politique pour confirmer la suppression décidée moyennant le Zukunftspak en 2015. En effet, le budget 2018 de l'assurance dépendance indique que les courses-sorties sont supprimées au 1^{er} janvier 2018 et ne sont plus prises en charge.

Le LCGB tient aussi à souligner que les gardes, individuelles ou en groupes, visent d'assurer la sécurité du bénéficiaire et d'éviter son isolement social. Outre les critères d'octroi spécifiques (présence d'un aidant et besoin constant d'encadrement), les gardes doivent être prestées soit au domicile du bénéficiaire ou dans un foyer. De ce fait, cette prestation n'est pas équivalente aux courses-sorties.

Les activités d'assistance à l'entretien du ménage constituent la seule prestation qui vise encore à assurer l'approvisionnement de base du bénéficiaire par l'achat de denrées alimentaires et produits de première nécessité. Tout comme les gardes, cette prestation ne correspond pas non plus aux courses-sorties supprimées.

Pour le LCGB, toute réduction de prestations se basant sur une logique compensatoire est inadmissible et résulte finalement à une détérioration des soins. L'abolition des courses-sorties elle-même résulte d'ores et déjà dans un isolement des personnes dépendantes, dans leur domicile ou dans un foyer, sans participation active à la vie courante et pourrait engendrer à court terme la perte d'emplois pour 130 emplois plein temps non-qualifiés.

Le LCGB revendique l'arrêt immédiat de la campagne de désinformation du Gouvernement ainsi que le respect de l'accord du 28 novembre 2014, qui ne prévoyait pas de détérioration des prestations et par conséquent pas de pertes d'emploi. Le LCGB revendique une garantie d'emploi pour les salariés du secteur aides et soins et demande au Ministre de mettre en place un monitoring permanent des prestations ensemble avec les partenaires sociaux.

Pflegeversicherung

Qualität der Leistungen geschwächt!

Anlässlich einer Pressekonferenz am 7. Februar 2018 bekräftigte der beigeordnete Generalsekretär Christophe KNEBELER den Standpunkt des LCGBs zur Reform der Pflegeversicherung, die sich vor allem durch Budgeteinsparungen auszeichnet. Erste Anzeichen dieser Budgetkürzungen machen sich durch den Wegfall der Begleitung bei Einkäufen („courses-sorties“) bemerkbar.

Obwohl der Minister für Soziale Sicherheit den Wegfall der Begleitung bei Einkäufen zu entkräften versucht, indem er darauf hinweist, dass diese Leistung durch die sogenannten „gardes“, also Betreuungen, ersetzt wurde, so ist dies lediglich ein Zeichen für den Mangel an politischem Mut, die Streichung zu bestätigen, die mit der Einführung des Zukunftspak im Jahr 2015 beschlossen wurde. Es ist eine Tatsache, dass im Budget 2018 der Pflegeversicherung ersichtlich ist, dass die Begleitungen bei Einkäufen zum 1. Januar 2018 gestrichen wurden.

Der LCGB unterstreicht, dass die individuellen oder Gruppenbetreuungen die Sicherheit der Pflegeempfänger gewährleisten und ihre soziale Isolierung vermeiden. Neben den Kriterien zur spezifischen Zuerkennung (Anwesenheit eines pflegenden Angehörigen und Bedarf der dauerhaften Betreuung), müssen die Betreuungen im Hause des Pflegebedürftigen oder im Heim erfolgen. Demzufolge entsprechen diese Leistungen nicht einem begleiteten Einkauf. Die Hilfe bei häuslichen Tätigkeiten ist die einzige Leistung, die eine Grundversorgung des Pflegebedürftigen durch den Einkauf von Lebensmitteln und anderen lebenswichtigen Gütern sichert. Doch auch diese Leistung liefert keinen Ersatz für die weggefallene Begleitung bei Einkäufen.

Der LCGB hält jegliche Leistungskürzungen, die auf dieser Entschädigungslogik basieren, für indiskutabel, da diese eine Verschlechterung der Pflege zur Folge haben werden. Die Abschaffung der begleiteten Einkäufe führt jetzt schon zu einer Isolierung der Pflegebedürftigen, zu Hause oder im Heim, da keine Teilnahme mehr am öffentlichen Leben stattfindet und könnte kurzfristig zum Verlust von 130 unqualifizierten Vollzeitarbeitsplätzen führen.

Der LCGB fordert den sofortigen Stopp dieser Desinformation durch die Regierung sowie die Einhaltung des Abkommens vom 28. November 2014, das keine Verschlechterung der Leistungen und daraus resultierenden Arbeitsplatzverlusten vorsieht. Der LCGB fordert deshalb eine Arbeitsplatzgarantie für die Angestellten im Pflege-sektor und fordert den Minister auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern eine kontinuierliche Überprüfung der Leistungen einzuführen.

Voitures de société

Nouvelle réglementation

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la valeur mensuelle de l'avantage fiscal pour les voitures de société, fixé précédemment à 1,5 % du prix d'achat du véhicule neuf (TVA et options incluses), est déterminée par la motorisation et le niveau d'émissions de CO₂ du véhicule. Le taux actuel de 1,5 % fut remplacé par une fourchette allant de 0,5 % à 1,8 % comme le montre le tableau ci-après.

Dienstwagen

Neue Regelung

Zuvor mit einem geldwerten Vorteil von 1,5 % des Neuwagenpreises bewertet (einschließlich MwSt. & Sonderausstattung), ist der monatliche Wert des geldwerten Vorteils von Dienstwagen seit dem 1. Januar 2017 an die Motorisierung und den CO₂-Ausstoß gebunden. Der aktuelle Wert von 1,5 % wurde durch einen Wert zwischen 0,5 % und 1,8 %, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, ersetzt.

Catégories d'émissions de CO ₂ CO ₂ -Emissionsklasse	Avantage en nature mensuel (% du prix d'achat du véhicule neuf TVA et options comprises)			
	Monatlicher geldwerter Vorteil (% des Neuwagenpreises einschließlich MwSt. und Sonderausstattungen)			
	2016	2017		
	Toutes catégories Alle Klassen	Motorisation essence (seule ou hybride) ou motorisation au gaz naturel comprimé Benziner (alleinig oder hybrid) oder Erdgasantrieb	Motorisation diesel (seule ou hybride) Diesel (alleinig oder hybrid)	Motorisation à 100 % électrique ou à l'hydrogène 100% Elektro- oder Wasserstoffantrieb
0 g/km	1,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
>0-50 g/km		0,8 %	1,0 %	
>50-110 g/km		1,0 %	1,2 %	
>110-150 g/km		1,3 %	1,5 %	
>150 g/km		1,7 %	1,8 %	



Cette nouvelle réglementation s'applique à tous les véhicules mis en circulation depuis le 1^{er} janvier 2017.

Diese neue Regelung wird auf alle Fahrzeuge, die seit 01. Januar 2017 zugelassen wurden, angewandt.



Crédit d'impôt monoparental

Le LCGB réclame une adaptation de la loi en faveur des familles monoparentales

Début février 2018, le LCGB a demandé au Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, que le cadre légal actuel soit revu et assoupli en faveur des contribuables non-mariés, qui bénéficient d'une modération d'impôt pour enfant et qui se trouvent actuellement rangés d'office en classe 2 durant la période transitoire de 3 années après un divorce ou une séparation judiciaire.

En effet, la classe 2 comprend « les personnes divorcées, séparées de corps ou séparées de fait en vertu d'une dispense de la loi ou de l'autorité judiciaire au cours des 3 années précédant l'année d'imposition ». Ceci implique que suite à un jugement de divorce, un contribuable se retrouve automatiquement (et donc obligatoirement) rangé en classe d'impôt 2 pour les 3 années suivantes.

Or, si ce contribuable a un enfant à charge, ce rangement d'office en classe d'impôt 2 peut être défavorable par rapport à un rangement en classe d'impôt 1A, auquel s'ajouterait l'octroi du Crédit d'Impôt Monoparental (CIM). Le manque à gagner peut ainsi aller jusqu'à 1.500 € par an.

Le LCGB a sollicité la Direction de l'Administration des Contributions Directes à ce sujet en date du 5 février 2018. Celle-ci vient de confirmer cette pratique et l'a justifiée par la simple application du cadre légal actuel.

Pour le LCGB, cette situation va à l'encontre de la volonté exprimée dans le cadre de la réforme fiscale, qui était de renforcer la situation des familles monoparentales au travers d'une revalorisation du CIM.

C'est pourquoi, le LCGB a demandé à ce que le cadre légal actuel soit revu et assoupli en vue de parvenir au traitement « le plus favorable au contribuable » pour les cas de figure, où un rangement en classe d'impôt 1A, combinée à l'octroi du CIM, serait plus avantageux pour le contribuable qu'un rangement en classe 2 durant les 3 années qui suivent un divorce ou une séparation judiciaire.

Steuerkredit Alleinerziehende (CIM)

Der LCGB fordert eine Gesetzesanpassung zugunsten Alleinerziehender

Der LCGB hat Anfang Februar 2018 eine Anfrage an den Finanzminister Pierre GRAMEGNA gerichtet, um den aktuellen Gesetzesrahmen zu prüfen und anzupassen, zugunsten nicht verheirateter Steuerpflichtiger, die eine kinderbedingte Steuerermäßigung erhalten und sich derzeit in der 3-jährigen Übergangsphase nach einer Scheidung oder gerichtlichen Trennung befinden.

Die Steuerklasse 2 umfasst geschiedene, getrennt lebende Personen oder Personen, die aufgrund einer gesetzlichen Befreiung oder eines gerichtlichen Beschlusses getrennt leben für die Dauer von 3 Jahren, die dem Steuerjahr vorangehen. Das heißt, dass ein Steuerpflichtiger aufgrund eines Scheidungsurteils automatisch (und somit verpflichtend) für die darauffolgenden 3 Jahre in Steuerklasse 2 eingestuft wird.

Sollte der Steuerpflichtige für ein Kind unterhaltspflichtig sein, kann diese Einstufung in Steuerklasse 2 von Nachteil sein, im Vergleich zu einer Einstufung in Steuerklasse 1A, in welcher der Steuerkredit für Alleinerziehende (CIM) gewährt wird. Die entgangene Einsparung kann bis zu 1.500 € pro Jahr betragen.

Der LCGB hat am 5. Februar 2018 bei der Steuerverwaltung Informationen zu diesem Thema angefordert. Diese bestätigte diese Verfahrensweise, die durch die einfache Anwendung des derzeitigen Rechtsrahmens gerechtfertigt ist.

Nach Auffassung des LCGBs steht diese Handhabung im Gegensatz zur ursprünglichen Intention der Steuerreform, die Alleinerziehende mittels der Aufwertung des CIM besser stellen wollte.

Aus diesem Grund hat der LCGB beantragt, dass der aktuelle Rechtsrahmen überprüft und angepasst wird, um dem Steuerpflichtigen die vorteilhafteste Behandlung zukommen zu lassen, im Falle, dass eine Einstufung in Steuerklasse 1A, kombiniert mit dem CIM, für den Steuerpflichtigen von Vorteil ist, im Vergleich zu einer Einstufung in Steuerklasse 2 für die der Scheidung oder gesetzlichen Trennung folgenden 3 Jahre.

Vous avez conclu un partenariat à l'étranger ? N'oubliez pas à le déclarer au Luxembourg

La notion de partenariat vise une communauté domestique de 2 personnes, qui ont choisi de vivre ensemble sans se marier. La déclaration de partenariat (appelée PACS) permet de faire bénéficier les partenaires dans une large mesure de droits similaires à ceux, dont disposent les personnes mariées, dont notamment :

- une sécurité légale sur le plan fiscal (possibilité d'opter pour une imposition collective en classe d'impôt 2 comme pour les personnes mariées) ;
- une protection sociale comparable aux couples mariés (p.ex. coassurance du partenaire et de ses enfants, droit à une pension de survie en cas de décès du partenaire).

MAIS ATTENTION : Les partenariats étrangers ne sont pas automatiquement reconnus au Luxembourg !

Pour faire reconnaître un partenariat étranger au Luxembourg, vous devez adresser une copie de la déclaration de partenariat au parquet général luxembourgeois afin d'y être conservée. C'est uniquement par cette inscription que votre partenariat commence à produire ses effets juridiques au Luxembourg. Après réception de l'avis d'inscription au répertoire civil, une attestation de partenariat enregistré sera transmise par voie postale.

Sie haben im Ausland eine eingetragene Partnerschaft geschlossen?

Lassen Sie diese in Luxemburg anerkennen

Eine Lebenspartnerschaft ist eine Haushaltsgemeinschaft von 2 Personen, die als Paar zusammenleben ohne verheiratet zu sein. Durch die eingetragene Lebenspartnerschaft (PACS genannt) werden den Partnern weitgehend die gleichen Rechte wie verheirateten Paaren gewährt, darunter insbesondere:

- steuerliche Rechtssicherheit (Möglichkeit der gemeinsamen Veranlagung nach Steuerklasse 2 für Verheiratete);
- soziale Absicherung vergleichbar mit verheirateten Paaren (z.B. Mitversicherung des Partners und seiner Kinder, Anspruch auf Hinterbliebenenrente bei Tod des Partners).

ABER ACHTUNG: Im Ausland geschlossene Lebenspartnerschaften sind nicht automatisch in Luxemburg anerkannt!

Um eine im Ausland geschlossene Lebenspartnerschaft in Luxemburg offiziell anerkennen zu lassen, müssen Sie einen Antrag mit einer Kopie der Eintragung der Lebenspartnerschaft bei der Generalstaatsanwaltschaft (Parquet général) in Luxemburg einreichen. Nur durch diese offizielle Eintragung Ihrer Partnerschaft wird diese in Luxemburg rechtskräftig. Nach der Eintragung der Lebenspartnerschaft in das Personenstandsregister erhalten Sie per Post die Bescheinigung der Eintragung der Lebenspartnerschaft.

**Parquet général
Service du répertoire civil**
Cité judiciaire
L-2080 Luxembourg
☎ (+352) 47 59 81-341



Vote du projet de loi 7086

Améliorations et détériorations des droits des salariés

La Chambre des députés a voté en date du 13 mars 2018 le projet de loi 7086 visant une série d'adaptations du Code du travail dont notamment le maintien intégral du salaire, qui renforce les droits des salariés. La réforme de l'aide au réemploi se traduit par contre par une simple mesure d'économies budgétaires et constitue de ce fait une dégradation des droits des salariés.

Le LCGB tient à saluer expressément que la question du maintien intégral du salaire en cas de maladie a enfin été réglée par un nouveau texte législatif, qui correspond aux conclusions tirées par la Cour de cassation dans son arrêt de juillet 2013. En considérant qu'un accord sur l'adaptation législative était déjà intervenu à la mi-2015 au sein du CPTÉ, le LCGB déplore cependant que le dossier n'ait pas pu être réglé plus rapidement dans l'intérêt des salariés concernés.

Concernant l'aide au réemploi, le LCGB tient à souligner qu'il s'agit d'une mesure sociale qui vise à atténuer les conséquences de l'acceptation d'un nouvel emploi moins bien rémunéré et confère une certaine garantie de revenu aux salariés victimes d'une perte d'emploi.

Le LCGB tient à rappeler que l'impact de la version initiale de cette réforme a pu être amoindrie grâce à l'accord bipartite du 28 novembre 2014 entre le Gouvernement et les syndicats, qui prévoyait le maintien de la durée de l'aide au réemploi à 48 mois et du montant à 90 % de la rémunération antérieure plafonnée à 3,5 fois le salaire social minimum non-qualifié (sans que l'aide puisse dépasser 50 % du salaire payé par l'employeur).

Toutefois, le nouveau système de l'aide au réemploi ne respecte que partiellement l'accord bipartite précité et se caractérise par une série de détériorations supplémentaires :

- l'aide au réemploi est désormais limitée aux personnes âgées de 45 ans accomplis ;
- pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, la période de travail antérieure à la perte d'emploi doit correspondre au moins à 24 mois ;
- l'aide au réemploi ne pourra 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 varie désormais entre 24 et 48 mois.

Le LCGB a toujours défendu la position qu'une limitation de l'aide au réemploi sur base de l'âge du bénéficiaire est inacceptable, que la durée de versement de l'aide au réemploi doit être de 48 mois pour tous les bénéficiaires et qu'un mécanisme visant à éviter l'embauche de salariés qualifiés à bas salaires doit être mis en place pour éviter une application abusive au dépend du salarié de la nouvelle règle des 50 % du revenu payé par l'employeur.

Contrairement aux principes du dialogue social, le Ministre du Travail a ficelé un projet de loi contenant des dispositions, qui ne correspondait nullement aux discussions menées au sein du CPTÉ. Le LCGB doit ainsi tirer la conclusion que l'intérêt du Gouvernement n'était jamais celui d'une meilleure protection du salarié, mais celui d'économies budgétaires, qui ont été chiffrés à un montant annuel de 18 millions € dans le projet de loi 7086.

Gesetzentwurf 7086

Verbesserung aber auch Verschlechterung der Arbeitnehmerrechte

Die Abgeordnetenkammer stimmte am 13. März 2018 den Gesetzentwurf 7086, der eine Reihe von Anpassungen des Arbeitsrechts vorsieht, wie dem Erhalt des integralen Lohns im Krankheitsfall. Demgegenüber schadet die Reform der Wiedereingliederungshilfe („aide au réemploi“) den Arbeitnehmern, da diese lediglich eine Maßnahme zur Budgeteinsparung darstellt.

Der LCGB begrüßt ausdrücklich, dass die Unklarheiten in Bezug auf das Krankengeld, durch einen neuen Gesetzestext beseitigt wurden. Das Gesetz folgt den Ergebnissen des Kassationshofs in seinem Beschluss vom Juli 2013. Da bereits Mitte 2015 auf Ebene des CPTÉ eine Vereinbarung zur Gesetzesanpassung getroffen wurde, findet der LCGB es jedoch bedauerlich, dass dieses Dossier nicht schneller im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer geregelt wurde.

Die Wiedereingliederungshilfe stellt für den LCGB eine wichtige Sozialmaßnahme dar, die die Konsequenzen bei der Annahme eines schlechter bezahlten Arbeitsplatzes mildert und einem Angestellten, der seinen Arbeitsplatz verloren hat, einen gewissen Lohn garantiert.

Nur dank des bilateralen Abkommens vom 28. November 2014 konnten die Beeinträchtigungen, die durch die ursprüngliche Version der Reform entstanden wären, gemindert werden; dahingehend, dass die Dauer der Wiedereingliederungshilfe von 48 Monaten und 90 % des vorherigen Lohns (mit einer Begrenzung auf das 3,5-Fache des unqualifizierten Mindestlohns und ohne dass die Hilfe 50 % des vom Arbeitgeber gezahlten Gehalts übersteigt) garantiert blieben.

Dennoch wird dieses bilaterale Abkommen bei der neuen Wiedereingliederungshilfe teilweise nicht eingehalten und zahlreiche zusätzliche Verschlechterungen wurden umgesetzt:

- die Hilfe ist begrenzt auf Personen über 45 Jahre;
- sie gilt nur für Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und der vorangegangenen Arbeitszeitraum muss mindestens 24 Monaten betragen;
- 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.

Der LCGB vertritt auch weiterhin seine Position, dass eine Altersbegrenzung für den Erhalt der Wiedereingliederungshilfe inakzeptabel ist, dass die Dauer der Wiedereingliederungshilfe von 48 Monaten für alle Leistungsempfänger gelten muss und dass ein Mechanismus vorgesehen werden muss, der es nicht erlaubt qualifizierte Arbeitnehmer zu einem Niedriglohn einzustellen und eine missbräuchliche Anwendung der neuen Regelung der Begrenzung der Hilfe auf 50 % des vom Arbeitgeber gezahlten Gehalts vermeidet.

Entgegen des Sozialdialogs hat der Arbeitsminister ein Gesetzespaket mit Regelungen geschnürt, das in keinster Weise der auf Ebene des CPTÉ geführten Gespräche entspricht. Der LCGB muss hieraus schlussfolgern, dass die Interessen der Regierung nicht in einem besseren Schutz der Arbeitnehmer liegen, sondern darin, Einsparungen umzusetzen, die sich durch den Gesetzentwurf 7086 auf 18 Millionen € jährlich belaufen werden.



Nouveau comité de coordination

Adopté par le Comité Central du LCGB
en date du 26 mars 2018

Neuer Koordinationsausschuss

Bestätigt vom Zentralkomitee des LCGBs
am 26. März 2018



Patrick DURY

Président national du LCGB

☎ 49 94 24-314

✉ pdury@lrgb.lu



Gabriel DI LETIZIA

Vice-Président

☎ 49 94 24-1

✉ gdiletizia@lrgb.lu



Anne VAN HEMELRIJCK

Vice-Présidente

☎ 49 94 24-1

✉ avanhemelrijck@lrgb.lu



Francis LOMEL

Secrétaire général

☎ 49 94 24-214

✉ flomel@lrgb.lu



Christophe KNEBLER

Secrétaire général adjoint

Responsable pour la politique sociale

☎ 49 94 24-306

✉ cknebler@lrgb.lu



Robert FORNIERI

Secrétaire général adjoint

Responsable pour le département
conventions collectives & entreprises

☎ 49 94 24-321

✉ rforneri@lrgb.lu



Maria MENDES

Secrétaire générale adjointe

Responsable INFO-CENTER,
Services et Administration

☎ 49 94 24-322

✉ mmendes@lrgb.lu



Carine BREUER

Responsable des

relations publiques

☎ 49 94 24-305

✉ cbreuer@lrgb.lu



Paul DE ARAUJO

Responsable formations,
relations internationales,
européennes et grande-région

☎ 49 94 24-234

✉ pdearaujo@lrgb.lu



Michel BORGES

Responsable des
finances du groupe

☎ 49 94 24-402

✉ mborges@lrgb.lu



Catia MARTINS

Assistante du Président
National du LCGB et
responsable RH

☎ 49 94 24-307

✉ cmartins@lrgb.lu



Paul MULLER

Aumônier national

☎ 691 958 049



Journée Internationale des Femmes

Coup de pelle

A l'occasion de la Journée Internationale des Femmes le 8 mars 2018, le LCGB-Femmes a participé à l'action publique « les chantiers de l'égalité » organisée par la Plate-forme JIF2018 à la Place d'Armes à Luxembourg-Ville.

La manifestation relevait le marché du travail, la sécurité financière, la violence, les stéréotypes de genre, la santé et les familles monoparentales comme chantiers, qui nécessitent encore bien du travail afin de progresser au niveau du renforcement des droits des femmes. Le comité du LCGB-Femmes a souligné l'importance d'informer le grand public des défis féminins d'aujourd'hui tout en donnant elles-mêmes un coup de pelle.



Internationaler Frauentag

Hand anlegen

Anlässlich des Weltfrauentags am 8. März 2018 nahmen die LCGB-Frauen an der Performance-Aktion „Mir leeën eis Schëpp bäi!“ teil, die von der Aktionsplattform JIF2018 auf der hauptstädtischen Place d'Armes veranstaltet wurde.

Insbesondere bedarf es auf den Baustellen „Arbeitsmarkt“, „Finanzielle Absicherung“, „Gewalt“, „Geschlechterklischees“, „Gesundheit“ und „Alleinerziehende“ noch viel Arbeit und großen Anstrengungen, um die Rechte der Frauen zu stärken. Der Vorstand der LCGB-Frauen hob die Bedeutung der Aufklärung der breiten Öffentlichkeit über die Herausforderungen des heutigen Feminismus hervor und legte selbst Hand an.





CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

C'est quoi la Chambre des Salariés (CSL) ?

- La CSL est une chambre professionnelle, qui compte plus de 480.000 membres
- Tous les salariés et retraités du secteur privé luxembourgeois sont membres de la CSL, sans distinction de leur lieu de résidence ou nationalité
- La CSL remplit les missions suivantes :
 - mission consultative (rédaction d'avis sur des projets de loi)
 - mission d'information (édition de brochures sur le droit du travail et le droit social)
 - mission de formation initiale et continue

En tant que membre de la CSL, vous payez une cotisation annuelle

- La cotisation est automatiquement retenue par votre employeur
- Elle permet à la CSL de mener ses activités et missions
- Elle est prélevée sur le salaire du mois de mars

31 € pour tout salarié avec un revenu mensuel > 300 € bruts
10 € pour tout salarié avec un revenu mensuel < 300 € bruts
4 € pour tout apprenti

Droit de vote

- Tous les 5 ans, vos représentants sont réélus dans le cadre des élections sociales
- L'élection pour la CSL se fait par le biais du vote par correspondance

Votre représentation au sein de la CSL

- La CSL est répartie en 9 groupes socio-professionnels
- Les représentants sont élus par l'ensemble des salariés du secteur concerné
- Les listes de candidats sont présentées par les syndicats

Groupe 1	Sidérurgie	5 salariés
Groupe 2	Autres industries	8 salariés
Groupe 3	Construction	6 salariés
Groupe 4	Services et intermédiation financiers	8 salariés
Groupe 5	Autres Services	14 salariés
Groupe 6	Administrations et entreprises publiques	4 salariés
Groupe 7	Santé et action sociale	6 salariés
Groupe 8	CFL	3 salariés
Groupe 9	Retraités	6 salariés

Faites valoir votre droit de vote lors des prochaines élections de la Chambre des Salariés en mars 2019 et votez vos représentants LCGB !

Was ist die Arbeitnehmerkammer (CSL)?

- Die CSL ist eine Berufskammer mit mehr als 480.000 Mitgliedern
- Alle Angestellten und Rentner, die im luxemburgischen Privatsektor tätig sind/waren, sind automatisch Mitglied in der CSL, unabhängig ihres Wohnorts oder Nationalität
- Die CSL erfüllt folgende Aufgaben:
 - beratende Aufgaben (Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen)
 - Information (Veröffentlichungen zum Arbeits- und Sozialrecht)
 - Aus- und Weiterbildungen

Als Mitglied der CSL wird für Sie im März ein Jahresbeitrag fällig

- Der Beitrag wird automatisch von Ihrem Arbeitgeber einbehalten
- Er wird mit dem Monatsgehalt von März fällig
- Er ermöglicht der CSL, ihre Aufgaben zu erfüllen

31 € bei einem monatlichen Einkommen > 300 € brutto
10 € bei einem monatlichen Einkommen < 300 € brutto
4 € für alle Auszubildenden

Wahlrecht

- Alle 5 Jahre werden Ihre CSL-Vertreter im Rahmen der Sozialwahlen gewählt
- Die CSL-Wahlen erfolgen per Briefwahl

Ihre Vertretung in der CSL

- Die CSL unterteilt sich in 9 Berufsgruppen
- Die Vertreter werden von allen Angestellten des betroffenen Sektors gewählt
- Die Kandidaturen werden von den Gewerkschaften gestellt

Gruppe 1	Stahlindustrie	5 Angestellte
Gruppe 2	Sonstige Industrien	8 Angestellte
Gruppe 3	Bauwesen	6 Angestellte
Gruppe 4	Finanzdienstleistungen	8 Angestellte
Gruppe 5	Dienstleistungssektor	14 Angestellte
Gruppe 6	Verwaltung und öffentliche Unternehmen	4 Angestellte
Gruppe 7	Gesundheit und Soziales	6 Angestellte
Gruppe 8	CFL	3 Angestellte
Gruppe 9	Rentner	6 Angestellte

Nutzen Sie Ihr Stimmrecht bei den nächsten Wahlen der Arbeitnehmerkammer im März 2019 und wählen Sie Ihre LCGB-Vertreter!



Le LCGB demande au gouvernement de s'arrêter de jouer avec l'existence des salariés malades

Le Luxembourg a besoin d'une modernisation et d'un renforcement de la protection légale des salariés du secteur privé contre les risques existentiels que peut engendrer une maladie. Afin de permettre la mise en œuvre d'un ensemble cohérent de mesures légales sans incertitudes juridiques, le LCGB revendique la préparation d'un avant-projet de loi en concertation étroite avec les partenaires sociaux afin que toutes les questions soulevées ci-après puissent être adressées et qu'une véritable réforme dans l'intérêt des salariés puisse être faite en matière de protection contre le risque de maladie.

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 15 mars 2018, Christophe KNEBELER, secrétaire général adjoint, a présenté les revendications du LCGB dans ce contexte.

1. Résiliation d'office du contrat de travail après 52 semaines de maladie

Le LCGB reste toujours d'avis que l'accord de principe conclu le 4 décembre 2017 entre le Ministre de la Sécurité sociale, l'UEL et l'OGBL constitue une pseudo-solution à la problématique. Les victimes de cette politique sont des personnes gravement malades auxquelles est donné le faux espoir de ne plus devoir se soucier d'une résiliation d'office de leur contrat de travail après 52 semaines de travail alors que dans les faits, il n'en est rien. Il est simplement prévu de mettre en place au niveau de la CNS une démarche administrative sans garanties concrètes pour les salariés concernés et dont la légalité est discutable.

Le LCGB ne peut pas partager cette approche irresponsable et maintient sa revendication pour une suppression de toute référence à une limite de 52 semaines des textes législatifs. Ceci constitue la meilleure réponse possible pour garantir que toute personne gravement malade ne se voit plus jamais confronté aux problèmes existentiels causés par la règle des 52 semaines.

Der LCGB fordert die Regierung auf, nicht mit der Existenz kranker Arbeitnehmer zu spielen

In den Augen des LCGBs braucht Luxemburg eine Modernisierung und Stärkung des gesetzlichen Schutzes der privat angestellten Arbeitnehmer gegen die existentiellen Risiken, die im Krankheitsfall auf diese zukommen können. Kohärente rechtliche Maßnahmen müssen getroffen werden, die juristische Unsicherheiten beseitigen. Der LCGB fordert deshalb eine Gesetzesvorlage im Einklang mit den Sozialpartnern, die die nachfolgenden Punkte aufgreift und eine Reform im Interesse der privat angestellten Arbeitnehmer zum Schutz vor den Risiken bei Krankheit darstellt.

Im Rahmen einer Pressekonferenz am 15. März 2018, stellte Christophe KNEBELER, beigeordneter Generalsekretär, die Forderungen des LCGBs diesbezüglich vor.

1. Automatische Auflösung des Arbeitsvertrags nach 52 Krankheitswochen

Der LCGB bleibt bei seinem Standpunkt, dass das Abkommen vom 4. Dezember 2017 zwischen dem Minister für Soziale Sicherheit, der UEL und dem OGBL lediglich eine Scheinlösung der Problematik ist. Die Opfer dieser Politik sind Schwerkranke, denen falsche Hoffnungen gemacht werden, dass sie sich nicht mehr um die automatische Auflösung ihres Arbeitsvertrags nach 52 Krankheitswochen sorgen müssen. Doch die Existenzbedrohung wurde nicht abgeschafft, sondern lediglich eine Verwaltungsprozedur bei der CNS umgesetzt, die allerdings den betroffenen Angestellten keine konkreten Garantien bietet und deren Rechtmäßigkeit fragwürdig ist.

Der LCGB kann diese unverantwortliche Herangehensweise nicht teilen und bleibt bei seiner Forderung der Streichung jeglicher Referenzen zu einer Begrenzung auf 52 Krankheitswochen in den Gesetzestexten. Dies ist die einzige angebrachte Lösung, um die Problematik der 52 Krankheitswochen und die damit verbundene Existenzbedrohung für die betroffenen Angestellten zu beenden.

2. Remplacement du mi-temps thérapeutique par une « reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique en maintenant le bénéficiaire des indemnités pécuniaires »

Le LCGB doit déplorer que la proposition ne remédie pas au plus grand défaut du mi-temps thérapeutique : l'absence d'une base légale. Pour le LCGB, il importe de mettre en place un dispositif cohérent sans insécurités juridiques notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement ou les suites en cas d'accident de travail pendant la reprise.

A cela s'ajoute encore le problème très délicat que la reprise progressive pour motif thérapeutique telle que prévue actuellement amènera les bénéficiaires plus rapidement à la limite des 52 semaines que le mi-temps thérapeutique. En effet, chaque jour de reprise progressive sera imputé comme journée entière dans le calcul pour la détermination de la limite des 52 semaines sans égard à la fraction de temps effectivement prestée sur le lieu de travail. En comparaison, une journée de mi-temps thérapeutique est actuellement comptabilisée comme demi-journée dans ce calcul.

Pour le LCGB, il est inacceptable qu'un salarié puisse, dans le cadre d'une mesure thérapeutique, atteindre les 52 semaines de maladie et se voit, le cas échéant, contraint à faire une demande de dépassement à cette limite légale. Ceci constitue pour le LCGB un argument supplémentaire pour revendiquer la suppression définitive de la limite des 52 semaines de maladie.

3. Reclassement professionnel

Le LCGB déplore fortement, qu'hormis des promesses médiatiques régulières des ministres compétents de remédier aux problèmes connus depuis longue date, aucune indication concrète n'a jusqu'ici pu être fournie quant aux discussions et conclusions du groupe interministériel, qui a siégé depuis le printemps 2017 pour analyser les problèmes en relation avec le reclassement professionnel.

Dans ce dossier, le LCGB tient à signaler que les procédures de reclassement deviennent chaque jour de moins en moins cohérentes et dans certains cas de plus en plus inhumaines. Ainsi, le reclassement externe ne peut, dans sa forme actuelle, plus être remédié et doit être remplacé par une toute nouvelle procédure pour éviter que les salariés malades soient poussés au chômage ou éjectés du système de sécurité sociale. En ce qui concerne le reclassement interne, une série d'adaptations s'avère nécessaire afin de mettre fin aux nombreuses situations actuelles de pertes de salaires.

4. Contrôle médical (CMSS) et médecine du travail

Les missions légales du Contrôle médical (CMSS) et de la médecine du travail doivent être clarifiées de manière à éviter les cas de figure où un salarié est de nouveau déclaré capable de travailler par le CMSS, mais déclaré inapte pour son dernier emploi exercé par le médecin du travail. Le salarié risque ainsi de se retrouver soit sans revenus ou de devenir victime d'une résiliation d'office de son contrat de travail.



2. Ersatz der Teilzeitbeschäftigung zur Genesung durch eine „teilweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen unter Beibehaltung des Krankengeldes“

Der LCGB muss leider feststellen, dass dieser Vorschlag nicht den größten Makel der Teilzeitbeschäftigung zur Genesung korrigiert: Das Fehlen einer gesetzlichen Grundlage. Für den LCGB ist es wichtig, dass ein kohärentes System ohne juristische Mängel etabliert wird, insbesondere in Bezug auf den Kündigungsschutz und die Folgen eines Arbeitsunfalls nach Wiederaufnahme der Arbeit.

Hinzu kommt, dass die progressive Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen, so wie sie derzeit vorgesehen ist, den Leistungsempfänger noch schneller an die 52 Wochen Grenze bringt als bei der Teilzeitbeschäftigung zur Genesung. Jeder Tag der progressiven Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen zählt derzeit als vollständiger Krankheitstag bei der Berechnung der 52 Wochengrenze ohne Rücksicht auf den zeitlichen Anteil des Arbeitsinsatzes. Zum Vergleich, ein Tag bei der Teilzeitbeschäftigung zur Genesung wird derzeit nur als halber Tag angerechnet.

Es ist für den LCGB inakzeptabel, dass ein Arbeitnehmer, der sich in einer Genesungsmaßnahme befindet, die Grenze von 52 Krankheitswochen erreichen kann und gegebenenfalls einen Antrag auf Verlängerung dieser gesetzlichen Frist stellen muss. Für den LCGB ein weiteres Argument, die Streichung der Begrenzung auf 52 Krankheitswochen zu fordern.

3. Berufliche Wiedereingliederung

Der LCGB bedauert zutiefst, dass trotz der regelmäßigen medialen Versprechungen des zuständigen Ministers, die seit langem bekannten Probleme zu lösen, bisher keine konkreten Ansätze bestehen hinsichtlich der Gespräche und Konklusionen der interministeriellen Gruppe, die sich seit dem Frühjahr 2017 trifft, um die Probleme bei der beruflichen Wiedereingliederung zu klären.

Der LCGB weist in diesem Dossier darauf hin, dass die Wiedereingliederungsprozeduren immer inkohärenter und in manchen Fällen sogar unmenschlich werden. Die externe Wiedereingliederung kann in ihrer jetzigen Form nicht nachgebessert werden, sondern muss durch eine neue Prozedur ersetzt werden, um zu verhindern, dass kranke Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit getrieben werden oder durch das soziale Netz fallen. Bei der internen Wiedereingliederung müssen eine Reihe von Anpassungen vorgenommen werden, um die zahlreichen Fälle von Lohnausfall zu verhindern.

4. Kontrollärztlicher Dienst (CMSS) und Arbeitsarzt

Die gesetzlichen Zuständigkeiten des kontrollärztlichen Dienstes (CMSS) und des Arbeitsarztes müssen geklärt werden, um zu vermeiden, dass Angestellte durch die CMSS erneut als arbeitsfähig eingestuft werden, aber vom Arbeitsarzt als nicht fähig zur Aufnahme ihrer letzten Arbeit deklariert werden. Dieser Arbeitnehmer läuft Gefahr entweder ohne Einkommen dazustehen oder Opfer einer automatischen Vertragsauflösung zu werden.



Journées des candidats

Mi-mars 2018, les journées des candidats ont lancé la recherche des candidats dans les entreprises et sociétés des différents secteurs, dont notamment le secteur financier (LCGB-SESF), le secteur de la santé, des soins et socio-éducatifs, le secteur public, le secteur des services et commerces, le secteur de la construction et de l'artisanat, du secteur de l'industrie et de la sidérurgie ainsi que du secteur des garages, du transport et du gardiennage. Ces journées se sont déroulées dans une ambiance décontractée.

Kandidatentage

Mitte März startete mit den Kandidatentagen die Suche nach Bewerbern für die Personalvertretungen in den Betrieben und Unternehmen der verschiedenen Sektoren. Diese Treffen in lockerer Atmosphäre, die bisher für die Bereiche Finanzwesen (LCGB-SESF), Gesundheit, Pflege und sozio-educative Berufe, Öffentlicher Dienst, Dienstleistungen und Handel, Bau und Handwerk, Industrie und Stahlindustrie sowie Werkstätten, Transportwesen und Wachdienste stattfand, weckten das Interesse zahlreicher Mitglieder und Militanten.



Santé, Soins & Socio-éducatif Secteur Public





Services & Commerce



Construction & Artisanat



Industrie & Siderurgie



LCGB-ACAP, Garages, Gardiennage



Cadre légal et droits en cas de modification du contrat de travail

En premier lieu, il est important d'identifier la nature de la modification du contrat :

Une clause substantielle du contrat de travail

est une clause du contrat de travail, qui touche à un élément essentiel de la relation de travail. Pour être qualifiée de substantielle, la clause doit porter sur un élément du contrat de travail qui avait été considéré par les parties au contrat de travail comme essentiel lors de sa conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait déterminé les parties à le contracter.

Exemples : la rémunération, la fonction, le lieu de travail et la durée de travail.

Modification d'une clause substantielle du contrat de travail

Il faut distinguer si la modification est ou non en défaveur du salarié.

Toute modification du contrat de travail, **en défaveur** du salarié et portant sur une clause substantielle ou essentielle du contrat de travail doit être notifiée au salarié dans les mêmes formes (lettre recommandée) et délais de préavis que si l'employeur procédait à un licenciement. Si la procédure n'est pas respectée, la modification est nulle.

La procédure est donc la même qu'en cas de licenciement:

- convocation à un entretien préalable si l'employeur a plus de 150 salariés ou si une convention collective le prévoit;
- lettre recommandée, ou remise en main propre d'une copie pour signature en guise d'accusé de réception;
- préavis légal ou avec effet immédiat si l'employeur a des motifs réels et sérieux ou des motifs graves.

Par contre, une modification du contrat de travail portant sur une clause substantielle du contrat de travail, mais qui **n'est pas en défaveur** du salarié (ex.: promotion) pourra être constatée:

- par écrit ;
- en double exemplaire et
- au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications.

Une clause accessoire du contrat de travail

est une clause, qui porte sur un élément non déterminant pour les parties, ou lorsque les parties ont convenu lors de la signature du contrat, la possibilité d'une modification ultérieure de cet élément.

Exemples : clause de mobilité géographique et/ou clause de flexibilité des horaires.

Modification unilatérale d'une clause accessoire du contrat de travail

En cas de modification des clauses accessoires du contrat de travail (c'est-à-dire des clauses qui ne sont pas essentielles pour le salarié ou des clauses qui prévoient la possibilité d'une modification), la procédure à suivre par l'employeur est simple et le salarié ne dispose pas de recours spécial en cas de désaccord avec les modifications apportées.

La modification d'une clause accessoire du contrat de travail par l'employeur doit être faite

- par écrit ;
- en double exemplaire et
- au plus tard au moment de la prise d'effet de la modification envisagée.

Pour plus d'informations / Für weitere Informationen:

LCGB INFO-CENTER

 **+352 49 94 24-222**

Lu-Ve (sauf mercredi après-midi)

Mo-Fr (außer Mittwochnachmittag)

8:30 - 12:00 & 13:00 - 17:00

 **infocenter@lrgb.lu**

Gesetzlicher Rahmen & Rechte im Falle einer Änderung des Arbeitsvertrags

Prüfen Sie zunächst, um welche Art der Vertragsänderung es sich handelt:

Eine wesentliche Klausel eines Arbeitsvertrags

ist eine Klausel, die ein wesentliches Element des Dienstverhältnisses betrifft. Um als wesentlich eingestuft zu werden, muss die entsprechende Klausel ein Element des Vertrags betreffen, das von den Vertragsparteien bei Vertragsschluss als wesentlich eingestuft worden war, d. h. für die Entscheidung der Parteien zum Vertragsabschluss entscheidend war.

Beispiele: die Vergütung, die Funktion, der Arbeitsort und die Dauer der Arbeitszeiten...

Einseitige Änderung einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags

Hier ist danach zu unterscheiden, ob die Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers erfolgt oder nicht.

Jede **zum Nachteil des Arbeitnehmers** erfolgende und eine wesentliche Klausel des Arbeitsvertrags betreffende Änderung ist dem Arbeitnehmer in denselben Formen (Einschreiben) und innerhalb derselben Fristen anzuzeigen, wie eine Kündigung. Wird das Verfahren nicht eingehalten, so ist die Änderung nichtig.

Das Verfahren ist somit dasselbe wie im Fall der Kündigung:

- Einberufung zu einem Vorgespräch, wenn der Arbeitgeber mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt oder das tarifvertraglich vorgesehen ist;
- Einschreiben oder persönliche Übergabe zur Abzeichnung einer Kopie als Empfangsbestätigung;
- mit Vorankündigungsfrist oder mit sofortiger Wirkung, je nachdem, ob der Arbeitgeber tatsächliche und ernste Motive dafür hat oder schwerwiegende Gründe vorliegen.

Hingegen kann eine Änderung des Arbeitsvertrags, die eine wesentliche Bestimmung betrifft, aber **nicht zum Nachteil** des Arbeitnehmers ist (z. B. eine Beförderung) wie folgt erfolgen:

- in Schriftform;
- in zweifacher Ausfertigung und
- spätestens im Augenblick des Inkrafttretens der Änderungen.

Eine nicht wesentliche Klausel eines Arbeitsvertrags

ist eine Klausel, die ein für die Vertragsparteien nicht entscheidendes Element betrifft, oder bei der die Parteien im Vertrag selbst bereits die Möglichkeit einer späteren Änderung dieses Elements vorgesehen haben.

Beispiele: eine Mobilitätsklausel und/oder eine Flexibilitätsklausel betreffend die Arbeitszeiten.

Einseitige Änderung einer nicht wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags

Im Fall der Änderung einer der nicht wesentlichen Klauseln des Arbeitsvertrags (d.h. jener Klauseln, die für den Arbeitnehmer nicht wesentlich sind oder von Klauseln, die die Möglichkeit einer Änderung bereits vorsehen) ist das vom Arbeitgeber zu beachtende Verfahren einfach und der Arbeitnehmer verfügt über kein spezielles Rechtsmittel, falls er mit den durchgeführten Änderungen nicht einverstanden ist.

Die Änderung einer nicht wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber muss folgendermaßen erfolgen:

- in Schriftform;
- in zweifacher Ausfertigung und
- spätestens bei Inkrafttreten der geplanten Änderung.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE



Robert FORNIERI
Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcnb.lu



Marc KIRCHEN
Industrie
mkirchen@lcnb.lu

Cimalux SA

Renouvellement de la convention collective de travail

Les syndicats LCNB et OGBL et la direction de l'entreprise Cimalux SA, producteur de ciment installé à Esch-sur-Alzette et à Rumelange, ont signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble des salariés.

La convention collective de travail est prolongée de 3 années et couvre la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020. Elle englobe les modifications suivantes :

Revalorisation salariale

- à partir du 1^{er} janvier 2018, la grille des salaires sera augmentée forfaitairement de 1 % (calcul sur base de la masse salariale des salariés faisant partie de la convention collective) ;
- à partir du 1^{er} janvier 2019, la grille des salaires sera augmentée de 1,5 % ;
- à partir du 1^{er} janvier 2020, la grille des salaires sera augmentée de 0,75 %.

Gratification

La gratification pour la partie conventionnelle sera calculée en fonction de la formule appliquée par le groupe.

Il est rappelé que la gratification se compose d'une partie conventionnelle et éventuellement d'une partie individuelle. Pour la durée de la convention, il sera veillé à ce que personne ne touche une gratification inférieure à celle qu'il aurait touché selon l'ancien mode de calcul.

Durée de travail

Différentes adaptations et précisions ont été apportées au niveau de l'organisation du temps de travail, des suppléments et du repos des salariés.

Prime de permanence

Le montant de la prime de permanence est revalorisé à 0,35 € (indice 100) / heure.

Autres adaptations

Au regard des récents changements législatifs, les parties ont adapté la convention collective de travail en matière de préretraite-solidarité, congés extraordinaires et congés pour raisons familiales

Les négociations se sont déroulées dans un climat constructif et dans une atmosphère de respect mutuel entre les différentes parties.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Gewerkschaften LCNB und OGBL haben mit der Geschäftsführung des Unternehmens Cimalux SA, ein Zementhersteller mit Sitz in Esch-sur-Alzette und Rumelange, einen neuen Kollektivvertrag für das gesamte Personal unterschrieben.

Der Kollektivvertrag wurde auf 3 Jahre verlängert, für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020. Die Vereinbarung umfasst folgende Änderungen:

Gehaltsverbesserungen

- ab dem 1. Januar 2018 wird die Gehaltstabelle pauschal um 1 % erhöht (Berechnung auf Grundlage der Lohnsumme der Angestellten, die unter den Kollektivvertrag fallen);
- ab dem 1. Januar 2019 Erhöhung der Gehaltstabelle um 1,5 %;
- ab dem 1. Januar 2020 Erhöhung der Gehaltstabelle um 0,75 %.

Gratifikation

Die Gratifikation der kollektivvertraglichen Mitarbeiter wird gemäß der durch die Gruppe angewandten Formel berechnet.

Es sei daran erinnert, dass sich die Gratifikation aus einem konventionellen und möglicherweise aus einem individuellen Teil zusammensetzt. Für die Dauer des Kollektivvertrags ist sichergestellt, dass niemand eine Gratifikation erhält, die geringer ist als die, die nach der bisherigen Berechnung ausgezahlt wurde.

Arbeitszeit

Verschiedene Anpassungen und Konkretisierungen wurden bei der Organisation der Arbeitszeit, der Zuschläge und der Ruhepausen gemacht.

Bereitschaftsprämie

Der Betrag der Bereitschaftsprämie wird auf 0,35 €/Stunde (Index 100) erhöht.

Weitere Anpassungen

Im Hinblick auf die jüngsten gesetzlichen Änderungen, haben die Vertragsparteien den Kollektivvertrag hinsichtlich des solidarischen Vorruhestands, des Sonderurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen angepasst.

Die konstruktiv geführten Verhandlungen waren von gegenseitigem Respekt geprägt.



CURVER

Réunion de travail

En date du 12 janvier 2018, une réunion de travail a eu lieu avec la délégation LCGB de la société CURVER afin de préparer les élections sociales de 2019 et de discuter les activités quotidiennes de la délégation du personnel ayant besoin d'un support particulier de l'organisation syndicale.

En l'espace de 70 ans, CURVER est devenue une entreprise internationale, leader de son marché en Europe et au-delà. Elle est spécialisée dans la production et la vente de produits ménagers en plastique pour la maison et les loisirs. Le site de Niederkorn emploie près de 250 salariés et le LCGB est le syndicat majoritaire représenté au sein de l'entreprise.

WSA

Prime unique de 500 €

Le renouvellement de la convention collective de travail pour l'ensemble du personnel de la WSA a été signé le 25 janvier 2018 entre les syndicats LCGB et OGBL d'une part, et la direction de la WSA d'autre part.

Les points principaux de l'accord sont:

- le paiement d'une prime unique de 500 € a été versée au mois de septembre 2017 à tous les salariés ;
- une augmentation linéaire des salaires de 1,35 % avec effet au 1^{er} janvier 2018 ;
- une augmentation linéaire des salaires de 1,35 % avec effet au 1^{er} janvier 2019 ;
- une revalorisation du pécule de vacances ;
- un jour de congé supplémentaire ;
- l'introduction d'un congé social ;
- la mise en place d'une nouvelle organisation du temps de travail.

Toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.

La convention collective est conclue pour une durée de 3 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Arbeitstreffen

Am 12. Januar 2018 traf sich die LCGB-Personalvertretung der Firma CURVER für ein Arbeitstreffen bezüglich der Vorbereitung der Sozialwahlen 2019 als auch der täglichen Aktivitäten der Personaldelegation, die die Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisation erfordern.

In den vergangenen 70 Jahren hat sich CURVER zu einem internationalen Unternehmen entwickelt und wurde darüber hinaus durch hochspezialisierte Fertigung und den Vertrieb von Haushaltsprodukten und Freizeitartikeln aus Kunststoff europäischer Marktführer. Der Standort Niederkorn beschäftigt fast 250 Angestellte und der LCGB ist die dort am stärksten vertretene Gewerkschaft.

Einmalige Prämie von 500 €

Am 25. Januar 2018 wurde der neue Kollektivvertrag für das gesamte Personal der WSA von den Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie der Geschäftsführung der WSA unterzeichnet.

Die Vereinbarung umfasst folgende Verbesserungen:

- eine einmalige Prämie von 500 €, die im September 2017 an alle Angestellten ausgezahlt wurde;
- eine lineare Lohnerhöhung von 1,35 % zum 1. Januar 2018;
- eine lineare Lohnerhöhung von 1,35 % zum 1. Januar 2019;
- Aufwertung des Urlaubsgeldes;
- ein zusätzlicher Urlaubstag;
- Einführung eines Sozialurlaubs;
- Einführung einer neuen Arbeitszeitorganisation.

Alle weiteren Vereinbarungen des Kollektivvertrags bleiben unverändert.

Der Kollektivvertrag wurde für einen Zeitraum von 3 Jahren, vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019, geschlossen.

Cloos SA

Revalorisations salariales

En date du 29 janvier 2018, le LCGB et l'OGBL ont renouvelé la convention collective de travail de Cloos SA. L'entreprise de traitement de matériaux pierreux compte un peu moins de 100 salariés et exploite plusieurs sites au Luxembourg.

Les négociations ont abouti à un résultat, qui satisfait les salariés et les représentants du personnel. La nouvelle convention collective s'applique sur une période de 3 ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 et comporte entre autres des revalorisations salariales pour l'ensemble du personnel :

- 1,0 % au 1^{er} janvier 2018 ;
- 0,8 % au 1^{er} janvier 2019 ;
- 0,5 % au 1^{er} janvier 2020.

Les deux anciennes conventions collectives de travail, anciennement « employés » et « ouvriers » ont au-delà été regroupées en un texte unique. Les dernières dispositions légales y ont été intégrées comme par exemple les congés extraordinaires.

Mahle-Behr

Plan social

En date du 26 mars 2018, le syndicat majoritaire LCGB, ensemble avec l'OGBL et les représentants du personnel, a conclu un accord dans le cadre du plan social initié le 12 mars 2018 par la direction de MAHLE-BEHR Luxembourg.

Après 15 jours consécutifs de négociations intenses et dures, les syndicats ont pu mettre en place un filet social aidant à soutenir les salariés touchés par le plan social annoncé. Des mesures sociales telles que les retraites ou préretraites ainsi que des formations internes et externes seront ainsi mises en place. Des transferts internes entre les différentes entités légales de MAHLE seront également mis en pratique.

Une dernière mesure de l'accord valable jusqu'à la fin de l'année 2019 comporte un paquet financier extralégal pour soutenir les salariés sans futur engagement au sein du groupe MAHLE. Le paquet social extralégal a pu être négocié en tenant compte de l'ancienneté des salariés, qui se chiffre en moyenne à 17 ans.



Lohnaufbesserungen

Am 29. Januar 2018 erneuerten der LCGB und OGBL den Kollektivvertrag von Cloos SA. Das Unternehmen für die Aufbereitung und Wiederverwendung von Zuschlagstoffen beschäftigt etwa 100 Mitarbeiter an den verschiedenen Standorten in Luxemburg.

Die Verhandlungen führten zu einem für die Angestellten und die Personalvertreter zufriedenstellenden Ergebnis. Der neue Kollektivvertrag wurde für 3 Jahre, vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 geschlossen und beinhaltet die nachfolgenden Gehaltsaufwertungen für das gesamten Personal:

- 1,0 % zum 1. Januar 2018;
- 0,8 % zum 1. Januar 2019;
- 0,5 % zum 1. Januar 2020.

Die beiden ehemaligen Kollektivverträge „Angestellte“ und „Arbeiter“ wurden in einem Text zusammengefasst und auch die neuesten gesetzlichen Vorgaben wurden in diesen integriert, wie zum Beispiel die Regelungen zum Sonderurlaub.

Sozialplan

Am 26. März 2018 einigten sich die Mehrheitsgewerkschaft LCGB, der OGBL und die Personalvertreter auf einen Sozialplan, der von der Unternehmensleitung von MAHLE-BEHR Luxembourg am 12. März 2018 angekündigt worden war.

Nach 15 harten Verhandlungstagen konnte ein Sozialpaket für die vom angekündigten Sozialplan betroffenen Mitarbeiter geschnürt werden. Neben Renten- und Vorruhestandsregelungen beinhaltet der Plan auch interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen. Weiterhin sind interne Transfers innerhalb der Unternehmenseinheiten von MAHLE vorgesehen.

Um Mitarbeiter, ohne eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit in der Unternehmensgruppe von MAHLE zu unterstützen, wurde ein extralegales Finanzpaket in dem bis Ende 2019 laufenden Abkommen beschlossen. Diese Sozialmaßnahme wird nach Betriebszugehörigkeit der ehemaligen Mitarbeiter, die durchschnittlich bei 17 Jahren liegt, angewandt.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL, gemeinsam mit den Personalvertretern, stehen den Angestellten in dieser schwierigen Zeit bei allen Fragen rund um den Sozialplan zur Seite.



United Caps Wiltz SA

Nouvelle CCT introduit le congé d'ancienneté

United Caps est un acteur mondial majeur dans le secteur de la production de bouchons pour bouteilles de boissons et emploie environ 120 salariés à Wiltz. Le LCGB est le seul syndicat représenté sur le site de production au nord du Luxembourg.

En date du 20 mars, le LCGB a signé une nouvelle convention collective pour tous les salariés pour une durée de 3 ans. Cette convention contient les améliorations suivantes :

- revalorisation de la valeur des chèques repas à 10,80 € ;
- élaboration d'une grille salariale évolutive par le biais d'un groupe de travail ;
- introduction d'un congé d'ancienneté ;
- amélioration des conditions de la prime de remplacement ;
- conservation de tous les éléments existants de la CCT.

DuPont Luxembourg

Signature du plan de maintien de l'emploi

Suite à l'annonce début 2017 d'un programme de réduction des coûts, prévoyant la suppression de 9-15 emplois jusque fin 2020 auprès de DuPont Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL ont rencontré la direction afin de discuter des mesures de maintien de l'emploi ainsi que la préretraite pour les salariés concernés.

Les discussions ont montré que plus que la moitié des salariés concernés pourront bénéficier d'une éventuelle préretraite, qui sera demandée à partir du 1^{er} mai 2018. Le LCGB considère des mesures pour le maintien de l'emploi comme cruciales afin d'éviter un plan social avec licenciements et de garantir la sauvegarde des existences des salariés.

Suite à une entrevue avec des représentants des Ministères du Travail et de l'Economie ainsi que de l'ADEM, un plan de maintien de l'emploi fut signé en date du 09 mars 2018. Les représentants gouvernementaux ont assuré leur support afin d'éviter tout licenciement. En cas d'échec des mesures pour le maintien de l'emploi, un paquet social sera en parallèle élaboré avec tous les parties concernées.

Urlaub nach Betriebszugehörigkeit eingeführt

United Caps, ein internationaler Hersteller von Deckeln und Verschlüssen für Getränkeflaschen aus Kunststoff, beschäftigt 120 Mitarbeiter in Wiltz. Der LCGB ist die einzig vertretene Gewerkschaft an dem Produktionsstandort im Norden von Luxemburg.

Am 20. März 2018 hat der LCGB einen neuen Kollektivvertrag für einen Zeitraum von 3 Jahren für alle Angestellten unterzeichnet. Die Vereinbarung enthält die folgenden Verbesserungen:

- Aufwertung der Essensgutscheine auf 10,80 €;
- Ausarbeitung einer progressiven Gehaltstabelle durch eine Arbeitsgruppe;
- Einführung eines Urlaubs nach Betriebszugehörigkeit;
- Verbesserte Bedingungen zum Erhalt der Prämie bei Ersatz;
- Erhalt aller aktuellen Elemente des bisherigen Kollektivvertrags.

Arbeitsplatz Erhaltungsplan unterschrieben

In Folge eines Anfang 2017 angekündigten Kosteneinsparungsprogramms, das den Abbau von 9-15 Stellen bis Ende 2020 bei DuPont Luxembourg vorsieht, trafen die Gewerkschaften LCGB und OGBL die Unternehmensleitung, um sich über arbeitsplatzhaltende Maßnahmen und Vorruhestandsregelungen für die betroffenen Mitarbeiter auszutauschen.

Hierbei stellte sich heraus, dass mehr als die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter von einem möglichen Vorruhestand profitieren kann, der ab dem 1. Mai 2018 beantragt wird. Weiterhin sah der LCGB die Ausarbeitung von arbeitsplatzhaltenden Maßnahmen als unerlässlich an, um einen Sozialplan mitsamt Entlassungen abzuwenden und die Existenz der Mitarbeiter zu garantieren.

Nach einem Treffen mit Vertretern des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums sowie der ADEM, konnte am 09. März 2018 ein Arbeitsplatz Erhaltungsplan unterschrieben werden. Die Regierungsvertreter sicherten jede Unterstützung zur Vermeidung von Entlassungen zu. Für den Fall, dass die Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze scheitern sollten, wird darüber hinaus parallel mit allen Partnern ein Sozialpaket für die betroffenen Mitarbeiter erarbeitet.



CEBI Luxembourg SA

Une avancée en matière des conditions de travail et de salaire

Le 14 mars 2018, l'avenant de la convention collective de travail pour les quelques 640 salariés de CEBI Luxembourg SA a été signé. Durant les négociations, qui ont duré presque un an, la commission de négociation a été confrontée à une direction prête à mettre en danger la paix sociale dans l'entreprise en remettant en question des acquis sociaux comme les jours de congé ou le pécule de vacances. La direction est allée jusqu'à refuser à la délégation une réunion plénière au sein de l'entreprise.

Grâce aux diverses actions syndicales qui ont eu lieu et grâce notamment au piquet de protestation du 07 mars 2018, des améliorations ont finalement pu être obtenues lors d'une réunion de la dernière chance en date du 12 mars 2018.

Ainsi, des primes comprenant une partie fixe et une partie variable seront versées en 2018, 2019 et 2020. Les salariés, qui étaient exclus du pécule de vacances se verront verser 80 € brut en 2018, 100 € brut en 2019 et 120 € brut en 2020, à condition d'être sous CDI depuis une année pleine. Le nombre de jours de congé, selon la convention signée le 05 juin 2014, est maintenu.

Le personnel bénéficiant de 25 jours de congé pourra profiter de 4 heures de congé supplémentaire par an à partir de janvier 2018 et ce jusqu'à échéance de la convention c.à.d. jusqu'au 30 juin 2021. Pour le fonds social, un montant pouvant aller jusqu'à 8.700 € a été retenu.



Ein Fortschritt bei den Arbeits- und Gehaltsbedingungen

Am 14. März 2018 wurde ein Anhang zum Kollektivvertrag für die 640 Angestellten des Unternehmens CEBI Luxembourg SA unterzeichnet. Im Laufe der Verhandlungen, die fast ein Jahr andauerten, sah sich die Verhandlungskommission mit einer Geschäftsleitung konfrontiert, die bereit war den sozialen Frieden im Unternehmen zu gefährden, indem sie soziale Errungenschaften wie die Urlaubstage oder das Urlaubsgeld in Frage stellte. Die Direktion ging sogar so weit der Personalvertretung eine Vollversammlung im Unternehmen zu verweigern.

Dank diverser gewerkschaftlicher Aktionen, insbesondere einer Protestaktion am 07. März 2018, konnten am 12. März 2018 während eines Treffens, das als letzte Chance galt, Fortschritte erzielt werden.

Demzufolge werden Prämien, die sich aus einem festen und einem variablen Bestandteil zusammensetzen, für 2018, 2019 und 2020 ausbezahlt. Angestellte, die bisher vom Urlaubsgeld ausgeschlossen waren, erhalten 80 € brutto in 2018, 100 € brutto in 2019 und 120 € brutto in 2020, unter der Bedingung, dass sie seit einem Jahr mit einem unbefristeten Vertrag angestellt sind. Die Anzahl der Urlaubstage, wie im Abkommen vom 05. Juni 2014 festgehalten, bleibt bestehen.

Diejenigen Angestellten, die 25 Tage Urlaub haben, können seit Januar 2018 einen zusätzlichen Urlaub von 4 Stunden erhalten bis zum Ende der Laufzeit des Abkommens, d.h. bis zum 31. Juni 2021. Für den Sozialfond wurde ein Betrag von bis zu 8.700 € festgelegt.

Saint Gobain Abrasives SA

Prime unique de 600 €

En date du 23 mars 2018, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Saint Gobain Abrasives SA pour une durée de 3 ans (du 01/01/2018 au 31/12/2020).

Saint Gobain Abrasives SA est une entreprise spécialisée dans la fabrication et la vente de disques et forets diamantés utilisés principalement dans le secteur du génie civil. L'accord signé comprend les améliorations des conditions pour les 82 salariés du site luxembourgeois de Bascharage suivantes :

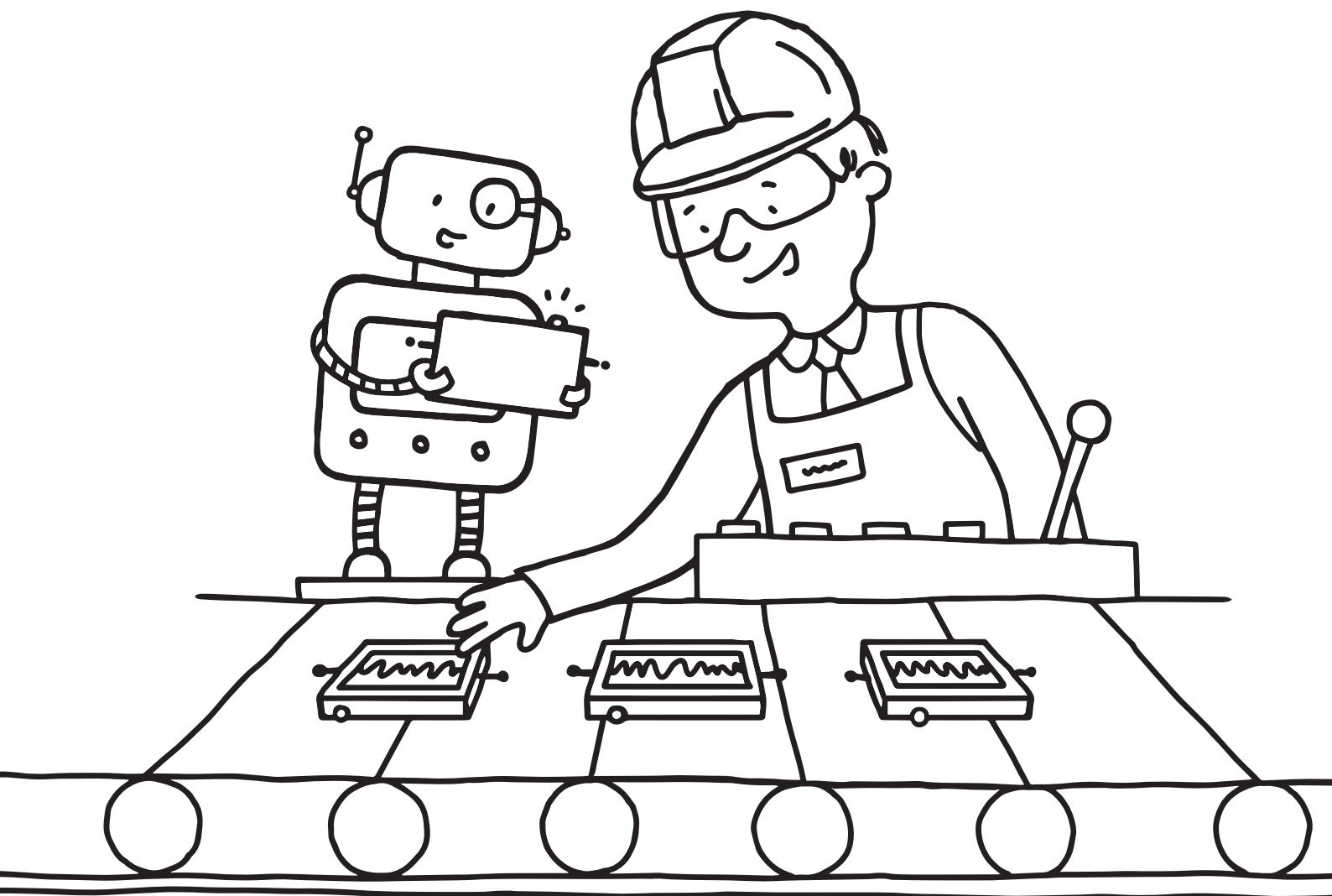
- 1 jour de congé supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- paiement d'une prime unique d'une valeur annuelle de 600 € en 2018 ;
- introduction d'une prime de participation aux bénéfices ;
- augmentation linéaire de 25 € par mois pour 2019 ;
- revalorisation du fonds social prévu dans la CCT.

Einmalige Prämie von 600 €

Am 23. März 2018 haben der LCGB und der OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Dauer von 3 Jahren (vom 01/01/2018 bis zum 31/12/2020) für die Angestellten des Unternehmens Saint Gobain Abrasives SA unterzeichnet.

Saint Gobain Abrasives SA ist ein Unternehmen, das auf die Fabrikation und den Verkauf von Diamantenscheiben und -werkzeugen für den Hoch- und Tiefbau spezialisiert ist. Die für die 82 Angestellten des luxemburgischen Standortes Bascharage unterschriebene Vereinbarung beinhaltet folgende Verbesserungen:

- 1 zusätzlicher Urlaubstag ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren;
- Auszahlung einer einmaligen Prämie in 2018 von 600 €;
- Einführung einer Gewinnbeteiligungsprämie;
- Lineare Gehaltserhöhung von 25 € monatlich in 2019;
- Aufwertung des im Kollektivvertrag vorgesehenen Sozialfonds.



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

Secteur du bâtiment

Négociations pour une nouvelle convention collective bloquées

Une conférence de presse du LCGB et de l'OGBL en date du 15 février 2018 a relevé les grands problèmes rencontrés lors des négociations pour une nouvelle convention collective pour le secteur du bâtiment.

En effet, les organisations syndicales sont prêtes à négocier tandis que les organisations patronales ne sont pas prêtes à accélérer le rythme des négociations afin d'aboutir à un résultat. La conséquence ? De nombreuses réunions de négociation et des lettres dirigées aux organisations patronales depuis février 2016 restent sans résultat.

Sachant que la convention collective du secteur du bâtiment est arrivée à terme au 31 août 2016, ceci est une situation lamentable et un grand manque de respect envers les salariés du secteur ! De plus, les propositions patronales sont largement insuffisantes par rapport à la croissance actuelle du secteur ! Une prime unique de 100 € en 2018, en 2019 et en 2020 est la proposition « extrêmement substantielle » des organisations patronales. Une prime unique de 100 € brut bien évidemment ! Cela équivaut au total à 300 € en trois ans ! Lamentable !

Les syndicats revendiquent une augmentation des salaires réels (le salaire de TOUS les salariés du secteur). Le côté patronal prévoit pourtant de seulement augmenter les salaires tarifaires, équivalent à une augmentation du salaire de seulement 30 % des salariés du secteur. Pour les syndicats, cette offre est inacceptable et irrévérent, puisque tous les salariés du secteur ont le droit de profiter des augmentations liées à la convention collective.

Les syndicats sont prêts à négocier, mais au cas où le patronat décide de ne plus se remettre à table, des actions syndicales (voir page 30) vont suivre afin de montrer que le secteur est solidaire et que le secteur ne tolère pas un tel manque de respect !

Baubranche

Stillstand der Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag

Am 15. Februar 2018, fand eine gemeinsame Pressekonferenz des LCGBs und OGBL statt, um diverse Problematiken, mit denen die Gewerkschaften bei den Verhandlungen des neuen Kollektivvertrages für den Hoch- und Tiefbau konfrontiert sind, hervorzuheben.

Die Gewerkschaften sind bereit zu verhandeln. Die Arbeitgebervertreter zeigen sich jedoch kaum bereit, die Verhandlungen schneller voranzubringen. Die Konsequenz? Zahlreiche Verhandlungssitzungen und Briefe an die Arbeitgebervertreter bleiben seit Februar 2016 ohne Resultat.

Da der Kollektivvertrag bereits am 31. August 2016 abgelaufen ist, schafft dies eine bedauerliche und respektlose Situation gegenüber den Arbeitnehmern des Bauwesens und den Gewerkschaften! Des Weiteren sind die aktuellen Vorschläge der Arbeitgebervertreter bei weitem ungenügend und stehen in keinem Verhältnis zu den aktuell positiven Ergebnissen der Branche! Eine einmalige Prämie von 100 € für die Jahre 2018, 2019 und 2020 gelten als „extrem substantieller“ Vorschlag seitens der Arbeitgebervertreter! Eine einmalige Prämie von 100 € brutto wohl bemerkt! Dies entspricht einer gesamten Prämie von 300 € in 3 Jahren! Lächerlich!

Die Gewerkschaften fordern eine reale Lohnerhöhung (für ALLE Arbeitnehmer der Baubranche). Die Arbeitgeberseite ist aber nur gewillt, die Tariflöhne zu erhöhen, das heißt eine Lohnerhöhung für lediglich 30 % der Arbeitnehmer. Für die Gewerkschaften ist dieser Vorschlag inakzeptabel und respektlos, da allen Arbeitnehmern der Baubranche eine Lohnerhöhung mittels des Kollektivvertrages zusteht.

Die Gewerkschaften sind bereit zu verhandeln! Um die Solidarität der Arbeitnehmer innerhalb der Baubranche hervorzuheben und diese Respektlosigkeit seitens des Arbeitgebers zu verurteilen, sind erste gewerkschaftliche Aktionen geplant (siehe S.30).



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



Liliana BENTO
Construction
lbento@lcgb.lu



Tiago FERREIRA
Construction, Artisanat
tferreira@lcgb.lu



Le LCGB invite
tous les salariés du secteur de la construction à un

Grand Rassemblement « Pour TON salaire »

Samedi, le 28 avril 2018, à 18h30

Grande tente à Remich près de la piscine



Plus d'informations et inscriptions :

Liliana BENTO | ☎ 691 733 015 | ✉ lbento@lcgb.lu

Tiago FERREIRA | ☎ 691 733 047 | ✉ tferreira@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE

Dussmann Security

Journée syndicale avec la délégation du personnel

Seul représentant syndical au sein de la société Dussmann Security, la délégation du LCGB s'est réunie à la centrale du LCGB début janvier 2018 afin de préparer :

- les élections sociales de 2019 ;
- le renouvellement de la convention collective du secteur de la surveillance et du gardiennage ;
- le fonctionnement et les devoirs syndicaux de la délégation LCGB au sein de l'entreprise.

Etabli au Luxembourg depuis 1978, le groupe Dussmann s'est développé rapidement pour devenir le 6^e employeur du pays avec quelques 3.500 salariés en 2016, dont la majeure partie témoigne d'une très haute ancienneté au sein de l'entreprise. Dussmann est active dans de nombreux secteurs, dont notamment celui de la surveillance et du gardiennage, à savoir Dussmann Security.

Gewerkschaftstag mit der Personalvertretung

Als einzige Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen Dussmann Security, traf sich die LCGB-Personaldelegation Anfang Januar in der LCGB-Zentrale, um folgende Themen zu besprechen:

- die Sozialwahlen 2019;
- die Erneuerung des Branchenkollektivvertrags der Wach- und Sicherheitsdienste;
- die Funktionsweise und gewerkschaftlichen Aufgaben der LCGB-Delegation im Unternehmen.

Seit 1978 in Luxemburg ansässig, entwickelte sich die Dussmann-Gruppe schnell zum sechstgrößten Arbeitgeber des Landes mit etwa 3.500 Angestellten im Jahr 2016. Ein Großteil der Belegschaft schaut heute auf eine langjährige Betriebszugehörigkeit zurück. Dussmann ist in zahlreichen Branchen tätig, insbesondere aber als Dussmann Security im Bereich Wach- und Sicherheitsdienste.



Jean-Paul BAUDOT

Transport routier
jpsbaudot@lsgb.lu



Edgar RIBEIRO

Transport & LCGB-ACAP
eribeiro@lsgb.lu



Aide et assistance en cas de faillite :

LCGB INFO-CENTER

11, rue du Commerce

L-1351 Luxembourg

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

FINANCES / FINANZWESEN

Banques

CCT : Les négociations se poursuivent

Lors de la réunion du 1^{er} mars 2018 entre le front commun syndical ALEBA - OGBL-SBA - LCGB-SESF et l'ABBL en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de banques, l'ABBL avait évoqué différentes nouvelles idées et s'était engagée à revenir dans les jours qui suivaient vers les syndicats avec davantage de précisions sur ces dernières. Un résumé exhaustif de leurs propositions a en effet été en date du 15 mars 2018 reprenant les éléments principalement liés au volet « Classification & Rémunération », qui ont ensuite fait l'objet de discussions constructives lors d'une réunion qui s'est tenue en date du 16 mars 2018.

Les représentants du personnel se sont retrouvés en intersyndicale afin d'examiner en profondeur ces expédients respectivement alternatives patronales sur une série de points davantage bloquants. Si on peut parler de convergence quant à certains périmètres (nouveaux groupes de fonctions par exemple), les organisations syndicales feront encore des contre-propositions, honnêtes et équilibrées quant à d'autres.

Kollektivvertrag: Die Verhandlungen gehen weiter

Im Rahmen eines Treffens am 1. März 2018 zwischen der gemeinsamen Gewerkschaftsfront ALEBA - OGBL-SBA - LCGB-SESF und der Bankenvereinigung ABBL über den Bankenkollektivvertrag, präsentierte die ABBL neue Ideen, mit deren Einzelheiten sie in den darauffolgenden Tagen auf die Gewerkschaften zurückkommen würde. Am 15. März 2018 lieferte die ABBL dann eine ausführliche Zusammenfassung ihrer Vorschläge. Die darin enthaltenen Punkte, die insbesondere den Bereich „Klassifizierung & Gehalt“ betreffen, waren Gegenstand einer gemeinsamen konstruktiven Sitzung der Gewerkschaften und der ABBL am 16. März 2018.

Die Gewerkschaftsvertreter haben umfassend die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Alternativen, die in einer Reihe von Punkten eher blockierend sind, analysiert. Und wenn auch in bestimmten Bereichen (z.B. bei den neuen Funktionsgruppen) von einer Annäherung gesprochen werden kann, wurden auch in anderen Bereichen faire und ausgewogene Gegenvorschläge der Gewerkschaften gemacht.

Droit à la déconnexion !

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 17 janvier 2018, le LCGB-SESF a revendiqué l'introduction d'un droit à la déconnexion 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 face à la transformation numérique des méthodes de travail.

Le LCGB-SESF déplore que le cadre légal actuel soit insuffisant tout en faisant défaut de textes spécifiques régissant l'utilisation des nouvelles technologies au travail (sauf la convention relative au télétravail). Le LCGB-SESF revendique une adaptation du droit de travail à l'ère digitale par différentes mesures dont l'introduction du principe fondamental d'un droit à la déconnexion.

La question de l'obligation de l'employeur de fournir le matériel nécessaire à l'exécution du contrat de travail et d'interdire l'imposition au salarié d'utiliser ses outils de communication personnels dans le cadre professionnel (politique du « Bring Your Own Device ») devra au-delà également être réglée sur le plan légal.

Finalement, le LCGB-SESF a relevé la nécessité d'introduire une obligation de négociation, dans le cadre du dialogue social, d'un accord d'entreprise afin de définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et de mener des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques au sein des entreprises.



Patrick MICHELET
LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu

Recht auf Abschalten!

Anlässlich einer Pressekonferenz am 17. Januar 2018 forderte der LCGB-SESF die Einführung eines Rechts auf Abschalten, um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu verhindern, die Gesundheit der Angestellten zu schützen und die möglichen Auswirkungen auf das Privatleben durch die digitale Transformation zu begrenzen.

Der LCGB-SESF bedauert, dass der aktuelle rechtliche Rahmen unzureichend ist und spezifische Ausführungen zur Nutzung neuer Technologien am Arbeitsplatz (außer einer Vereinbarung zur Telearbeit) fehlen. Der LCGB-SESF fordert eine Anpassung des Arbeitsrechts an das digitale Zeitalter durch verschiedene Maßnahmen, wie die Einführung eines Grundrechts zum digitalen Abschalten.

Auch die Pflicht des Arbeitgebers das notwendige Material zur Ausführung des Arbeitsvertrags zur Verfügung zu stellen und das Verbot, dass Mitarbeiter ihre persönlichen Kommunikationsmittel für berufliche Zwecke nutzen müssen (Politik des „Bring Your Own Device“), bedürfen einer rechtlichen Regelung.

Der LCGB-SESF wies außerdem darauf hin, dass im Rahmen des Sozialdialogs die Pflicht zur Verhandlung eines Unternehmensabkommens durchgesetzt werden muss, um die Modalitäten zur Umsetzung des Rechts auf Abschalten zu definieren sowie Ausbildungs- und Sensibilisierungsprogramme zur verantwortungsvollen Nutzung digitaler Hilfsmittel in Unternehmen durchzuführen.

Banque Hapoalim

Le plan social tourne à la prise d'otage !

Pour rappel, les négociations du plan social de la Banque Hapoalim ont abouti à la non-conciliation devant l'ONC (Office National de Conciliation). Cet échec est uniquement dû à l'intransigeance des représentants patronaux, campant sur leurs propositions illégales et dès lors inacceptables.

A la base, de longues et laborieuses négociations laissaient pu espérer aboutir à un possible accord « acceptable ». Malheureusement, à la fin des négociations, la volonté patronale d'imposer une clause sine qua non au plan social quasiment complet, a contraint les parties à saisir le conciliateur. Ladite clause, jamais discutée au préalable mais surtout manifestement illégale dans sa teneur, aurait imposé aux salariés de collaborer entièrement avec la Banque et ses conseillers légaux... à vie ! Plus scandaleux encore, l'employeur se serait réservé le droit d'exiger le remboursement des indemnités accordées dans le plan social, si le salarié ne collaborait pas dans le sens imposé par la Banque, même s'il s'agit de dire, de faire ou d'omettre (voire de mentir) à l'encontre de la loi ! En d'autres termes : une prise d'otage des salariés strictement inacceptable !

L'ALEBA, l'OGBL-SBA et le LCGB-SESF ont dénoncé cette attitude d'Hapoalim le 14 mars 2018, qui montre que la Banque ne veut respecter ni les lois ni les droits des salariés. Pour ces motifs, et faute d'accord devant l'ONC, ils regrettent qu'il n'y aura donc malheureusement pas de plan social pour les salariés de la Banque Hapoalim.

Sozialplan wird zur Geiselnahme!

Die Verhandlungen über einen Sozialplan bei der Bank Hapoalim sind schlussendlich vor dem nationalen Schlichtungsamt gescheitert und das einzig und allein aufgrund der Unnachgiebigkeit des Arbeitgebers, der auf illegalen und inakzeptablen Positionen beharrt.

Grundsätzlich ließen die langen und schwierigen Verhandlungen auf eine „akzeptable“ Einigung hoffen. Doch ohne Vorwarnung versuchte die Arbeitgeberseite am Ende der Verhandlungen eine Klausel durchzusetzen, die den gesamten Sozialplan beeinträchtigt und zwang die Parteien dazu, das Schlichtungsamt einzuschalten. Die besagte Klausel, von der nie zuvor die Rede war und deren Inhalt nachweislich illegal ist, soll auf alle Angestellte und rechtliche Berater, die mit der Bank zusammenarbeiten, angewandt werden und zwar lebenslänglich! Noch unverschämter, der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die im Rahmen des Sozialplans geleisteten Entschädigungen zurückzufordern, wenn der Angestellte nicht im Sinne der Bank zusammenarbeitet, sogar wenn er dabei ungesetzlich handeln und sogar lügen sollte. In anderen Worten: eine inakzeptable Geiselnahme der Angestellten.

Die ALEBA, der OGBL-SBA und der LCGB-SESF verurteilten am 14. März 2018 öffentlich diese Haltung der Hapoalim Bank, die deutlich zeigt, dass die Bank weder das Gesetz noch die Arbeitnehmerrechte respektiert. Aus diesen Gründen und aufgrund dessen, dass vor dem Nationalen Schlichtungsamt keine Einigung gefunden werden konnte, konnte bedauerlicherweise kein Sozialplan für die Angestellten der Hapoalim Bank geschlossen werden.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

LCGB-SEA

LuxairGroup

Dialogue social constructif

La direction de LuxairGroup s'est réunie en date du 07 février 2018 avec la délégation du personnel et les représentants syndicaux du LCGB, OGBL et NGL-SNEP pour faire l'état des lieux du dialogue social au sein de l'entreprise et discuter des dossiers spécifiques dont notamment l'absentéisme, l'application du plan d'organisation du travail ainsi que la précarité de l'emploi.

Le dialogue était constructif et les parties ont su trouver un terrain d'entente pour respecter d'un côté les prérogatives du comité mixte et de la délégation du personnel et de l'autre côté, répondre aux prérogatives de production. Un accord a ainsi pu être trouvé en ce qui concerne le projet de prévention et de gestion de l'absentéisme, qui sera prochainement mis en place au sein de LuxairGroup. Après une première phase dédiée à la récolte de données, les partenaires sociaux se consulteront pour élaborer et mettre en place le plan d'action.

En ce qui concerne le contrôle du plan d'organisation du travail pour les équipages d'avion, la direction s'engage à octroyer un accès au système de planification à la délégation du personnel lorsque la protection des données à caractère privé sera garantie.

Les partenaires sociaux se sont aussi mis d'accord sur la nécessité de revoir la méthodologie et les outils du projet de classification des fonctions des salariés, après avoir constaté l'impasse dans laquelle le projet se trouve actuellement. Les parties s'engagent à respecter la finalité de la charte signée en 2008 concernant la revalorisation des carrières en fonction des nouveaux descriptifs des postes.

Finalement, la direction s'est engagée à appliquer des mesures concrètes pour réduire la précarité des emplois au sein de LuxairGroup, et notamment au sein de la Business Unit LuxairCARGO. Les contrats saisonniers ne sont pas d'application pour l'activité Cargo Handling. Pour les autres activités LuxairGroup continuera à limiter l'application de contrats saisonniers aux seuls postes soumis à un effet de saison.

Le groupe salarial du comité mixte et les trois organisations syndicales maintiennent leurs saisines de l'Office national de Conciliation, en attendant, les partenaires sociaux continuent leurs discussions pour finaliser les points encore ouverts.

Konstruktiver Sozialdialog

Die Direktion der LuxairGroup traf sich am 7. Februar 2018 mit der Personaldelegation und den Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL-SNEP, um eine Bestandsaufnahme des aktuellen Stands des Sozialdialogs zu machen und spezifische Themen, insbesondere die Abwesenheitsrate, die Anwendung des Arbeitsorganisationsplans und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, zu besprechen.

Der Dialog war konstruktiv und die Teilnehmer fanden einen gemeinsamen Nenner, der einerseits die Befugnisse des gemischten Betriebsrats und der Personaldelegation wahrt und andererseits den Produktionsansprüchen gerecht wird. Es konnte auch eine Einigung bezüglich des Projekts zur Vermeidung und Handhabung von Abwesenheiten gefunden werden, welches demnächst bei LuxairGroup eingeführt wird. Nach einer ersten Phase, während derer die nötigen Daten gesammelt werden, wird anschließend der Aktionsplan zwischen den Sozialpartnern besprochen.

In Bezug auf die Überprüfung der Arbeitszeitpläne der Flugzeugbesatzungen wird die Geschäftsleitung den Gewerkschaftsvertretern den Zugang zum Planungssystem gewähren sobald sichergestellt ist, dass der Schutz der persönlichen Daten gewährleistet ist.

Außerdem haben sich beide Parteien darauf geeinigt, dass das aktuelle Projekt zur Klassifizierung der Arbeitsplatzprofile der Arbeitnehmer in einer Sackgasse steckt. Es wurde beschlossen, eine neue Methodik mit neuen Instrumenten für dieses Projekt festzulegen. Die Parteien haben sich verpflichtet, das Ziel der 2008 unterzeichneten Charta in Bezug auf die Klassifizierung der Arbeitsplatzprofile einzuhalten.

Schließlich hat sich die Geschäftsführung bereit erklärt, konkrete Maßnahmen zur Verringerung der Beschäftigungsunsicherheit, insbesondere im Geschäftsbereich LuxairCARGO, zu ergreifen. Jahreszeitlich bedingte Arbeitsverträge kommen in der Frachtabwicklung nicht zur Anwendung. In den anderen Geschäftsbereichen werden diese lediglich für saisonal abhängige Aktivitäten eingesetzt.

Die Anrufung des Schlichtungsamts durch die Arbeitnehmergruppe im gemischten Betriebsrat und durch die drei Gewerkschaftsvertretungen wird beibehalten, die Sozialpartner werden sich aber weiter austauschen, um die noch offenen Punkte zum Abschluss zu bringen.



Paul DE ARAUJO
LCGB-SEA
pdearaujo@lcgb.lu



LCGB-SEA

Assemblée générale

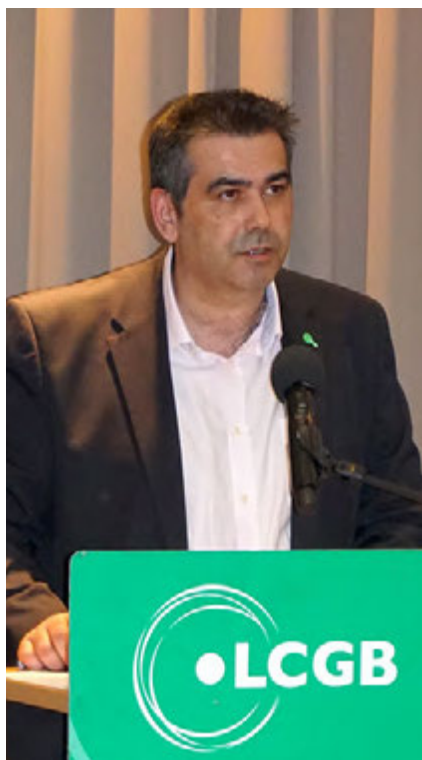
A l'occasion de l'assemblée générale de la fédération LCGB-SEA en date du 27 février 2018, Paul DE ARAUJO, secrétaire syndical, a tiré le bilan des activités syndicales à travers le secteur de l'aviation du Luxembourg des années 2016 et 2017. Il a notamment soulevé le développement du site Findel, des nouvelles infrastructures de l'aéroport ainsi que la situation et les défis rencontrés par les entreprises liées au secteur de l'aviation.

Dans son allocution, François BAUSCH, Ministre du Développement Durable et des Infrastructures, a de son côté caractérisé la hausse constante du nombre de passagers ainsi que le développement du secteur en général comme positive. En relevant l'importance des activités aériennes pour l'économie nationale, Ministre BAUSCH a de nouveau souligné son support pour les entreprises luxembourgeoises ainsi que pour leurs salariés.

Generalversammlung

Anlässlich der Generalversammlung des Fachverbands LCGB-SEA am 27. Februar 2018 zog der zuständige Gewerkschaftssekretär Paul DE ARAUJO eine Bilanz der gewerkschaftlichen Aktivitäten 2016/2017 in der luxemburgischen Luftfahrt. Er ging hierbei insbesondere auf die Entwicklung des Standorts Findel, die neuen Infrastrukturen des Flughafens sowie auf die Herausforderungen der Luftfahrtunternehmen ein.

François BAUSCH, Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, bewertete in seiner Ansprache die konstante Steigerung der Passagierzahl und die Entwicklung der Branche im Ganzen als positiv. Der Minister betonte die Bedeutung der Luftfahrt für die nationale Wirtschaft und unterstrich seine Unterstützung für die luxemburgischen Unternehmen und Arbeitnehmer in diesem Sektor.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SERVICES & COMMERCE / DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL

MOTORWAY SA

Nouvelle convention collective signée

Le LCGB et la société MOTORWAY SA ont signé en date du 16 janvier 2018 une nouvelle convention collective de travail. L'accord signé pour une durée de 3 ans (jusqu'à la fin de 2020) comprend les améliorations des conditions de travail des 310 salariés suivantes :

- amélioration du système des primes (augmentations au niveau de la prime trimestrielle, prime de fin d'année ainsi que de la prime de disponibilité) ;
- rajout d'une prime supplémentaire liée à l'ancienneté de 30 ans ;
- un jour de congé additionnel, augmentant le congé régulier à 27 jours au total ;
- un jour de congé additionnel pour une ancienneté de 10 ans et un jour de congé additionnel accordé à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- réductions commerciales pour le personnel (30 % sur les articles consommables dans les shops) ainsi qu'une carte carburant.

Neuer Kollektivvertrag unterschrieben

Am 16. Januar 2018 unterzeichneten der LCGB und das Unternehmen MOTORWAY SA einen neuen Kollektivvertrag. Das Abkommen, das für 3 Jahre geschlossen (gültig bis Ende 2020) wurde, beinhaltet folgende Verbesserungen für die 310 Angestellten:

- Verbesserung des Prämiensystems (Erhöhung der vierteljährlichen Prämie, der Jahresendprämie und der Verfügbarkeitsprämie);
- zusätzliche Prämie für eine Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren;
- ein zusätzlicher Urlaubstag, so dass der reguläre Urlaub im Ganzen 27 Tage beträgt;
- ein zusätzlicher Urlaubstag bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und ein weiterer zusätzlicher Urlaubstag ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Personalrabatt (30 % auf alle Verbrauchsartikel im Shop) sowie eine Tankkarte.

VIP Domotec Home Service Sàrl

Faillite d'entreprise

Le 22 janvier 2018, la société « VIP Domotec Home Service Sàrl » spécialisée dans le nettoyage de bâtiments a été déclarée en état de faillite. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 30 salariés de cette société établie à Luxembourg n'ont pas pu être sauvés. Le 25 janvier 2018, le LCGB a tenu une réunion d'information pour le personnel afin de les pouvoir assister dans l'établissement de leurs déclarations de créance. 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.

Comme la société n'a jamais respecté la convention collective applicable dans le secteur de nettoyage de bâtiments, des rectifications additionnelles liées aux indemnités ont dû être effectuées. Le LCGB assistera les salariés également dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.

Unternehmensinsolvenz

Am 22. Januar 2018 gab das Gebäudereinigungsunternehmen „VIP Domotec Home Service Sàrl“ seine Insolvenz bekannt. Das in Luxemburg-Stadt ansässige Unternehmen und die damit verbundenen 30 Arbeitsplätze konnten nicht mehr gerettet werden. Am 25. Januar 2018, organisierte der LCGB eine Informationsversammlung für die betroffenen Mitarbeiter, um sie zu unterstützen, ihre noch ausstehenden Forderungen anzumelden. Es gilt nun, diesen zu helfen, dass sie ihre Gehaltsrückstände und Ansprüche, die mit dem Konkurs zusammenhängen, schnellstmöglich erhalten.

Da das Unternehmen nicht den für den Gebäudereinigungssektor geltenden Kollektivvertrag respektiert hatte, mussten zusätzliche Berichtigungen der Forderungen durchgeführt werden. Der LCGB hilft den ehemaligen Angestellten auch bei der Suche nach einer neuen Arbeit.



Mandy NOESEN
Services & Commerce
mnoesen@lrgb.lu



Christophe DIAS
Services & Commerce
cdias@lrgb.lu



Davide ROCHA
Nettoyage
drocha@lrgb.lu



Munhowen SA

L'avenant à la CCT fut signé

La direction et les représentants du LCGB et OGBL ont signé l'avenant à la convention collective des salariés de Munhowen SA en date du 06 février 2018.

L'accord conclu pour une durée de 2 ans comprend des augmentations salariales pour 2018 et 2019, un jour de congé supplémentaire pour tout salarié ayant une ancienneté de 5 ans ainsi que des bons d'achat pour les magasins « Drinx » et les vitothèques « Le Chai » d'une valeur de 50 € octroyés au 15.12.2018. Une prime d'encaissement mensuelle de 25 € a en outre été négociée pour les chauffeurs et convoyeurs.

Zusatz zum Kollektivvertrag

Die Direktion und die Gewerkschaftsvertreter des LCGBs und dem OGBL unterzeichneten am 06. Februar 2018 einen Zusatz zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Munhowen SA.

Das Abkommen, das für 2 Jahre geschlossen wurde, beinhaltet Gehaltserhöhungen für 2018 und 2019, einen zusätzlichen Urlaubstag für alle Angestellten mit einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren sowie Einkaufsgutscheine im Wert von 50 € für die Geschäfte „Drinx“ und die Vitotheken „Le Chai“ gewährt zum 15.12.2018. Weiterhin wurde eine monatliche „prime d'encaissement“ von 25 € für alle Fahrer vereinbart.

Casino 2000

Augmentation salariale

Le 19 février 2018, le LCGB en tant que seul syndicat représenté au sein du Casino 2000 a signé une nouvelle convention collective de travail pour une durée de 3 ans avec la direction.

Les salariés bénéficieront d'une augmentation salariale de 1,5 % rétroactive au 01.01.2018 et d'une 2^e augmentation salariale de 0,5 % en date du 01.04.2020. Une prime de 200 € sera également payée aux salariés travaillant la soirée du 24 décembre après 21h00 et lors de l'ouverture de la salle des machines. Ils auront au-delà la possibilité d'être libérés le 25 ou le 31 décembre.

Gehaltserhöhung

Am 19. Februar 2018 hat der LCGB, als einzige gewerkschaftliche Vertretung im Casino 2000, einen neuen Kollektivvertrag für die Dauer von 3 Jahren mit der Geschäftsleitung unterzeichnet.

Die Angestellten erhalten rückwirkend zum 01.01.2018 eine Lohn-erhöhung von 1,5 % und eine zweite Erhöhung von 0,5 % ab dem 01.04.2020. Des Weiteren wird Mitarbeitern, die am Abend (nach 21:00 Uhr) des 24. Dezembers bei Öffnung des Automaten-saals arbeiten eine Prämie von 200 € gewährt. Außerdem können diese daraufhin die Freistellung für den 25. oder 31. Dezember beantragen.





Delhaize Luxembourg SA

Accord finalement trouvé

Le 26 février 2018, le LCGB, majoritaire et l'OGBL ont signé avec une nouvelle convention collective de travail pour tous les salariés des 9 magasins de Delhaize Luxembourg SA

Les négociations, qui ont duré plus de 4 ans, relevaient un vrai défi pour les parties impliquées comme ils visaient à réunir les deux conventions collectives distinctes des salariés de Pommerloch et Schmiede, (ancienne convention collective du Knauf Center) et celle des salariés des magasins Delhaize Luxembourg SA sans que les salariés ne connaissent une perte d'avantages déjà acquis.

Cette nouvelle convention collective sera valable du 1^{er} mars 2018 jusqu'au 28 février 2021 et apporte les adaptations de l'organisation de travail suivantes :

- l'affichage des horaires 4 semaines avant l'application ;
- des jours de congé supplémentaires selon l'ancienneté du salarié ;
- garantie d'au moins 12 samedis libres et 17 dimanches libres par an (congés légaux compris) ;
- une procédure à respecter quant à la demande de congé du salarié avant le 31 janvier avec réponse de l'employeur garantie pour au plus tard le 28 février.

Les majeures améliorations acquis par les partenaires sociaux portent sur des éléments de rémunération, dont notamment :

- une nouvelle grille de salaire de 20 échelons permettant des augmentations régulières menant au salaire qualifié à 10 ans d'ancienneté au sein de la société ;
- une prime de fin d'année avec une partie fixe et une partie liée à la performance ;
- une réduction de 20 % sur les prix des achats en magasin ;
- les salariés embauchés entre le 01.01.2017 et le 31.12.2017 recevront un bon d'achat de 50 € et les salariés embauchés avant le 31.12.2016 recevront un bon d'achat de 100 €.

Endlich Einigung gefunden

Am 26. Februar 2018 unterzeichneten der mehrheitlich vertretene LCGB und der OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Angestellten der 9 Delhaize-Läden in Luxemburg.

Die mehr als 4 Jahre andauernden Verhandlungen stellten eine Herausforderung für die implizierten Vertragsparteien dar, da die beiden sehr unterschiedlichen Kollektivverträge der Angestellten in Pommerloch und Schmiede (ehemaliger Kollektivvertrag des Knauf Centers) sowie der Angestellten der Geschäfte von Delhaize Luxembourg SA vereint werden mussten, ohne dass die Angestellten Vorteile verlieren würden.

Der neue Kollektivvertrag gilt ab dem 1. März 2018 bis zum 28. Februar 2021 und bringt folgende Anpassungen der Arbeitsorganisation:

- Bekanntgabe der Arbeitszeiten 4 Wochen im Voraus;
- zusätzliche Urlaubstage entsprechend der Betriebszugehörigkeit des Angestellten;
- Gewährleistung von mindestens 12 freien Samstagen und 17 freien Sonntagen im Jahr (gesetzlicher Urlaub eingeschlossen);
- Prozedur beim Antrag des Jahresurlaubs, mit Antrag vor dem 31. Januar und einer Antwort seitens des Arbeitgebers bis spätestens zum 28. Februar.

Bedeutende Verbesserungen konnten durch die Sozialpartner bei der Entlohnung durchgesetzt werden, insbesondere:

- eine neue Gehaltstabelle mit 20 Stufen, die eine regelmäßige Erhöhung für qualifizierte Arbeitnehmer mit 10-jähriger Betriebszugehörigkeit erlaubt;
- eine Jahresendprämie mit einem festen und einem leistungsorientierten Anteil;
- einen Preisnachlass von 20 % bei Einkauf in den Geschäften;
- Angestellte, die zwischen dem 01.01.2017 und dem 31.12.2017 eingestellt wurden, erhalten einen Einkaufsgutschein von 50 € und Angestellte, die vor dem 31.12.2016 eingestellt wurden, einen Gutschein von 100 €.

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



Céline CONTER
Secteur public
cconter@lcgb.lu



Tiago DA SILVA
Secteur public
tdasilva@lcgb.lu



Carlo WAGENER
Secteur public
cwagener@lcgb.lu

POST Luxembourg

« Riicht eraus »

Le 23 janvier 2018, les délégués du LCGB-POST, Pierre DA SILVA et Sascha HIPP ont distribué la nouvelle édition du journal « Riicht eraus » ainsi que des tracts informatifs quant aux réformes des congés pour raisons familiales et extraordinaires. L'écho a été positif et l'équipe du LCGB-POST continuera ses actions de distribution afin que tous les salariés de la POST soient bien informés et puissent poser leurs questions.

Am 23. Januar 2018 haben die Personaldelegierten des LCGB-POST Pierre DA SILVA und Sascha HIPP die neueste Ausgabe der Zeitschrift „Riicht eraus“ sowie Informationen zur Reform des Sonderurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen verteilt. Die Aktion fand großen Zuspruch und das Team wird weitere Verteilungen durchführen, damit alle Mitarbeiter der POST stets gut informiert sind und ihre Fragen stellen können.



Bettembourg

Echange constructif

Fin janvier 2018, Francis LOMEL, Secrétaire général du LCGB a rencontré le bourgmestre de la commune de Bettembourg, Laurent ZEIMET, afin de discuter des sujets d'actualité au sein de la commune.

Konstruktiver Austausch

Ende Januar 2018 traf der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL den Bürgermeister von Bettembourg Laurent ZEIMET, um über aktuelle Themen in der Gemeinde zu sprechen.



SNCA

Nouvelle convention collective

Le renouvellement de la convention collective de travail a été signé le 1^{er} février 2018 par le LCGB et l'OGBL et la direction de la SNCA à Sandweiler, qui occupe plus d'une centaine de salariés et comprend les services de l'agrégation, de l'immatriculation et du permis de conduire.

Suite à la séparation de la SNCA et de la SNCT en deux entités distinctes, les syndicats ont décidé, après avoir consulté les salariés des deux entreprises, de négocier deux conventions collectives différentes. Les principaux points de l'accord conclu pour une durée de 3 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, sont :

- une augmentation linéaire de 1 % à partir du 1^{er} janvier 2019 ;
- une augmentation linéaire de 0,5 % à partir du 1^{er} janvier 2020 ;
- la conversion des jours fériés d'usage en congé de récréation à prendre selon les modalités légales concernant le congé annuel, qui est ainsi porté à 32 jours par an ;
- une nouvelle organisation du temps de travail liée à l'extension planifiée des horaires d'ouverture de la SNCA (nocturne un jour en semaine et samedi matin) ;
- le paiement d'une prime d'astreinte de 8,50 € par heure (index 794,54) pour les heures de travail en semaine après 17 heures et le samedi matin.

Les congés extraordinaires et pour raisons familiales ont également été adaptés conformément aux nouvelles dispositions légales. Tous les autres acquis des salariés de la SNCA sont repris et garantis par la nouvelle convention collective.

Ponts&Chaussées

Planification des services d'hiver à améliorer

La réunion de travail mensuelle de l'équipe d'entreprise de Ponts&Chaussées a eu lieu en date du 21 février 2018 afin de discuter des problèmes existants quant à la planification des services d'hiver et la problématique liée au travail de nuit permanent. Un nouveau président fut également élu, qui reprendra toutes les tâches de cette fonction ainsi que la coordination de l'équipe d'entreprise Ponts&Chaussées avec effet immédiat.



Neuer Kollektivvertrag

Am 1. Februar 2018 wurde vom LCGB, dem OGBL und der Geschäftsleitung der SNCA die Erneuerung des Kollektivvertrags unterschrieben. Die SNCA beschäftigt mehr als 100 Arbeitnehmer und ist zuständig für die Betriebserlaubnis und Zulassung von Fahrzeugen sowie die Ausstellung des Führerscheins.

Aufgrund der Trennung der SNCA und der SNCT haben die Gewerkschaften entschieden, nachdem sie die Angestellten beider Gesellschaften befragt hatten, zwei unterschiedliche Kollektivverträge zu verhandeln. Die wesentlichen Punkte des für 3 Jahre geschlossenen (1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020) Abkommens sind:

- eine lineare Gehaltserhöhung von 1 % ab dem 1. Januar 2019;
- eine lineare Gehaltserhöhung von 0,5 % ab dem 1. Januar 2020;
- Umwandlung der traditionellen Feiertage in Jahresurlaub (dadurch beträgt dieser insgesamt 32 Tage pro Jahr), der entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu nehmen ist;
- eine neue Arbeitszeitorganisation, die an die geplanten erweiterten Öffnungszeiten der SNCA gebunden ist (einmal wöchentlich Abends und samstags morgens);
- Zahlung einer Bereitschaftsprämie von 8,50 € pro Stunde (Index 794,54) für Arbeitsstunden in der Woche nach 17 Uhr und samstags morgens.

Der Sonderurlaub aus familiären Gründen wurde entsprechend den gesetzlichen Vorgaben angepasst. Alle weiteren Errungenschaften der Angestellten bei der SNCA bleiben erhalten und sind weiterhin durch den neuen Kollektivvertrag garantiert.

Verbesserung der Planung des Winterdienstes

Am 21. Februar 2018 fand die monatliche Arbeitssitzung der Betriebsmannschaft der Straßenbauverwaltung statt, um über bestehende Schwierigkeiten bei der Planung des Winterdienstes und die damit zusammenhängende dauerhafte Problematik der nächtlichen Schichtarbeit zu diskutieren. Außerdem wurde ein neuer Präsident gewählt, der nun alle Aufgaben dieses Amtes sowie die Koordination der LCGB-Betriebsmannschaft der Straßenbauverwaltung übernimmt.



LCGB-POST

Assemblée générale

L'assemblée générale du LCGB-POST a eu lieu à la Cloche d'Or en date du 1^{er} mars 2018. Après une brève allocution du président faisant fonction du LCGB-POST, Sascha HIPPE, le président de la délégation du personnel, Pierre DA SILVA, a présenté le rapport d'activité avec entre autres différentes réunions de travail et des actions de sensibilisation sur le terrain.

Céline CONTER, secrétaire syndicale du LCGB, a par la suite relevé les défis pour l'année à venir, dont notamment les élections sociales des délégations ainsi que le renouvellement de la convention collective de travail. Patrick DURY, président national du LCGB, a de son côté rappelé l'importance de l'engagement de chaque membre afin de faire face aux changements du groupe POST et de la nécessité du maintien des conditions de travail humaines et équitables pour chacun.

Generalversammlung

Am 1. März 2018 fand die Generalversammlung des LCGB-POST auf der Cloche d'Or statt. Nach einer kurzen Begrüßungsansprache des amtierenden Präsidenten Sascha HIPPE, stellte der Präsident der Personaldelegation Pierre DA SILVA den Aktivitätenbericht mit den verschiedenen Treffen und Sensibilisierungskampagnen vor.

LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER ging anschließend auf die Herausforderungen des kommenden Jahres ein, insbesondere die Betriebsratswahlen und die Erneuerung des Kollektivvertrags. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY betonte in seiner Rede die Bedeutung des Engagements eines jeden Mitglieds in Hinblick auf die Veränderung bei der POST und dem notwendigen Erhalt menschlicher und gerechter Arbeitsbedingungen.



Encevo

Accord pour une nouvelle convention collective trouvé après 2 ans de négociations

Fin mars 2018, les syndicats contractants, dont le LCGB en tant que syndicat majoritaire, ont signé l'accord de renouvellement de la convention collective de travail pour les 781 salariés tombants sous la convention collective du Groupe Encevo.

Les négociations, qui ont durées plus de 2 ans, relevaient un vrai défi face aux revendications de la direction quant à l'introduction d'un nouveau système de rémunération basé sur les fonctions, des grilles de salaire revues vers la baisse pour les nouveaux embauchés, un système de biennales au lieu des annuités et un refus catégorique quant à toute augmentation salariale.

La nouvelle convention collective sera valable du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019 et, sans perte d'avantages déjà acquis, apporte les améliorations suivantes :

- 2 primes uniques de 1.000 € ;
- augmentation linéaire de 1,5 % au 01.01.2018 ;
- harmonisation et augmentation de l'indemnité de repas pour le personnel ne bénéficiant pas d'un restaurant d'entreprise ;
- harmonisation & étendue de l'horaire mobile aux centres d'exploitation de Creos Luxembourg après la mise en place de pointeuses ;
- maintien des dispositions du CET telles qu'actuellement applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une loi applicable ;
- augmentation de la prime de fonction du chef d'équipe et du 1^{er} monteur ;
- prime variable de fin d'année en début de carrière pour les salariés engagés en cours d'année, sur base de 80 % (proratisé) de la note moyenne d'évaluation du département auquel il appartient ;
- intégration de la formation « Brevet de maîtrise » dans la Training Sponsorship Policy.

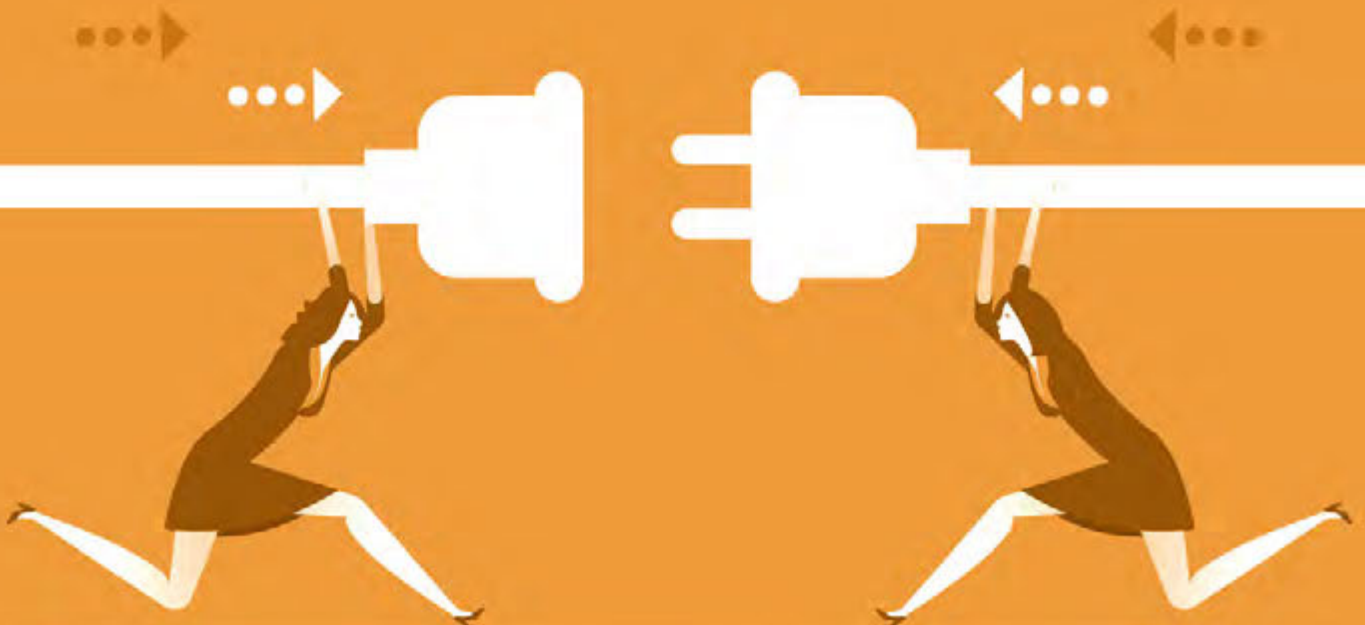
Nach 2 Jahren endlich Einigung über neuen Kollektivvertrag

Ende März 2018 unterzeichneten die vertragsschließenden Gewerkschaften, darunter der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft, die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten der Encevo Gruppe, wovon 781 Angestellte unter den Kollektivvertrag fallen.

Die Verhandlungen, die über 2 Jahre andauerten, stellten eine große Herausforderung dar; aufgrund der Forderungen der Direktion nach einem neuen Gehaltssystem auf Basis der Funktionen, einer nach unten überarbeiteten Gehaltstabelle bei Neueinstellungen, einem System nach Biennalen statt Annuitäten und der kategorischen Verweigerung von Gehaltserhöhungen.

Der nun geschlossene Kollektivvertrag gilt rückwirkend vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 und, ohne dass bereits errungene Vergünstigungen verloren gehen, beinhaltet folgende wesentlichen Verbesserungen:

- 2 Jahresprämien von 1.000 €;
- lineare Gehaltserhöhung von 1,5 % zum 01.01.2018;
- Angleichung und Erhöhung der Essenzulage für das Personal, das nicht die Unternehmenskantine nutzen kann;
- Vereinheitlichung und Ausweitung der Gleitzeit der Betriebszentren von Creos Luxembourg nach Installation einer Stechuhr;
- Übernahme der Regelungen zum CET, wie sie derzeit angewandt werden, bis zum Inkrafttreten eines anzuwendenden Gesetzes;
- Erhöhung der Funktionsprämie für Teamleiter und 1. Monteur;
- variable Jahresendprämie zum Karriereeinstieg für Angestellte, die im Laufe des Jahres eingestellt wurden, auf Grundlage von 80 % (proratisiert) der durchschnittlichen Entwicklung der Leistungen der entsprechenden Abteilung;
- Integration der Ausbildung zum „Meisterbrief“ in die Training Sponsorship Policy.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH



Céline CONTER

Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES

Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu



Lycée Technique Privé Emile Metz (LTPEM)

Renouvellement de la convention collective

En tant que seul syndicat représenté, le LCGB a signé le renouvellement de la convention collective de travail pour le Lycée Technique Privé Emile Metz (LTPEM) en date du 26 février 2018. Cette nouvelle convention collective dispose d'une validité de 3 ans (du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020) et règle les droits ainsi que les modalités d'évolution des carrières et salaires des environ 90 salariés du LTPEM. Les améliorations suivantes ont pu être négociées :

- Une réduction du cadre hebdomadaire du personnel enseignant d'une (1) unité ainsi qu'une décharge supplémentaire pour ancienneté à raison de 1 (une) unité d'enseignement hebdomadaire pour le personnel enseignant ayant atteint l'âge de 55 ans ;
- Une augmentation linéaire de 1 % du barème pour chaque année de validité de la convention collective, donc 3 % échelonné sur 3 ans pour le personnel administratif et technique.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Als einzige vertretene Gewerkschaft hat der LCGB am 26. Februar 2018 einen neuen Kollektivvertrag für das Lycée Technique Privé Emile Metz (LTPEM) unterzeichnet. Die erneuerte Vereinbarung ist für 3 Jahre, vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020, gültig und beinhaltet die Rechte, die Aufstiegsmöglichkeiten und Gehälter der rund 90 Angestellten des LTPEM. Folgende Verbesserungen wurden vereinbart:

- Reduzierung des wöchentlichen Rahmens des Lehrpersonals um eine (1) Einheit sowie eine weitere altersbedingte Entlastung um eine (1) Lehrinheit für Lehrpersonal ab 55 Jahren;
- Eine jährliche lineare Erhöhung der Gehaltstabelle um 1 % für den Gültigkeitszeitraum des Kollektivvertrags, d.h. stufenweise Erhöhung von 3 % über 3 Jahre für das technische und administrative Personal.

Salariés méritants

En février 2018, la délégation du personnel du LTPEM, dont Gilbert KREMER, André SCHOLTES, Roby THEIN et Pascal THILL, a félicité les membres LCGB ayant connu une promotion professionnelle en 2018. A cette occasion, un cadeau leur a été offert.

Verdienstvolle Mitarbeiter

Im Februar 2018 gratulierte die Personaldelegation des LTPEM, darunter Gilbert KREMER, André SCHOLTES, Roby THEIN und Pascal THILL, Mitgliedern des LCGBs, die beruflich im Jahr 2018 aufgestiegen sind. Zu diesem Anlass wurde diesen ein kleines Geschenk überreicht.





CCT FHL

Signature du 2^e avenant

En date du 2 mars 2018, la commission de négociation a signé un 2^e avenant à la convention collective de travail pour les salariés du secteur hospitalier, qui avait été signée le 21 juin 2017 entre les syndicats LCGB et OGBL et la FHL (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois). Ce 2^e avenant règle et précise l'application de la nouvelle convention.

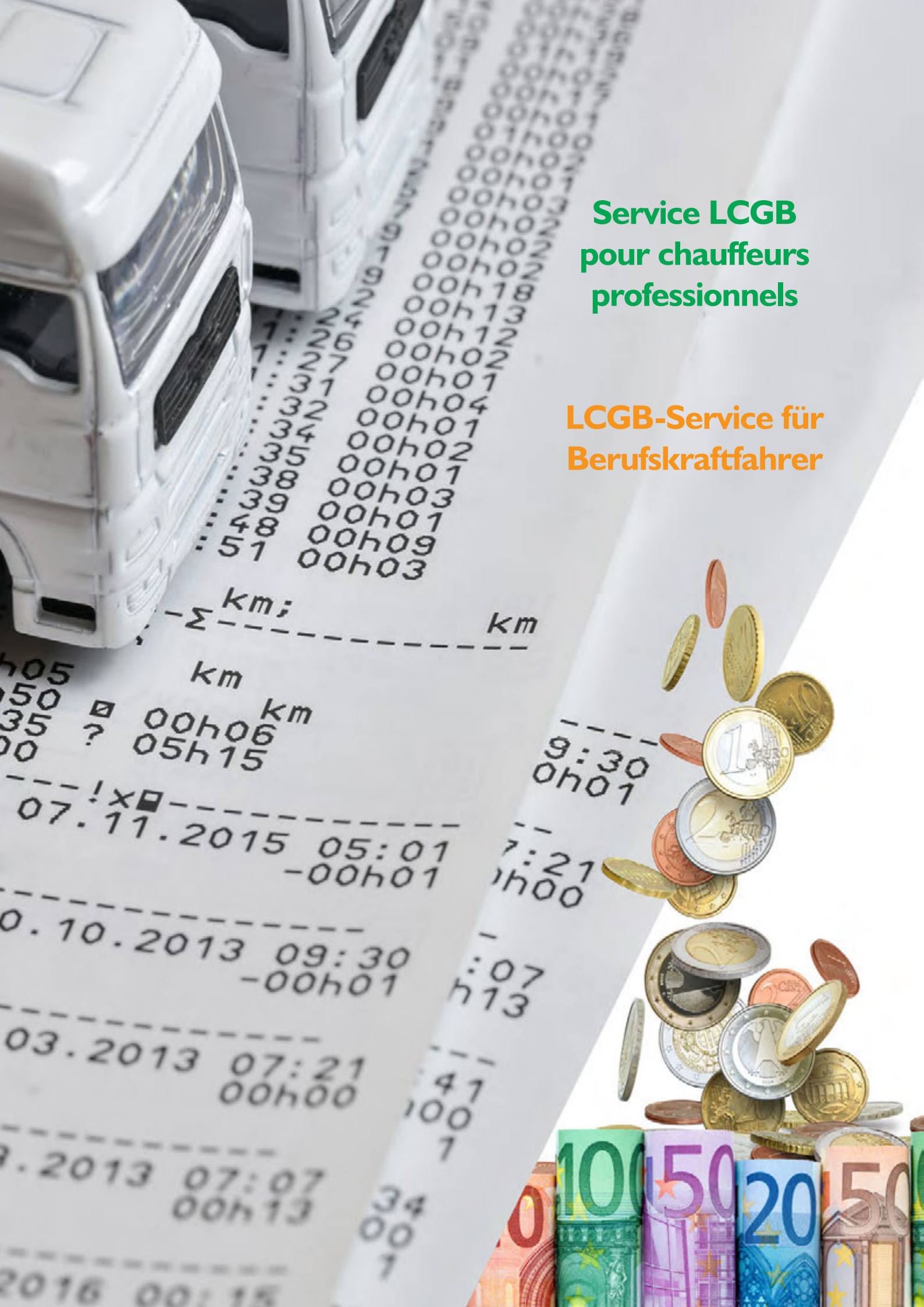
Unterzeichnung eines 2. Anhangs

Am 2. März 2018 unterzeichnete die Verhandlungskommission einen 2. Anhang zum Kollektivvertrag für die Angestellten des Krankenhaussektors, der am 21. Juni 2017 zwischen den Gewerkschaften LCGB sowie OGBL und der FHL („Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois“) geschlossen wurde. Dieser 2. Anhang regelt und präzisiert die Umsetzung des neuen Kollektivvertrags.



**Service LCGB
pour chauffeurs
professionnels**

**LCGB-Service für
Berufskraftfahrer**



Analyse du chronotachygraphe et vérification de la fiche de salaire correspondante

Le chronotachygraphe renseigne sur la vitesse suivie, les temps d'arrêt, les temps de conduite ainsi que tous les temps de travail ou de disponibilité, dont le total donnera le temps de service.

Chronotachygraphe (analogique ou numérique) obligatoire pour

- véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes ;
- véhicules de voyageurs avec plus de 9 places assises (quel qu'en soit le tonnage).

Chronotachygraphe numérique (carte de conducteur incluse) obligatoire

- pour les véhicules neufs depuis le 1^{er} mai 2006 ;
- en remplacement d'un chronotachygraphe analogique cassé (si faisable).

Il permet aux exploitants de veiller au respect des temps de pause et de conduite légaux.

Il VOUS permet également, en tant que conducteurs professionnels, de veiller à ce que vos heures vous sont bien payées ! Si les détails des informations données par votre carte de conducteur ne vous semblent pas clairs ou fautifs, le LCGB vous assiste !

Le LCGB offre à ses membres chauffeurs professionnels de l'aide et de l'assistance au niveau de :

- la lecture et de l'analyse des données de votre carte de conducteur (chronotachygraphe) ;
- la vérification des fiches de salaire correspondantes ;
- toute question concernant la convention collective et la législation en vigueur.

Fixez un rendez-vous avec le consultant spécialisé du LCGB :

INFO-CENTER
) +352 49 94 24-311

Auswertung des Tachographen und Kontrolle der entsprechenden Lohnabrechnung

Der Tachograph zeichnet die gefahrene Geschwindigkeit, die Lenk- und Ruhezeiten sowie die Arbeits- und Bereitschaftszeiten auf.

Der Tachograph (mechanisch oder digital) ist obligatorisch für

- gewerblich genutzte Fahrzeuge über 3,5 Tonnen;
- Busse mit mehr als 9 Fahrgastplätzen (unabhängig vom Gewicht).

Der digitale Tachograph (mit integrierter Fahrerkarte) ist obligatorisch

- für seit dem 1. Mai 2006 neu zugelassene Fahrzeuge;
- bei Ersetzen eines defekten mechanischen Tachographen (sofern möglich).

Der digitale Tachograph erlaubt dem Fahrzeugbetreiber die Lenk- und Ruhezeiten zu erfassen und zu respektieren.

Er erlaubt aber auch IHNEN, als Berufskraftfahrer, zu sehen, ob Ihre Arbeitszeiten ordentlich bezahlt wurden! Sollten die Informationen, die auf Ihrer Fahrerkarte erfasst wurden, Ihnen nicht eindeutig oder sogar falsch erscheinen, hilft Ihnen der LCGB!

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern, die Berufskraftfahrer sind, Hilfe und Unterstützung:

- beim Auslesen und Auswertung der Daten der Fahrerkarte (Tachograph);
- bei der Kontrolle des entsprechenden Lohnzettels;
- bei Fragen zum Kollektivvertrag und der gültigen Gesetzgebung.

Vereinbaren Sie einen Termin bei einem spezialisierten Berater des LCGBs:

INFO-CENTER
) +352 49 94 24-311



Francis LOMEL

Secrétaire général
Chef du Département
Frontaliers
flomel@lcgb.lu

Villers-la-Montagne

Le LCGB à la rencontre des acteurs politiques

Le 19 janvier 2018, la commission des frontaliers français du LCGB a rencontré le député Xavier PALUSZKIEWICZ ainsi que le bourgmestre, Guy MICHEL, au site de la permanence parlementaire à Villers-la-Montagne afin de discuter la récente réforme fiscale ainsi que la mobilité transfrontalière.

M. PALUSZKIEWICZ, membre de l'assemblée nationale, a souligné sa mécompréhension des modalités de cette réforme fiscale et de la différence de traitement qu'elle crée au niveau de l'accès à la classe d'impôts II pour contribuables non-résidents du Grand-Duché. Pour lui, ces modalités représentent un obstacle supplémentaire au développement du télétravail à travers des frontières. Au sujet de la mobilité transfrontalière, M. PALUSZKIEWICZ s'aligne sur les revendications du LCGB, dont notamment l'agrandissement des pôles de mobilité existants et la construction d'infrastructures supplémentaires. Il suit actuellement de près le projet d'extension sur trois voies de l'autoroute Thionville-Luxembourg, l'agrandissement du P+R de la gare de Longwy ainsi que la favorisation du télétravail transfrontalier, qui nécessite encore des accords bilatéraux entre la France et le Grand-Duché.



Deutschen Grenzgänger

LCGB fordert Steuergerechtigkeit

In einer Arbeitssitzung am 15. Februar 2018, bemängelte die LCGB-Kommission der Deutschen Grenzgänger erneut, dass die Steuerkarten der verheirateten Grenzgänger im Jahr 2018 keine Klarheit mehr über die anwendbaren Freibeträge geben und es dem Grenzgänger unmöglich machen, den berechneten Steuersatz zu prüfen. Der LCGB fordert bereits seit geraumer Zeit die steuerliche Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in Luxemburg, unabhängig vom Wohnsitz.



Assurance autonomie

Le LCGB et la CSC refusent un double prélèvement de cotisations !

Le 14 février 2018, une délégation de la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC s'est rendue au cabinet de la Vice-Présidente du Gouvernement Wallon et Ministre de l'Action sociale, de la Santé et de l'Égalité des chances, Alda GREOLI, afin d'aborder le nouveau projet d'assurance autonomie en Région Wallonne et de clarifier plusieurs points importants, qui concernent les salariés frontaliers belges.

Le LCGB et la CSC ont tout d'abord demandé à ce qu'il soit rapidement confirmé que les dispositions légales seraient prises afin éviter un double prélèvement de cotisations sociales (à la fois pour la future assurance autonomie wallonne et pour l'assurance dépendance luxembourgeoise). Les 2 syndicats ont insisté que les frontaliers belges devraient être dispensés des cotisations à l'assurance autonomie wallonne étant donné qu'ils sont déjà assujettis à la sécurité sociale luxembourgeoise et par ce biais, cotisent à l'assurance dépendance obligatoire au Grand-Duché. Le Ministère de la Région Wallonne a confirmé qu'une analyse juridique était actuellement en cours.

Pourtant, si le frontalier belge cotise bien à l'assurance dépendance luxembourgeoise, il ne peut en bénéficier que très partiellement. La majeure partie des prestations de celle-ci étant des prestations en nature (crédits d'heures pour des services dispensés par des prestataires luxembourgeois agréés pour travailler sur le territoire du Grand-Duché uniquement), les frontaliers belges ne peuvent pas y accéder. Les frontaliers ne peuvent recevoir qu'une faible proportion de ces crédits d'heures, qui est convertible en prestations en espèces.

Le constat est là depuis de nombreuses années : les 180.000 frontaliers (dont près de 45.000 résidents belges) occupés au Luxembourg contribuent substantiellement à financer un système de prestations sociales dont ils ne peuvent bénéficier que de façon très limitée ! Le rapport général de la sécurité sociale 2017 ne fait que confirmer cela. En 2016, 13.742 personnes ont bénéficié de l'assurance dépendance luxembourgeoise dont 13.299 résidents (soit 96,8% des bénéficiaires). De même, en 2015, les dépenses pour prestations de l'assurance dépendance s'élevaient à 563 millions d'euros dont 556,4 millions à destination des seuls résidents (soit 98,8%).

Le projet d'assurance autonomie en Région Wallonne se base également sur des prestations en nature (crédits d'heures pour des aides à domicile), dont certaines sont similaires aux prestations proposées par l'assurance dépendance luxembourgeoise. Voilà pourquoi le LCGB et la CSC ont demandé aux représentants wallons d'intégrer dans les discussions la négociation d'une convention bilatérale entre les gouvernements wallon et luxembourgeois afin de définir les principes de fonctionnement entre les deux systèmes d'assurance dépendance et ceci dans la perspective que chaque frontalier belge puisse enfin bénéficier des prestations de l'assurance dépendance.

Vu la hauteur des cotisations versées par les frontaliers belges dans le cadre de l'assurance dépendance au Grand-duché (1,4 % de leur revenu), le LCGB et la CSC estiment plus que légitime, l'accès et la prise en charge par l'assurance dépendance luxembourgeoises, des prestations de même nature qui seraient octroyées par des prestataires wallons agréés en faveur des frontaliers belges. Les syndicats ont insisté pour que cet aspect du dossier soit pris en compte dès à présent dans l'élaboration du projet.





Société Electrique de l'Our

Grenzgängerkommission trifft Delegierte

Am 16. Februar 2018 traf sich eine Delegation der Kommission der Deutschen Grenzgänger des LCGBs mit Personalvertretern des Betriebsausschusses der SEO (Société Electrique de l'Our). Die Kommission stellte ihre Aktivitäten vor und verteilte Informationen zur Steuerreform, durch welche viele verheiratete Grenzgänger benachteiligt werden.

Die Grenzgängerkommission klärte auch über die Bedeutung der anstehenden Sozialwahlen auf und informierte über Änderungen zu den Verantwortlichkeiten des Sicherheitsdelegierten. Die LCGB-Personalvertreter der SEO trugen ihrerseits Anregungen und Fragen vor und sehen sich durch die zugesagte Unterstützung in ihrer täglichen Aufgabe der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gestärkt.

Soirée fiscale

Villers-la-Montagne

La commission des frontaliers français du LCGB avait invité à une réunion d'information sur la déclaration d'impôts pour la soirée du 8 mars 2018. En collaboration avec la société Asscofisc, le LCGB a fourni les informations nécessaires sur les classes d'impôts, les abattements et la réforme fiscale récente, qui

pénalise beaucoup de frontaliers mariés en introduisant un accès restreint à la classe d'impôt 2. Cette réunion a connu un grand succès et le LCGB remercie la commune de Villers-la-Montagne et son maire Guy MICHEL pour la mise à disposition de la salle polyvalente.



Fiscalité des salariés frontaliers Besteuerung von Grenzgängern





Fiches d'impôt 2018

Le manque de transparence au niveau des déductions est inacceptable !

Les contribuables non-résidents mariés ont constaté que les diverses déductions, dont celle pour frais de déplacement « FD », n'apparaissent plus sur leur fiche d'impôt 2018. Le 19 janvier 2018, le LCGB a interpellé la Direction de l'Administration des Contributions Directes (ACD) car il est essentiel que chaque contribuable puisse disposer des mêmes informations quant à sa situation fiscale personnelle.

Dans sa newsletter du 19 janvier 2018, l'ACD justifie cette suppression des diverses déductions par le fait que, pour ces contribuables, « aucune classe d'impôt ne sera inscrite sur la ou les fiche(s) de retenue d'impôt, mais un taux identique pour chaque fiche de retenue d'impôt du ménage y sera inscrit. Les diverses déductions (FD, DS, CE, AC, etc.) ne figureront plus sur les fiches de retenue d'impôt, sachant que le taux calculé et inscrit sur la/les fiche(s) de retenue d'impôt tient compte de ces déductions. »

Cette nouvelle procédure ne touche toutefois que les contribuables non-résidents mariés et les résidents mariés ayant demandé une individualisation avec réallocation ; les autres contribuables (tous les résidents et les non-résidents célibataires) ayant toujours la mention du montant des déductions sur leur fiche d'impôt.

Le LCGB déplore que la suppression de l'inscription des déductions pour cette catégorie précise de contribuables a pour conséquence que ceux-ci vont manquer d'une information importante que ce soit pour effectuer correctement un calcul annuel de l'impôt dû lorsqu'on remplit sa déclaration (les certificats de rémunération 2018 qui seront émis par les employeurs ne mentionneront plus ces montants), pour effectuer des simulations en vue d'une éventuelle optimisation fiscale ou encore pour pouvoir contrôler le montant d'impôt calculé par l'administration après établissement de son décompte annuel.

En effet, seule l'ACD disposera finalement de l'information au niveau du montant des déductions, dont celle pour les frais de déplacement, pour ces contribuables. Seul le contrôleur aura connaissance de ces montants et sera à même de calculer l'impôt. Les outils fiscaux existants deviendront alors aléatoires pour ces contribuables car ils ne seront plus à même de calculer l'impôt correctement et ce, même avec le barème des impôts du site de l'ACD ou de guichet.lu.

Le LCGB conteste cette nouvelle pratique de l'ACD et revendique que ce manque de transparence soit corrigé rapidement afin chaque contribuable puisse disposer des mêmes informations quant à sa situation fiscale personnelle.

Steuerkarten 2018

Inakzeptable Intransparenz bei den Abschreibungen!

Verheiratete nicht-ansässige Steuerpflichtige mussten feststellen, dass verschiedene Abschreibungen, darunter die Fahrtkosten „FD“, nicht mehr auf der Steuerkarte für 2018 aufgeführt sind. Am 19. Januar 2018, sprach der LCGB die Steuerverwaltung (Administration des Contributions Directes - ACD) auf dieses Thema an, da es unerlässlich ist, dass jedem Steuerpflichtigen die gleichen Informationen zu seiner persönlichen steuerlichen Situation zur Verfügung stehen.

In ihrem Newsletter vom 19. Januar 2018 rechtfertigt die Steuerverwaltung das Entfernen verschiedener Abschreibungen durch die Tatsache, dass für diese Steuerpflichtigen, keine Steuerklasse auf der oder den Steuerkarten angegeben, dafür ein auf jeder Steuerkarte des Haushalts identischer Steuersatz eingetragen wurde. Die verschiedenen Abschreibungen (Fahrtkosten FD, Sonderausgaben DS, Außergewöhnliche Belastungen CE, Freibetrag Ehepartner AC, etc.) werden nicht mehr auf der Steuerkarte ausgewiesen, da der berechnete und auf der/den Steuerkarte(n) eingetragene Steuersatz diese Abschreibungen bereits berücksichtigt.

Diese neue Vorgehensweise betrifft ausschließlich verheiratete nicht-ansässige Steuerpflichtige und Ansässige, die eine Individualisierung mit Übertrag beantragt haben; bei allen anderen Steuerpflichtigen (alle Einwohner und nicht-ansässige ledige Personen) ist der abzugsfähige Betrag auf der Steuerkarte eingetragen.

Der LCGB beklagt, dass dies zur Folge hat, dass diesen Steuerpflichtigen eine wichtige Information fehlt, um eine korrekte Steuerkalkulation für die Steuererklärung (die Lohnbescheinigungen 2018 weisen diese Beträge nicht aus), eine Simulation zur eventuellen Steueroptimierung oder auch eine Prüfung der von der Steuerverwaltung kalkulierten Steuerbeträge des Jahressteuerausgleichs durchzuführen.

Einzig die Steuerverwaltung verfügt somit letztlich über die abzugsfähigen Beträge, darunter die Fahrtkosten, für diese Steuerpflichtigen. Einzig der Steuerprüfer hat Kenntnis von den Beträgen und ist derjenige der die Steuern allein kalkuliert. Existierende Steuerinstrumente werden somit für diese Steuerpflichtigen hinfällig, da sie ihre Steuern nicht mehr selbst korrekt berechnen können, nicht anhand der Steuertabelle der Steuerverwaltung noch anhand von guichet.lu.

Der LCGB lehnt diese neue Praktik ab und fordert, diesen Mangel an Transparenz so schnell wie möglich zu beheben, damit jeder Steuerpflichtige über die gleichen Informationen zu seiner persönlichen steuerlichen Situation verfügt.

Réforme fiscale

Quelles conséquences pour les contribuables non-résidents mariés ?

Lors d'une conférence de presse tenue en date du 27 juillet 2017 au Ministère des Finances, Pierre GRAMEGNA, Ministre et Jean-Claude BERNARDINI (OGBL) ont présenté « deux adaptations du volet de la réforme fiscale devant entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018, et ayant trait à la fiscalité des non-résidents, ainsi qu'à l'individualisation ».

Le Ministre des Finances a ainsi pu annoncer avoir mis un terme, grâce à la réforme fiscale, à une situation qui « créait depuis longtemps une disparité de traitement entre contribuables résidents et non-résidents ».

De son côté, l'OGBL réaffirmait dans son communiqué du 27 juillet 2017, avoir « obtenu des améliorations pour les frontaliers mariés » et avoir « pu obtenir des modifications de la loi, permet-

tant de réduire cette inégalité de traitement entre résidents et frontaliers ».

Pour s'en convaincre, quelques exemples ont été présentés à la presse ; exemples qui bien sûr fonctionnent bien car comportant des revenus étrangers situés sous le seuil fatidique des 13.000 € ...



Tout semble donc aller pour le mieux dans le meilleur des mondes ! Mais qu'en est-il réellement ?

Depuis l'annonce de la réforme fiscale, le LCGB a tenu la même ligne et a maintes fois dénoncé certaines conséquences inacceptables de cette réforme. Sous l'argument qui a été affiché de « parvenir à l'égalité de traitement entre résidents et non-résidents », elle provoque finalement des injustices et des nouvelles inégalités !



I. Différence de traitement manifeste entre contribuables résidents et non-résidents mariés

Les contribuables résidents mariés sont rangés d'office en Classe 2 (taux global si revenus étrangers). Ils peuvent, sur demande, avoir accès à une individualisation de l'imposition.

Les contribuables non-résidents mariés sont rangés d'office en Classe I (= régime de droit commun). Ils peuvent, sur demande, être imposés selon un taux global (calculé sur l'ensemble des revenus du ménage) s'ils remplissent les conditions d'assimilation prévues à l'art. 157ter LIR.

Rappel : Quelles sont ces conditions d'assimilation ?

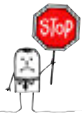
L'art. 157ter LIR prévoit que le contribuable doit être imposable au Grand-duché du chef d'au moins 90 % du total de ses revenus tant indigènes qu'étrangers (revenus professionnels et non-professionnels).

Le LCGB a dénoncé le fait que certains contribuables non-résidents mariés ne rempliraient pas ces conditions de seuil (90 %) et n'auraient pas accès à une imposition selon le taux global (ils resteront donc en classe I). Il s'agit principalement de retraités à carrière mixte, de contribuables avec des revenus locatifs, de salariés ayant une activité sur plusieurs pays ...

Suite à ces problèmes, il a été proposé d'introduire un 2^{ème} seuil (alternatif) permettant de considérer comme « remplies » les conditions de l'art. 157ter : le contribuable doit réaliser un revenu étranger annuel net < à 13.000 €. Il a, par ailleurs, aussi été proposé d'ajouter d'une exception de 50 jours en cas d'activité à l'étranger.

Conséquence :

Ces mesures sont partiellement correctives mais ne garantissent en rien une solution juste et une égalité de traitement entre contribuables vu que certains restent exclus d'un accès au taux global.



2. Différence de traitement entre les contribuables non-résidents eux-mêmes

Les conditions pour accéder au taux global sont en effet différentes selon le pays de résidence du contribuable

- **Pour tous les contribuables non-résidents mariés :** les conditions de l'art. 157ter LIR s'appliquent (règle des 90 % de l'ensemble des revenus ou seuil alternatif des 13.000 € maximum - voir ci-dessus).
- **Pour les contribuables mariés résidant en Belgique :** il existe une possibilité supplémentaire d'accéder au taux global via la clause des 50 % des revenus professionnels du ménage réalisés au Luxembourg (cf. art. 24 de la convention fiscale belgo-luxembourgeoise).

Conséquence : Certains contribuables, principalement résidents français et allemands, n'ont pas accès au taux global alors qu'ils auraient eu un intérêt à l'obtenir. Ils se verront imposés en classe I.



3. Alourdissement important de la charge fiscale pour certains ménages

Dès le moment où des revenus étrangers entrent en ligne de compte pour le calcul du taux global, il y aura, en principe, un alourdissement de la charge fiscale pour le contribuable.

Mais ce n'est pas tout. Il y a aussi :

- Une non-prise en compte de la situation globale des contribuables, déjà imposés pour certains selon les mêmes règles de mondialisation des revenus dans le pays de résidence et dont les impôts payés par le conjoint dans ce pays ne seront pas déduits pour la détermination du taux global à appliquer sur le revenu imposable au Grand-Duché.
- Une application de la Classe d'impôt I aux contribuables non-résidents mariés ne remplissant pas les conditions de seuil (et pas de classe IA, même en présence d'enfant).
- Une application de la Classe d'impôt I aux contribuables NR mariés anciennement rangés en classe IA (ménages réalisant moins de 50 % des revenus au Luxembourg).



4. Complexité et opacité du nouveau système

De nombreux contribuables non-résidents n'ont pas réagi au courrier de l'ACD et se retrouvent imposés en classe I à partir du 1^{er} janvier 2018. Il y a lieu de faire corriger ces fiches d'impôt auprès du Bureau RTS Non-résidents.

D'autres contribuables ont accepté le taux qui leur a été proposé alors que celui-ci a été calculé par l'ACD sans connaissance des revenus étrangers. Ceci va provoquer une régularisation pouvant être importante au terme de l'année d'imposition.

La complexité du système pour parvenir à un encodage correct des données pour le calcul du taux a pour conséquence des taux incorrects. L'administration est par ailleurs très difficilement joignable vu les innombrables questions des contribuables suite à la réforme.

Enfin, la suppression des déductions sur les fiches d'impôt provoquent un manque de transparence inacceptable pour les contribuables non-résidents par rapport à leur situation fiscale. Le LCGB réclame la réinscription de ces indications sur les fiches d'impôt (et certificats de rémunération).

**En conclusion, tout ne va pas pour le mieux dans le meilleur des mondes !
Le bilan de la réforme fiscale est même catastrophique.**



Steuerreform

Konsequenzen für verheiratete nicht-ansässige Steuerpflichtige

Am 27. Juli 2017 präsentierten der Finanzminister Pierre GRAMIGNA und Jean-Claude BERNARDINI (OGBL) im Rahmen einer Pressekonferenz zwei Anpassungen zur Steuerreform, die die Besteuerung von Grenzgängern und die Individualisierung betrifft, bevor diese am 1. Januar 2018 in Kraft trat.

Der Finanzminister kündigte ein Ende der ungleichen Behandlung von ansässigen und nicht-ansässigen Steuerpflichtigen dank der Steuerreform an.

Auch der OGBL bestätigte in seiner Presseerklärung vom 27. Juli 2017, eine Verbesserung für verheiratete Grenzgänger erreicht zu haben und Gesetzesänderungen, die eine Reduzierung der Ungleichbehandlung zwischen Einwohnern und Grenzgängern erlauben, umgesetzt zu haben.

Als Beleg wurden der Presse einige Beispiele präsentiert; selbstverständlich gut gewählte Beispiele, da die ausländischen Einkommen darin unter der schicksalhaften Grenze von 13.000 € lagen.



**Somit wäre also alles in bester Ordnung in dieser heilen Welt!
Doch wie sieht es in der Realität aus?**

Seit der Vorstellung der Steuerreform bleibt der LCGB seiner Linie treu und hat wiederholt verschiedene inakzeptable Folgen dieser Reform verurteilt. Mit dem Argument eine Gleichstellung zwischen Einwohnern und Grenzgängern zu erzielen, werden Ungerechtigkeiten und neue Ungleichbehandlungen geschaffen!



I. Klare Diskriminierung zwischen ansässigen und nicht-ansässigen Steuerpflichtigen

Im Inland ansässige verheiratete Steuerpflichtige werden automatisch in Steuerklasse 2 eingestuft (globaler Steuersatz, falls ausländische Einkommen). Sie können einen Antrag auf individuelle Besteuerung stellen.

Im Ausland ansässige verheiratete Steuerpflichtige werden automatisch (nach allgemeinem Recht) in Steuerklasse 1 eingestuft. Sie können beantragen, mit einem globalen Steuersatz (Berechnung auf Basis des Gesamteinkommens des Haushaltes) besteuert zu werden, sofern sie die Bedingungen nach Art 157ter LIR erfüllen.

Zur Erinnerung: Was sind die Bedingungen zur Gleichstellung

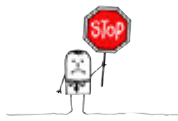
Art. 157ter LIR sieht vor, dass Steuerpflichtige mindestens 90 % ihrer inländischen und ausländischen Einkünfte (berufliche und nicht berufliche) im Großherzogtum zu verteuern haben.

Der LCGB prangert an, dass einige nicht-ansässige verheiratete Steuerpflichtige diese Bedingungen (90 %) nicht erfüllen und somit keine Recht auf die Anwendung des globalen Steuersatzes haben (sie bleiben in Steuerklasse 1). Dabei handelt es sich insbesondere um Rentner mit gemischter Laufbahn, Steuerpflichtige mit Mieteinkommen, Angestellte mit einer Tätigkeit in verschiedenen Ländern ...

Aufgrund dieser Probleme wurde die Einführung einer (alternativen) 2. Schwelle vorgeschlagen, die es ausländisches Nettoeinkommen von bis zu 13.000 € jährlich erzielen. Des Weiteren wurde vorgeschlagen eine Ausnahme von 50 Tagen bei Tätigkeiten im Ausland hinzuzufügen.

Konsequenz:

Diese Maßnahmen sind teilweise korrigierend, gewährleisten aber keine gerechte Lösung und Gleichbehandlung der Steuerpflichtigen, da weiterhin Einigen der globale Steuersatz verwehrt bleibt.



2. Unterschiedliche Behandlung der steuerpflichtigen Grenzgänger selbst

Die Bedingungen für die Anwendung des globalen Steuersatzes variieren je nach Wohnsitz des Steuerpflichtigen:

- **Alle nicht im Inland ansässige verheirateten Steuerpflichtige:** Art. 157ter LIR findet Anwendung (90 % Regelung auf das Gesamteinkommen oder alternative Schwelle von maximal 13.000 € - siehe oben).
- **In Belgien ansässige verheiratete Steuerpflichtige:** Eine weitere Möglichkeit zur Anwendung des globalen Steuersatzes besteht durch die 50 % Klausel aller Berufseinkünfte, die im Großherzogtum erzielt wurden (siehe Art. 24 des belgisch-luxemburgischen Steuerabkommens).

Konsequenz: Einige Steuerpflichtige, insbesondere in Deutschland oder Frankreich Ansässige, haben keinen Zugang zum globalen Steuersatz, wenn dies von Vorteil wäre. Sie bleiben in Steuerklasse I.



3. Hohe steuerliche Belastung bestimmter Haushalte

Durch die Berücksichtigung der ausländischen Einkünfte bei der Berechnung des globalen Steuersatzes wird prinzipiell die steuerliche Belastung der Steuerpflichtigen spürbar erhöht.

Doch das ist nicht alles, diese wird auch erhöht durch:

- die Nichtberücksichtigung der gesamten Umstände des Steuerpflichtigen, dessen bereits im Land des Wohnsitzes nach den gleichen globalen Richtlinien versteuerte Einkünfte und die durch den Partner in diesem Land geleisteten Steuern nicht bei der Bestimmung des globalen Steuersatzes, der auf das im Großherzogtum steuerpflichtige Einkommen angewandt wird, abgezogen werden.
- die Anwendung der Steuerklasse I bei allen nicht-ansässigen verheirateten Steuerpflichtigen, die die Schwellenbedingungen nicht erfüllen (bei Steuerpflichtigen mit Kindern auch nicht Steuerklasse IA).
- Anwendung der Steuerklasse I bei verheirateten Grenzgängern, die zuvor in Steuerklasse IA waren (Haushalte die weniger als 50 % ihres Einkommens in Luxemburg erzielen).



4. Komplexität und Intransparenz des neuen Systems

Zahlreiche Grenzgänger haben nicht auf das Schreiben der Steuerverwaltung reagiert und werden seit dem 1. Januar 2018 in Steuerklasse I besteuert. Diese Steuerkarten müssen im Steueramt RTS für Nicht-Gebietsansässige korrigiert werden.

Andere haben den von der Steuerverwaltung, ohne Angaben zu den ausländischen Einkommen, ermittelten Steuersatz akzeptiert. Dies kann eine erhebliche Steuernachzahlung zur Folge haben.

Das komplexe System zur Erhebung der korrekten Daten zur

Berechnung des globalen Steuersatzes kann eine falsche Berechnung zur Folge haben.

Die Steuerverwaltung ist derzeit aufgrund der zahlreichen Fragen der Steuerpflichtigen infolge der Reform nur schwer erreichbar.

Die Löschung der Abschreibungen von der Steuerkarte schafft eine inakzeptable Intransparenz für die Betroffenen. Der LCGB fordert die Eintragung dieser Informationen auf der Steuerkarte (und den Lohnbescheinigungen).

**Es ist wohl doch nicht alles Bestens in dieser heilen Welt!
Die Bilanz dieser Steuerreform ist verheerend.**

Pour le LCGB, chacun doit pouvoir bénéficier, à situation familiale égale, des mêmes droits, obligations et possibilités indépendamment du lieu de résidence et des seuils de revenus.

Pour contrer les discriminations introduites par la réforme fiscale, un seul traitement équitable des couples mariés est possible : Résidents et non-résidents doivent être rangés en classe 2 d'office (avec calcul du taux global), sans condition de seuil, avec possibilité d'imposition individuelle sur demande.

Pour le LCGB, le principe d'égalité ne se marchand pas.

Le LCGB est en train d'analyser toutes les mesures possibles, y compris juridiques, pour corriger cette situation inacceptable.

Für den LCGB muss jeder mit einer gleichen Familiensituation über dieselben Rechte, Pflichten und Möglichkeiten unabhängig von seinem Wohnort und einer Einkommensschwelle verfügen.

Um dieser durch die Steuerreform verursachten Diskrimination entgegenzuwirken, müssen verheiratete Paare gleich behandelt werden: Jeder verheiratete Ansässige und Nicht-Ansässige, muss automatisch das Recht haben, in Steuerklasse 2 (mit globalem Steuersatz) eingestuft zu werden, ohne Schwellenbedingungen und mit der Möglichkeit eines Antrags auf individuelle Besteuerung.

Für den LCGB ist der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verhandelbar.

Der LCGB analysiert zurzeit alle Verfahrensmöglichkeiten, darunter auch juristische, um diese inakzeptable Situation zu bereinigen.



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

I Mee Fest vum LCGB

Wir sind dem Traditionellen verbunden, aber suchen den Fortschritt - in eine gute Zukunft. Dies gilt auch für die Feierlichkeiten des 1. Mai, dem Tag der Arbeit.

Durchaus in der Tradition verbleibend und weiterhin die sozialen Konflikte in unserem Land anprangernd, hat der LCGB im letzten Jahr den Schritt in die Moderne gewagt und die Feier des 1. Mai in ein neues Gewand gepackt. Dank eurer Hilfe, waren unsere Erneuerungsmaßnahmen ein voller Erfolg. Nun steht die 1. Mai-Feier bald wieder vor der Tür und auch dieses Jahr findet die Feier in Remich statt.

Für uns als Gewerkschaft bedeutet dies viel Arbeit am Tag der Arbeit, um unse-

ren Mitgliedern ein Fest aus Tradition und Moderne bieten zu können. Gemäß der guten alten Tradition wird der Nationalpräsident in seiner Rede über die neuesten Entwicklungen in der Arbeitswelt und über soziale Aspekte informieren. Ein Fest mit einem vielfältigen Rahmenprogramm für Groß und Klein rundet den Tag ab. Allen Neugierigen empfehle ich die Details in diesem Fortschritt nachzulesen oder unsere Homepage zu besuchen.

Ich freue mich besonders unsere Mitglieder, deren Familienangehörigen und alle Menschen, die mit uns am Tag der Arbeit ein Zeichen setzen möchten, ab 10:30 Uhr in Remich begrüßen zu dürfen und anschließend ein freudiges Familienfest gemeinsam mit Euch allen zu feiern.





36. Schluectfest vun der Sektioon Gemeng Suessem

14. Januar 2018

Bei enger gudder Choucrouste als Mëttegiessen hunn sech ronn 160 Leit afonnt, fir zesummen e flotten Nomëtteg ze verbréngen. No dem lessen ass nach fir flott Animatioun gesuergt ginn. Deen groussen Erfolleg vun dësem 36. Schluectfest encouragéiert d'LCGB-Sektioon Gemeng Suessem fir weider Aktivitéiten ze organisieren.

Generalversammlung

20. Januar 2018

Nach langjähriger Zusammenarbeit in Bastendorf erstmalig eine gemeinsame Generalversammlung der drei Lokalsektionen Bastendorf-Fouhren, Hoscheid-Bourscheid und Merscheid statt. Traditionell finden die Teilnahme an der 1.-Mai-Feier oder an anderen nationalen Veranstaltungen des LCGBs gemeinsam statt und seit einigen Jahren organisieren die Sektionen zusammen Ausflüge und andere Aktivitäten, wie das „Hierschtfest“ in Hosingen.



Generalversammlung Sektioon Rëmeleng

26. Januar 2018

De Sektionspräsident Romain HEINZ konnt ronn 45 Memberen an enger gemittelter Atmosphär fir d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioon Rëmeleng begrësse. No dem Aktivitéitsbericht vum Joer 2017 ass de Keesebericht virgedroe ginn an den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalten.

Generalversammlung Sektioon Dummeldeng

03. Februar 2018

Eng gutt 50 Sektionsmemberen a Sympathisanten hunn sech zesumme fonnt fir e puer gemittelt Stonne bei enger flotter an interessanter Generalversammlung ze verbréngen.





Generalversammlung mat Wanterfest vun der Sektioon Feelen

04. Mäerz 2018

60 Sektionsmembere hunn am Hennesbau un der Generalversammlung mat hirem uschléissenden traditionelle Wanterfest vun der Sektioon Feelen deelgeholl. D'Sektioon Feelen konnt eng gutt 60 Sektionsmembere dësen Dag begréissen.

Vorbereitungen für den Weltfrauentag

07. März 2018

Der Vorstand der LCGB-Frauen traf sich mit den Gewerkschaftssekretärinnen Mandy NOESEN und Paula GONCALVES, um die Aktion anlässlich des Weltfrauentags vorzubereiten.



Generalversammlung vun der Sektioon Klierf

09. Mäerz 2018





Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

Lors du festival des migrations du 03 au 04 mars 2018, le LCGB était présent avec un stand d'information et pouvait fournir des informations à de nombreux sympathisants.

Vom 03. bis zum 04. März 2018 war auch der LCGB beim „Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté“ vertreten.



DUO day

26 AVRIL 2018

L'INCLUSION COMMENCE

PAR UN DUO



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région

 **adem**
FACILITONS L'EMPLOI

Handicap et emploi

Le LCGB soutient l'initiative DUOday

Créé en 2008 en Irlande, le concept DUOday vise à sensibiliser les entreprises à la thématique du handicap. Repris entre autres par la Belgique, la France, la Suède et les Pays-Bas, les organisations initiatrices de cet événement souhaitent transformer le DUOday en action européenne.

L'ADEM, en collaboration avec le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, s'y associe pour la 1^{ère} fois cette année.

Les signataires de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi », dont le LCGB, soutiennent cette initiative en faveur des personnes atteintes d'un handicap et leur insertion sur le marché du travail.

Le concept DUOday

Les entreprises ouvrent leurs portes à une personne handicapée. Un salarié volontaire crée alors un DUO avec cette personne afin de lui permettre la participation active à ses tâches professionnelles habituelles et / ou une observation de son travail.

Les objectifs

Pour l'entreprise :

- découvrir les compétences des salariés en situation de handicap sans autre engagement ;
- impliquer, responsabiliser et valoriser ses collaborateurs ;
- ouvrir ses portes à la diversité et au handicap en particulier ;
- communiquer ses valeurs sociales.

Pour la personne handicapée :

- découvrir le milieu de travail ordinaire ;
- définir ou préciser son projet professionnel ;
- débiter un parcours d'insertion ;
- convaincre un employeur de ses compétences en termes d'inclusion, de performance et d'autonomie.

Arbeit und Behinderung

Der LCGB unterstützt die Initiative DUOday

Das 2008 in Irland entwickelte Konzept des DUOday soll Unternehmen für das Thema Behinderung sensibilisieren. Der DUOday fand seinen Weg über Belgien nach Frankreich, Schweden bis hin zu den Niederlanden und die Initiatoren hoffen, dass dieser bald eine europäische Bewegung sein wird.

Die ADEM, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion sowie dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, nimmt am 26. April 2018 zum ersten Mal an dieser Initiative teil.

Die Unterzeichner der „Gemeinsamen Erklärung zur Förderung der Chancengleichheit behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt“, darunter auch der LCGB, unterstützen diese Initiative für behinderte Menschen und deren Integration in den Arbeitsmarkt.

Das Konzept des DUOday

Die Unternehmen öffnen an diesem Tag ihre Türen für eine behinderte Person. Ein erfahrener Angestellter bildet gemeinsam mit dieser Person ein DUO, so dass diese aktiv an den üblichen betrieblichen Aufgaben teilnehmen kann und /oder einen Einblick in die Arbeit erhält.

Ziele

Für das Unternehmen:

- die Kompetenzen des behinderten Arbeitnehmers kennenlernen;
- seine Mitarbeiter einbinden und in die Verantwortung nehmen;
- die Türen öffnen für Minderheiten insbesondere Behinderte;
- soziale Werte vermitteln.

Für die behinderte Person:

- den Arbeitsalltag kennenlernen;
- ihr berufliches Profil definieren oder präzisieren;
- den Integrationsprozess beginnen;
- einen Arbeitgeber von den Kompetenzen hinsichtlich der Integrations- und Leistungsfähigkeit sowie Autonomie überzeugen.





Generalversammlung Sektioon Uewersauer

10. Mäerz 2018

Déi desjähreg Generalversammlung vun der Lokalsektioun Uewersauer huet am Restaurant la Galerie zu Bungeref stattfonnt. Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet een Referat iwwert d'Aarbechtslosegkeet, dem LCGB seng Servicer a vill aner gewerkschaftlech Aktualitéite gehalen.

Infoowend - Sektioonen Attert a Biekerech

14. Mäerz 2018

Zu Réiden huet een Informatiounsowend iwwert d'Theme „Pensiounen an Invalide-rent“ mam LCGB-Expert Siggı FARYS stattfonnt. Eng ronn 60 Memberen hunn sech dësen Owend zesumme fonnt an een interessante Referat gelauschtert. Uschlëssend konnte Froe gestallt ginn.



Generalversammlung Mondorf/Altwies

17. Mäerz 2018

Eng 50 Membere waren zesumme komm fir d'Generalversammlung vun der Lokalsektioun Mondorf/Altwies. Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalen an déi uwiesend Memberen op d'I. Mee Feier vum LCGB invitéiert.

Generalversammlung vun der Sektioon Stausee

17. Mäerz 2018





Assemblée Générale ordinaire

**lundi, le 18 juin 2018
à 11.00 heures**
au siège de la VITA
11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle Wagner – 1^{er} étage)



Aux membres de la caisse de
prévoyance mutuelle « VITA »

Chère membre, Cher membre,

Par la présente, vous êtes cordialement invité(e) à participer à l'Assemblée Générale ordinaire de la "VITA" qui aura lieu

lundi, le 18 juin 2018 à 11.00 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle Wagner – 1^{er} étage)

ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Rapport de la dernière assemblée générale
3. Présentation des comptes annuels
4. Rapport du comité de surveillance
5. Approbation des comptes annuels
6. Affectation du résultat & décharges
7. Approbation de la nomination d'un nouveau membre du Conseil d'administration proposé par le LCGB (art. 16 des statuts)
8. Projet LuxMill
8. Divers

Pour le conseil d'administration

Patrick DURY
Président

Eis Verstuerwen



Den LCGB huet déi traureg Pflicht, den Doud vun sengem laangjäregem Member, Member vum Zentralcomité, Member vum Bezirkscomité Osten/Zentrum, Grënnungsmitglied a Vizepresidentin vun der LCGB-Fraen Sektioon, dem **Jeanny BURG-MELDE** matzedeelen.

Den LCGB huet déi traureg Pflicht, den Doud vun sengem laangjäregem Mataarbechter a Gewerkschaftssekretär, dem **Patrick ZANIER** matzedeelen.

AGENDA 2018



28.04.2018 - 21:00	Let's Dance vun der Sektioon Préizerdaul	
30.04.2018 - 18:45	I. Mee Virfeier vun der Sektioon Gemeng Suessem	Schoul Bieles-Post
01.05.2018 - 10:30	I. Mee Fest vum LCGB	Réimech
05.05.2018 - 20:00	Bingoowend vun der Sektioon Stausee	Veräinshaus zu Harel
02-03.06.2018	Ausflug vun der Sektioon Bartreng-Stroossen-Mamer	La Petite-Pierre & Kirrwiller
17.06.2018 - 11:30	Familjenfest vun der Sektioon Feelen	Hennesbau zu Feelen
30.06-04-07.2018 - 10:30	Ausflug vum LCGB-Rentnerverband	Wien
07.07.2018 - 19:00	Lëtzebuurger Owend vun der Sektioon Gemeng Suessem	Schoul 2000 zu Zolwer
15.07.2018 - 07:30	Fëschertreffen vun der Sektioon Attert	Weier Mechelsbaach zu Ierpeldeng
02.09.2018	Thé Dansant vun der Sektioon Préizerdaul	Centre Culturel am Préizerdaul
15.09.2018	Ausflug vun der Sektioon Eischen	Rüdesheim
16.09.2018 - 18:00	Quetschefest vun der Sektioon Gemeng Suessem	Hall Polyvalent zu Suessem

I. Mee
2018
zu Réimech

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



INFO-CENTER

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00) (sauf mercredi après-midi - außer Mittwochnachmittag) Fax : +352 49 94 24-249 / E-mail : infocenter@lrgb.lu					



LUXEMBOURG (L-1351)
11, rue du Commerce
☎ +352 49 94 24-1

08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00
13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00



ESCH/ALZETTE (L-4132)
1, Grand-rue
☎ +352 54 90 70-1


08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00
13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00



ETTELBRUCK (L-9053)
47, avenue J.F. Kennedy
☎ +352 81 90 38-1


08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00 08h30 - 12h00
13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00 13h00 - 17h00




MERZIG (D-66663)
Saarbrücker Allee, 23
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

08h30 - 12h00
13h00 - 16h30




TRIER (D-54295)
Schönbornstrasse, 1
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41
Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42

08h30 - 12h00
13h00 - 16h30




THIONVILLE (F-57100)
1, place Marie Louise
☎ +33 (0) 38 28 64-070

08h30 - 12h00
13h00 - 17h00




ARLON, BASTOGNE, VIELSALM
☎ +32 (0) 63 24 20 40
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : Lundi à mercredi de 09h00 à 12h30 / jeudi de 14h00 à 18h00
BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : Lundi de 14h00 à 18h00 / mardi à jeudi de 09h00 à 12h30
VIELSALM (5, rue du Marché) : Lundi de 13h30 à 15h30 / mercredi de 8h30 à 12h00




ST. VITH
Klosterstrasse, 16
☎ +32 (0) 87 85 99 33
E-mail: uschroeder@acv-csc.be

08h30 - 12h00

14h00 - 18h00



DIFFERDANGE (L-4605)
25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)
☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI
GSM : +352 621 276 075
E-mail : burdiff@pt.lu

09h00 - 12h00

09h00 - 12h00

09h00 - 12h00



WASSERBILLIG (L-6601)
Place de la Gare ☎ +352 74 06 55
Consultas em lingua portuguesa
GSM : +352 621 262 010 –
Reinaldo CAMPOLARGO
E-mail : camporei@pt.lu

17h30 - 19h30

1. MEE FEST VUM LCGB

**Zu Réimech
bei der Schwämm
ab 10 Auer**



**DEEN GANZEN DAG ANIMATIONUN
FIR GROUSS A KLENG**

GRATIS ENTREE + GRATIS PARKING/NAVETTEN

Méi Informatiounen op www.lcgb.lu