

SOZIALE FORTSCHRËTT

04 / 2019

Lëtzebuerger Sozialmodell

Fir den Erhalt vun
der Tripartite
**Grondlag vum
soziale Fridden**

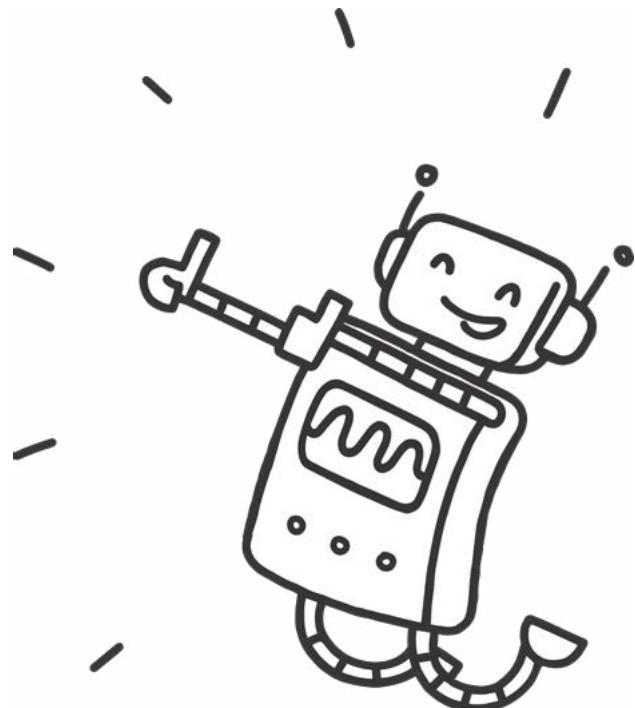


HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

SOMMAIRE / INHALT

N°4/2019

- 3 Editorial**
- 5 Actualité
Aktualität**
- 18 Coins des entreprises
Aus den Betrieben**
- 62 Frontaliers
Grenzgänger**
- 66 INFO-CENTER**
- 68 D'Liewen am LCGB**



SOZIALE FORTSCHRÖTT

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 ?
Avez-vous changé d'adresse ?
Avisez notre service
gestion membres !**

**Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?**

Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!

**+352 49 94 24-410/-412
membres@lcgb.lu**

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

EDITORIAL

« Gilets Jaunes » au Luxembourg

A l'occasion de la dernière réunion du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE), le porte-parole de l'UEL a déclaré que les représentants des employeurs refusaient à l'avenir le modèle « Tripartite », base du dialogue social dans notre pays depuis maintenant plus de 40 ans.

Les explications fournies pour justifier cette démarche particulière sont, pour le dire tout de suite, très « minces ». Le patronat se décrit comme étant le perdant de chaque « étape » ou chaque « match » depuis plus de 40 années, victime éternelle des décisions successives qui vont à l'encontre des intérêts des employeurs de ce pays et ont résulté soi-disant dans une situation inextricable où « toute discussion avec vous (les organisations syndicales) est vouée à l'échec ».

Certes, le langage fut coloré et le refrain musclé, mais l'argumentation ne tient pas la route. La conclusion s'impose que nous nous trouvons en face d'un patronat faible en arguments qui, pour cacher cette faiblesse, évite de se confronter, dans un cadre tripartite, à son interlocuteur naturel, les organisations syndicales.

Le patronat a complètement oublié que les différentes réunions du comité de coordination tripartite ont pu définir des accords et des compromis en faveur non seulement des salariés de ce pays mais également des employeurs et de leurs sociétés et entreprises.

Le patronat est incapable de se rappeler que les différentes instances et structures du dialogue tripartite, telles que le Comité de Conjoncture et le CPTE, permettent non seulement de mieux gérer les effets conjoncturels et structurels de l'économie (p.ex. chômage technique, préretraite ajustement) mais servent également à préparer l'avenir (p.ex. Digital Skills Bridge, préretraite progressive) dans un esprit de sauvegarder les existences des salariés et la pérennité des emplois.

Le patronat fait fausse route s'il méconnait que la gestion « tripartite » de la Caisse Nationale de Santé (CNS) et de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) a permis de développer un niveau et une protection sociale remarquable en maintenant, grâce au financement « tripartite » (employeur, salarié et budget de l'état), le niveau des cotisations sociales à un niveau compétitif par rapport à nos voisins.

Finalement, le patronat commet une grave erreur de jugement, car c'est une autre structure tripartite, l'Office National de Conciliation, qui permet de trouver, souvent en dernière minute, un compromis ou une solution, face à un échec ou blocage des négociations des conventions collectives et évitant de cette manière de nombreux conflits sociaux aux seins des entreprises.

En réfutant le dialogue tripartite, le patronat luxembourgeois vise directement les bases de notre modèle social et s'attaque donc carrément aux intérêts des salariés de ce pays et vise, en dernier lieu, un affaiblissement des organisations syndicales.

Dans un style de « gilets jaunes » à la luxembourgeoise le patronat se comporte en casseur de la paix sociale.

Les organisations syndicales représentatives au niveau nationale CGFP, LCGB et OGBL ont lancé un appel commun pour manifester le 19 novembre prochain contre cette manière d'agir inadmissible et répréhensible du patronat luxembourgeois (page 5). Je lance un appel à tous les membres, délégués et sympathisants du LCGB pour soutenir notre démarche commune et donc de participer à la manifestation.

Les trois organisations syndicales ont également convenu de se réunir au sein d'une plateforme commune et de formuler leurs réflexions, propositions et revendications afin d'élaborer le droit du travail 4.0.

Le LCGB va s'engager avec les deux autres organisations syndicales pour défendre et sauvegarder le modèle tripartite et définir notre base commune pour affronter les discussions au niveau du CPTE.

Le LCGB est solidement préparé pour adapter notre droit du travail et notre modèle social aux défis de la digitalisation et de son impact potentiel sur le monde du travail et notre société.

Les nouvelles technologies, qui permettront de nouvelles formes de travail, la protection de la vie privée, le droit à la déconnexion professionnelle, l'aménagement du lieu de travail, la santé et le bien-être du salarié à l'ère digitale, ne sont que quelques exemples is-



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

sus de notre programme d'action Daggi Pack « Digitalisation et monde du travail 4.0 ».

Les mesures définies par le gouvernement contre le changement climatique seront une autre préoccupation majeure de notre organisation syndicale. La mobilité durable, le développement du réseau des transports en commun, le développement et l'incitation du recours à l'électromobilité, le développement de nouveaux procédés de production au sein des entreprises réduisant ou évitant l'émission de gaz carbonique sont également des pistes sur lesquelles nous devrons nous engager. Il s'agit de préserver la pérennité des emplois de notre économie et d'éviter de créer une nouvelle fracture sociale par le renchérissement irréfléchie des différentes formes d'énergies.

Notre monde est en mutation permanente, la globalisation, la digitalisation, le changement climatique, l'instabilité des échanges commerciaux et donc les risques pour notre économie nécessitent une adaptation permanente de notre positionnement et de notre action.

Le LCGB opte pour un engagement fort aux coeurs des entreprises en faveur des salariés de ce pays, pour une digitalisation humaine, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale et la sauvegarde des existences.

La position patronale actuelle ressemble malheureusement plutôt à une déclaration en faillite. Pour le dire avec les mots de leur porte-parole « refus de jouer et perte par forfait ! »

EDITORIAL

Gelbwesten in Luxemburg

Im Rahmen der letzten Sitzung des „Ständigen Komitee für Arbeit und Beschäftigung“ (CPTE) teilte der Sprecher der UEL mit, dass die Arbeitgebervertreter zukünftige Verhandlungen in Form einer „Tripartite“, seit mehr als 40 Jahren die Grundlage des Sozialdialogs in unserem Land, ablehnen.

Die Rechtfertigungen für dieses ungewöhnliche Vorgehen sind, um es ganz deutlich zu sagen, sehr „dünn“. Die Arbeitgeberseite sieht sich seit mehr als 40 Jahren als Verlierer jeder „Etappe“ oder jedes „Spiels“, als das ewige Opfer aufeinanderfolgender Entscheidungen, die den Interessen der Arbeitgeber in diesem Land zuwiderlaufen und angeblich zu einer ausweglosen Situation geführt haben, in der „jede Diskussion mit Ihnen (den Gewerkschaften) zum Scheitern verurteilt ist“.

Zugegeben, die Wortwahl war bunt und der Text kraftvoll, aber die Behauptungen nicht stichhaltig. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass wir es mit einer Arbeitgeberschaft ohne Argumente zu tun haben, die über diese Schwäche hinwegtäuschen will, indem sie die Konfrontation mit ihrem natürlichen Gesprächspartner, den Gewerkschaften, im Rahmen einer Tripartite vermeidet.

Die Arbeitgeber haben völlig vergessen, dass in den verschiedenen Sitzungen des dreiparteilichen Koordinierungsausschusses nicht nur Vereinbarungen und Kompromisse zugunsten der Arbeitnehmer des Landes, sondern auch zugunsten der Betriebe und Unternehmen der Arbeitgeberschaft getroffen wurden.

Die Arbeitgeber haben wohl auch vergessen, dass die verschiedenen Organe und Strukturen der dreiparteilichen Gespräche, wie der Konjunkturausschuss und das CPTE, es nicht nur ermöglichen, den strukturellen und konjunkturellen Bedarf der Wirtschaft (z.B. durch technische Arbeitslosigkeit, Anpassungsvorruhestand) besser zu bewältigen, sondern auch dazu dienen, die Zukunft vorzubereiten (z.B. Digital Skills Bridge, Altersteilzeit) und dies unter Wahrung der Existenz der Arbeitnehmer und Sicherung der Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze.

Die Arbeitgeber erkennen nicht, dass auch die dreiparteiliche Verwaltung der Gesundheitskasse (CNS) und der Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP) es ermöglicht hat, ein beachtenswertes Niveau an sozialer Sicherheit zu entwickeln und dabei dank der dreiparteilichen Finanzierung (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat) die Sozialbeiträge

im Vergleich zu unseren Nachbarn auf einem wettbewerbsfähigen Niveau gehalten wurden.

Die Arbeitgeberseite begeht einen schwerwiegenden Fehler, denn auch beim Nationalen Schlichtungsaamt handelt es sich um eine dreiparteiliche Struktur, die oft in letzter Minute ermöglicht, einen Kompromiss oder eine Lösung zu finden, wenn Tarifverhandlungen scheitern oder blockiert sind und so viele soziale Konflikte in Unternehmen verhindert.

Durch ihre Ablehnung der Dreiergespräche, greifen die luxemburgischen Arbeitgeber direkt die Grundlagen unseres Sozialmodells und damit auch die Interessen der Arbeitnehmer in diesem Land an und zielen letztlich darauf ab, die Gewerkschaften zu schwächen.

Die Arbeitgeberseite benimmt sich wie eine luxemburgische Version der „Gelbwesten“ und Brecher des sozialen Friedens.

Die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL rufen gemeinsam zu einer Protestaktion am 19. November 2019 auf, gegen diese inakzeptable und verwerfliche Handlungsweise der luxemburgischen Arbeitgeber (Seite 5). Ich appelliere an alle Mitglieder, Delegierten und Unterstützer des LCGB, unser gemeinsames Vorgehen zu unterstützen und sich an der Manifestation zu beteiligen.

Die drei Gewerkschaften haben auch die Gründung einer gemeinsamen Plattform beschlossen, mit ihren Überlegungen, Vorschlägen und Forderungen zur Weiterentwicklung des Arbeitsrechts 4.0.

Der LCGB setzt sich gemeinsam mit den beiden anderen Gewerkschaften für die Verteidigung und den Schutz des dreiparteilichen Modells ein und für die Festlegung einer gemeinsamen Grundlage für die Diskussionen auf CPTE-Ebene.

Der LCGB ist gut gerüstet, um unser Arbeitsrecht und Sozialmodell an die Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und unsere Gesellschaft anzupassen.

Neue Technologien und Arbeitsformen, der Schutz der Privatsphäre, das Recht auf digitales Abschalten, die Anpassung des Arbeitsplatzes,



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGB
pdury@lcgb.lu

Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter, sind nur einige Beispiele aus unserem Aktionsprogramm Diggi Pack „Digitalisierung und Arbeit 4.0“.

Die von der Regierung festgelegten Maßnahmen gegen den Klimawandel werden ein weiteres wichtiges Anliegen unserer Gewerkschaft sein. Nachhaltige Mobilität, der Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes, die Entwicklung und Förderung der Elektromobilität, die Entwicklung neuer Produktionsverfahren, die den Ausstoß von Kohlendioxid reduzieren oder vermeiden, sind Leitlinien für die wir uns ebenfalls einsetzen müssen. Dabei müssen Arbeitsplätze in unserer Wirtschaft nachhaltig gesichert werden. Eine unüberlegte Kostenerhöhung für die verschiedenen Energieformen darf keine neue soziale Kluft schaffen.

Unsere Welt ist in ständigem Wandel - Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel, instabile Handelsbeziehungen und auch die Risiken für unsere Wirtschaft bedürfen einer ständigen Anpassung unserer Positionierung und unseres Handelns.

Der LCGB engagiert sich im Herzen der Unternehmen zugunsten der Arbeitnehmer des Landes, für eine menschliche Gestaltung der Digitalisierung, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Sicherung der Existenz.

Leider gleicht die aktuelle Arbeitgeberposition eher einer Konkurserklärung oder um es mit den Worten ihres Sprechers zu umschreiben, „das Spiel verweigern, um keine Niederlage zu erleiden!“



LCGB, CGFP, OGBL

Déclaration commune des syndicats représentatifs au niveau national suite au boycott du dialogue social de la part des employeurs

Les représentants des employeurs ont annoncé au Ministre du Travail, à l'occasion de la réunion du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi du 18 septembre 2019, qu'ils refusent toute négociation nationale tripartite dans le cadre du CPTE. Pour les syndicats représentatifs au niveau national – la CGFP, le LCGB et l'OGBL – ce boycott patronal constitue une attaque frontale inacceptable et irresponsable à l'encontre du dialogue social institutionnalisé et encadré légalement. Il n'est pas seulement un coup bas scandaleux porté à l'encontre des droits de négociation garantis par la loi à tous les salariés. Il est également dirigé contre le gouvernement et contre son programme, qui prévoit de renforcer et de renouveler le dialogue social, notamment au travers de négociations tripartites au sein du CPTE, de la promotion des conventions collectives et de l'adaptation du droit du travail afin que ce dernier puisse mieux garantir sa fonction protectrice.

Les syndicats représentatifs au niveau national n'accepteront pas la remise en question des droits de négociation syndicaux garantis par la loi. Au regard des grands défis que posent la digitalisation du monde du travail et la nécessaire transition vers une économie et une société à faibles émissions de carbone, notre pays ne peut pas se permettre une évolution régressive en ce qui concerne les rapports sociaux et les négociations sociales. Ceux-ci doivent être au contraire revalorisés et améliorés. Ceci presuppose entre autres les réformes du droit du travail, qui sont énumérées dans le programme gouvernemental. Les syndicats tiennent à rappeler que le Luxembourg a obtenu, pendant des décennies, de très bons résultats dans l'intérêt de tout le monde à travers le dialogue social institutionnalisé. Et ils rappellent que la paix sociale constitue un bien d'une valeur inestimable qui presuppose des relations sociales intactes. La CGFP, le LCGB et l'OGBL garantissent au gouvernement qu'ils restent, pour leurs parts, disposés à discuter de tous les points du programme gouvernemental dans le cadre de négociations tripartites au sein du CPTE. Les syndicats enjoignent le patronat à revenir à la table de négociation du CPTE dans les plus brefs délais et sans condition préalable.

Lors d'une réunion commune en date du 25 septembre 2019, la CGFP, le LCGB et l'OGBL ont convenu :

- de solliciter une entrevue urgente auprès du gouvernement afin de pouvoir exposer dans le détail la position des syndicats au gouvernement ;
- d'appeler leurs membres à un premier grand rassemblement de protestation contre l'attaque du patronat et pour un droit du travail progressiste. Ce rassemblement aura lieu le 14 novembre 2019 à 19h ;
- de créer sans délai une plateforme d'action commune et permanente « Travail 4.0 » des trois syndicats.

Zum Boykott des sozialen Dialogs durch die Arbeitgeber - Gemeinsame Erklärung der national repräsentativen Gewerkschaften

Anlässlich des „Comité Permanent du Travail et de l'Emploi“ (CPTE) vom 18. September 2019 haben die Vertreter der Arbeitgeber dem Arbeitsminister mitgeteilt, dass sie nationale Dreierverhandlungen im Rahmen des CPTE ablehnen. Die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL werten diesen Boykott der Arbeitgeberseite als einen verantwortungslosen und inakzeptablen Frontalangriff auf den gesetzlich institutionalisierten Sozialdialog. Er ist nicht nur ein skandalöser Tiefschlag gegen die gesetzlich verankerten Verhandlungsrechte aller Arbeitnehmer. Er richtet sich ebenfalls gegen die Regierung und gegen ihr Regierungsprogramm, das einen erneuerten und verstärkten Sozialdialog vor sieht, u.a. über den Weg der Dreierverhandlungen im Rahmen des CPTE, über die Förderung des Kollektivvertragswesens und über eine Anpassung des Arbeitsrechts, damit es seine Schutzfunktion besser ausüben kann.

Die national repräsentativen Gewerkschaften werden das Infragestellen der gesetzlich verankerten gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte nicht hinnehmen. Angesichts der großen Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt und des notwendigen Übergangs in die karbonfreie Wirtschaft und Gesellschaft, kann sich unser Land eine rücksichtliche Entwicklung der sozialen Beziehungen und der sozialen Verhandlungen nicht leisten. Sie müssen im Gegenteil verbessert und aufgewertet werden. Dies setzt u.a. die Reformen des Arbeitsrechts voraus, die im Regierungsprogramm aufgelistet sind. Die Gewerkschaften erinnern daran, dass Luxemburg über Jahrzehnte durch den gesetzlich institutionalisierten Sozialdialog sehr viel erreicht hat, im Interesse aller. Und sie erinnern daran, dass der soziale Frieden ein Gut von unschätzbarem Wert ist, das eine intakte Gestaltung der sozialen Beziehungen voraussetzt. CGFP, LCGB und OGBL versichern der Regierung, dass sie ihrerseits weiterhin bereit sind, alle Punkte des Regierungsprogramms im Rahmen von Dreierverhandlungen im CPTE zu diskutieren. Die Gewerkschaften fordern die Arbeitgeberseite auf, kurzfristig und ohne Vorbedingungen an den Verhandlungstisch im CPTE zurückzukehren.

Auf ihrer gemeinsamen Sitzung am 25. September 2019 haben CGFP, LCGB und OGBL Folgendes beschlossen:

- eine dringende Unterredung mit der Regierung anzufragen, um der Regierung die Position der Gewerkschaftsseite in den Einzelheiten darlegen zu können;
- ihre Mitglieder zu einer ersten großen Protestversammlung gegen den Angriff der Arbeitgeberseite und für ein fortschrittliches Arbeitsrecht aufzurufen. Sie wird am 14. November 2019 um 19.00 Uhr stattfinden;
- unverzüglich eine gemeinsame permanente Aktionsplattform „Arbeit 4.0“ der drei Gewerkschaften zu gründen.

CONTRE LE BOYCOTT PATRONAL DU DIALOGUE SOCIAL !

POUR UN DROIT DU TRAVAIL PROGRESSISTE!

**GRANDE MANIFESTATION
DE PROTESTATION**

19.11.2019 › 19H

**PARC HOTEL ALVISSE
120, RTE. D'ECHTERNACH LUXEMBOURG**



APPEL À PARTICIPER !!!

MANIFESTATION DE PROTESTATION 19.11.2019 › 19H

Le 18 septembre 2019, l'organisation patronale UEL a fait savoir aux syndicats et au gouvernement qu'elle souhaite quitter les négociations à trois au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE). Ce boycott de l'un des plus importants organes de négociation sociale à trois, entre le gouvernement, les syndicats et le patronat, constitue une attaque scandaleuse à l'encontre du «modèle social luxembourgeois» qui, depuis plus de 40 ans, a été d'une valeur inestimable pour le développement économique et social du Luxembourg et a garanti la paix sociale, si importante pour notre pays.

Cette attaque de l'organisation patronale contre notre modèle social constitue une véritable déclaration de guerre à l'encontre des droits légaux de négociation des syndicats représentatifs au niveau national. Ce retour en arrière est également un affront pour le programme gouvernemental qui prévoit la modernisation nécessaire du droit du travail et une revalorisation du dialogue social.

D'où cet appel urgent à tous les travailleurs du secteur privé et de la Fonction publique. Défendez-vous contre l'attaque du patronat portée à nos intérêts au travail, nos droits et libertés de négociation syndicale et nos acquis sociaux.

Contre le boycott patronal du dialogue social!
Contre l'attaque scandaleuse du patronat sur les droits et libertés de négociation syndicale!
Pour un droit du travail progressiste à l'ère du monde du travail digital!

Nous revendiquons un droit du travail 4.0 qui

- renforce notre droit du travail dans le nouveau monde du travail à l'heure de la digitalisation et qui assure davantage de qualité au travail,
- sécurise mieux les existences ainsi que les parcours sociaux et professionnels,
- améliore les lois relatives aux plans de maintien d'emploi, aux plans sociaux et aux droits des salariés en cas de faillite,
- protège face aux contrats et relations de travail précaires,
- favorise les moyens et droits de négociation de conventions collectives,
- adapte les droits de cogestion des délégations du personnel à la nouvelle réalité des entreprises et du travail,
- permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée,
- introduit le droit à la déconnexion,
- introduit le droit à un travail à temps partiel combiné à un droit au retour à un travail à temps plein,
- introduit le droit à une pension partielle combiné à un travail à temps partiel à partir de 57 ans,
- introduit le droit à la préretraite en cas de travail pénible et difficile,
- crée de nouveaux droits et possibilités d'accès à la formation professionnelle continue, à la reconversion professionnelle et à la reconnaissance de l'expérience professionnelle,
- fait de la sphère privée des gens une priorité absolue dans le cadre de la surveillance sur le lieu de travail et de la protection des données, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise,
- améliore les dispositions de santé et de sécurité dans l'entreprise et les adapte au nouveau monde du travail !!



GEGEN DEN SKANDALÖSEN ANGRIFF DES PATRONATS!

FÜR EIN FORTSCHRITTLICHES ARBEITSRECHT!

GROÙE
PROTESTMANIFESTATION

19.11.2019 › 19:00

PARC HOTEL ALVISSE
120, RTE. D'ECHTERNACH LUXEMBOURG



AUFRUF ZUR TEILNAHME

GROSSE PROTESTMANIFESTATION 19.11.2019 › 19:00

Am 18. September 2019 hat die nationale Patronatsorganisation UEL den Gewerkschaften und der Regierung mitgeteilt, dass sie aus den Dreierverhandlungen im Ständigen Kommittee für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) aussteigen möchte.

Dieser Boykott eines der wichtigsten gesetzlichen Organe der sozialen Dreierverhandlungen zwischen Regierung, Gewerkschaften und Patronat ist ein skandalöser Angriff gegen das „Luxemburger Sozialmodell“, das über 40 Jahre von einem unschätzbarer Wert für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung Luxemburgs gewesen ist und den für unser Land so wichtigen sozialen Frieden gesichert hat.

Dieser Angriff der nationalen Patronatsorganisation auf unser Sozialmodell ist eine regelrechte Kriegserklärung an die gesetzlich verankerten Verhandlungsrechte der national repräsentativen Gewerkschaften. Dieser Rückfall in längst vergangene Zeiten ist ebenfalls ein Affront gegen das Regierungsprogramm für die fällige Modernisierung des Arbeitsrechts und für eine Aufwertung des Sozialdialogs.

Deshalb der dringende Aufruf an alle arbeitenden Menschen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst: Wehrt euch gegen den Angriff des Patronats auf unsere Arbeitsinteressen, auf unsere gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte und -freiheiten und auf unsere sozialen Errungenschaften.

**Gegen den Patronatsboykott des Sozialdialogs!
Gegen den skandalösen Angriff des Patronats auf
die gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte und
-freiheiten! Für ein sozial fortschrittliches Arbeits-
recht im Zeitalter der digitalen Arbeitswelt!**

Wir fordern ein Arbeitsrecht 4.0, das

- unsere Arbeitsrechte in der neuen und digitalen Arbeitswelt stärkt und für mehr Arbeitsqualität sorgt,
- die soziale und berufliche Existenz und Laufbahn besser absichert,
- die Gesetze über den „plan de maintien d'emploi“, über die kollektiven Entlassungen (Sozialpläne) und über die Rechte der Arbeitnehmer im Konkursfall verbessert,
- vor prekären Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen schützt,
- die kollektivvertraglichen Verhandlungsrechte und -möglichkeiten fördert,
- die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen an die neue Arbeits- und Betriebsrealität fortschrittlich anpasst,
- einen besseren Ausgleich von privatem und beruflichem Leben ermöglicht,
- das Recht auf Abschalten einführt,
- das Recht auf zeitbefristete Teilzeitarbeit, kombiniert mit einem Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit, einführt,
- das Recht auf Altersteilzeit kombiniert mit Teilrente ab 57 Jahren einführt,
- das Recht auf Frührente im Fall von beschwerlicher und mühsamer Arbeit einführt,
- neue Rechte und Zugangschancen für berufliche Fort- und Weiterbildungen, für berufliche Umschulungen und bei der Anerkennung der beruflichen Erfahrung schafft,
- in Bezug auf die Arbeitsüberwachung und den Datenschutz in und außerhalb des Betriebs die Privatsphäre des Menschen zur obersten Priorität macht,
- die Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen im Betrieb verbessert und an die neue Arbeitswelt anpasst!





FEDIL

Entrevue

En date du 2 juillet 2019, une délégation du LCGB autour du Président national Patrick DURY, a rencontré l'équipe dirigeante de la FEDIL (Fédération des entreprises de l'industrie luxembourgeoise) afin de s'échanger sur différents sujets :

- la politique industrielle et commerciale ;
- la politique de l'emploi ;
- la digitalisation et ses impacts sur l'environnement de travail ;
- la durée du travail et les impacts sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Ministre de l'Energie

Entrevue

En date du 30 septembre 2019, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre de l'Energie et de l'aménagement du territoire, Claude TURMES, afin de s'échanger quant au plan climat et énergie du Gouvernement. Les deux acteurs sont d'accord que le réchauffement climatique est un des majeurs défis de la politique énergétique des années à venir et qu'il est grand temps de promouvoir encore plus la mobilité électrique et de trouver d'autres moyens de réduction des émissions de CO₂.

Treffen

Am 2. Juli 2019 traf sich eine LCGB-Delegation unter der Leitung von Nationalpräsident Patrick DURY mit der Geschäftsleitung der FEDIL („Fédération des entreprises de l'industrie luxembourgeoise“), um verschiedene Themen zu diskutieren:

- Industrie- und Handelspolitik;
- Beschäftigungspolitik;
- Digitalisierung und die Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld;
- Arbeitszeiten und die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben





UNITED FOR CLIMATE JUSTICE

Grande Manif

Le 27 septembre 2019, le LCGB a participé à une grande manif à Luxembourg-Ville pour revendiquer la justice climatique. Pour le LCGB, la future politique ne doit en aucun cas transformer le problème écologique en problème social.



Große Demonstration

Am 27. September 2019 nahm der LCGB an einer großen Demonstration zur Forderung nach Klimagerechtigkeit in Luxemburg-Stadt teil. Für den LCGB darf die zukünftige Politik unter keinen Umständen aus dem ökologischen Problem ein soziales Problem machen.



Comité Central

Lors du Comité Central du 21 octobre 2019, la collègue Lita DA SILVA SANTOS a été nommée Vice-Présidente du LCGB et la responsable des relations publiques, Carine BREUER, a été nommée Secrétaire générale adjointe.

Im Rahmen des Zentralkomitees vom 21. Oktober 2019 wurde die Kollegin Lita DA SILVA SANTOS zur Vizepräsidentin des LCGB und die Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit Carine BREUER zur beigeordneten Generalsekretärin ernannt.



Chômage

Comment s'inscrire comme demandeur d'emploi au Luxembourg ?

ADEM - www.adem.public.lu

- En cas de licenciement (*si licenciement pour faute grave, le droit aux indemnités de chômage n'existe qu'en cas d'un procès pour licenciement abusif*) ;
- Cessation de plein droit du contrat de travail ;
- Cessation du contrat de travail suite au décès, l'incapacité physique ou la déclaration en état de faillite de l'employeur ;
- Fin du contrat de travail CDD.



31

Quels délais

Dès que la personne prend connaissance qu'elle perd son emploi et au plus tard le jour de la cessation de la relation de travail.



Comment

Demande de rendez-vous auprès du Contact Center de l'ADEM - adem.public.lu - ☎ (+352) 247 88 888. Ayez votre numéro de sécurité sociale à portée de main ! Le Contact Center vous fixera un rendez-vous avec un conseiller de l'ADEM.



Quels docs

- Pièce d'identité ou passeport valable ;
- Lettre de licenciement ;
- Contrat de travail ;
- Certificat d'inscription au Service public de l'emploi de l'Etat de résidence ;
- Fiche personnelle à télécharger via www.adem.public.lu.

Comment introduire sa demande d'indemnisation au chômage au Luxembourg



Auprès du service des prestations de chômage complet de l'ADEM.



31

Quels délais

Dès l'inscription définitive comme demandeur d'emploi et au plus tard 15 jours après la fin de la relation de travail.



Comment

En se présentant avec les documents nécessaires au rendez-vous avec le conseiller professionnel.

- Copie de la carte de la sécurité sociale ;
- Fiche personnelle de l'ADEM dûment remplie ;
- CV ;
- Déclaration de revenu et certificat de travail établi par l'ancien employeur ;
- Copie des 6 dernières fiches de salaire ;
- Diplômes (éventuellement une homologation ou reconnaissance d'un diplôme étranger).

Arbeitslosigkeit

Wie melde ich mich arbeitssuchend in Luxembourg?

ADEM - www.adem.public.lu

- Entlassung (*Bei Entlassung aufgrund einer schweren Verfehlung, wird der Arbeitslosengeldanspruch nur im Fall eines Verfahrens wegen rechtswidriger Entlassung gewährt*);
- Beendigung des Arbeitsvertrags von Rechts wegen;
- Beendigung des Arbeitsvertrags in Folge einer Erwerbsunfähigkeit, der Konkursanmeldung oder nach dem Tod des Arbeitgebers;
- Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags.



31

Frist

Unmittelbar nach Kenntnisnahme vom Verlust des Arbeitsplatzes und spätestens am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Wie

Terminvereinbarung beim Contact Center der ADEM: adem.public.lu - ☎ (+352) 247 88 888. Bitte halten Sie Ihre Sozialversicherungsnummer bereit! Das Contact Center vereinbart für Sie einen Termin bei einem ADEM-Berater.



Unterlagen

- Gültiger Ausweis oder Pass;
- Kündigungsschreiben;
- Arbeitsvertrag;
- Nachweis der Arbeitssuchendmeldung des Wohnsitzlandes;
- Persönliches Datenblatt, das unter www.adem.public.lu heruntergeladen werden kann.

Wie stelle ich einen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung?



Beim Service für Arbeitslosenunterstützung der ADEM.



31

Frist

Unmittelbar nach der Einschreibung als Arbeitssucher und spätestens 15 Tage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



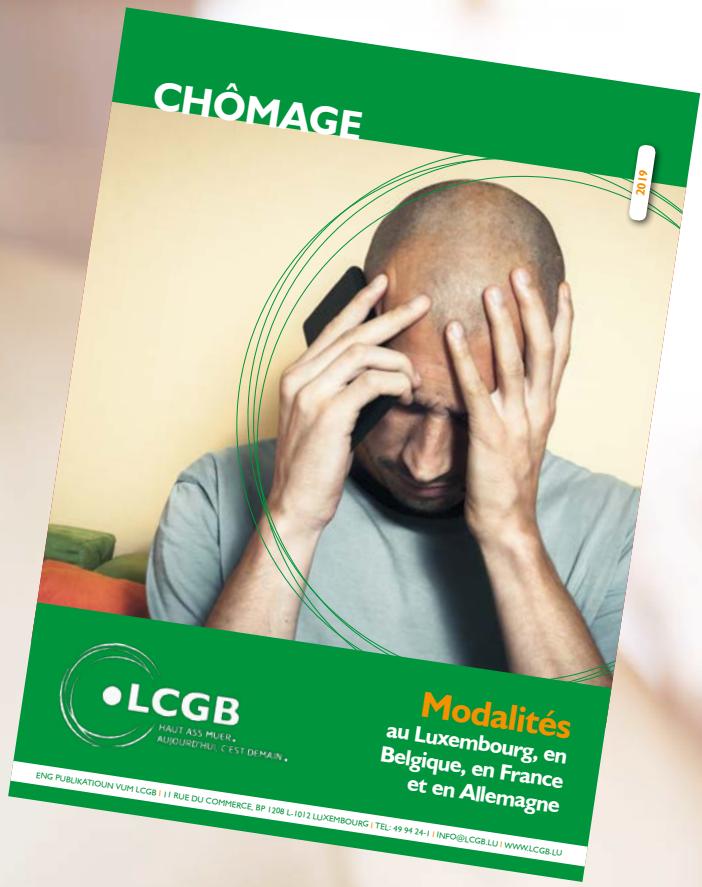
Wie

Durch Erscheinen mit den benötigten Unterlagen zum Termin mit dem zuständigen Berufsberater.



Unterlagen

- Kopie der Sozialversicherungskarte;
- ausgefülltes persönliches Datenblatt der ADEM;
- Lebenslauf;
- Einkommenserklärung und vom ehemaligen Arbeitnehmer ausgestellte Arbeitsbescheinigung;
- Kopie der 6 letzten Lohnzettel;
- Diplome (ggf. eine Zulassung oder Anerkennung eines ausländischen Diploms).



Vous désirez connaître les modalités en matière de chômage en Belgique, en France et en Allemagne ? Téléchargez notre brochure : www.lcgb.lu

**Sie möchten gerne mehr erfahren zu den Modalitäten des Arbeitslosengeldes in Belgien, Frankreich und Deutschland? Laden Sie unsere Broschüre herunter
www.lcgb.lu**



Résiliation individuelle du contrat de travail

Délais de préavis

Le salarié ou l'employeur, qui décide de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, doit respecter les délais de préavis, soit avant le 1^{er} resp. le 15^e jour du mois.

	Ancienneté de service	Délai de préavis
Démission par le salarié	< 5 ans	1 mois
	5-10 ans	2 mois
	> 10 ans	3 mois
Licenciement par l'employeur	< 5 ans	2 mois
	5-10 ans	4 mois
	> 10 ans	6 mois

Démarche en cas d'un licenciement avec préavis légal

L'employeur, qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée doit observer une procédure légale. Il n'a le droit de le faire que pour cause réelle et sérieuse. L'employeur doit notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé.

Entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable avant de procéder au licenciement lorsque qu'il occupe plus de 150 salariés ou lorsque la convention collective de travail applicable le prévoit. L'employeur doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation.

Individuelle Beendigung eines Arbeitsvertrags

Kündigungsfristen

Der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, der den unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss die Kündigungsfristen entweder zum 1. oder 15. des Monats einhalten.

	Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Kündigung durch den Arbeitnehmer	< 5 Jahre	1 Monat
	5-10 Jahre	2 Monate
	> 10 Jahre	3 Monate
Kündigung durch den Arbeitgeber	< 5 Jahre	2 Monate
	5-10 Jahre	4 Monate
	> 10 Jahre	6 Monate

Vorgehensweise bei Kündigung mit Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss ein Verfahren einhalten. Er darf den Arbeitnehmer nur aufgrund eines ernstzunehmenden Grundes kündigen. Die Kündigung muss per eingeschriebenem Brief oder schriftlich mit Empfangsbescheinigung erfolgen.

Vorgespräch

Zählt ein Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer oder ist dies kollektivvertraglich so festgehalten, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer vor einer Kündigung per eingeschriebenem Brief oder schriftlich mit Empfangsbescheinigung zu einem Vorgespräch laden.

Etapes du licenciement selon l'effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Motifs inhérents au salarié (aptitude, conduite du salarié, absences fréquentes ou longue maladie)	Motifs non inhérents au salarié (motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise)
< 15 salariés	Notification au salarié	
15-149 salariés	Notification au salarié	1. Notification au salarié 2. Notification au comité de conjoncture
≥ 150 salariés	1. Entretien préalable 2. Notification au salarié	1. Entretien préalable 2. Notification au salarié 3. Notification au comité de conjoncture

Entlassungsverfahren je nach Belegschaft des Unternehmens

Belegschaft des Unternehmens	Personenbedingte Gründe (Eignung, Benehmen des Arbeitnehmers, häufige Abwesenheiten oder lange Krankheit)	Nicht personenbedingte Gründe (betriebsbedingte Gründe)
< 15 Arbeitnehmer	Mitteilung an den Arbeitnehmer	
15-149 Arbeitnehmer	Mitteilung an den Arbeitnehmer	1. Mitteilung an den Arbeitnehmer 2. Mitteilung an den Konjunkturausschuss
≥ 150 Arbeitnehmer	1. Vorgespräch 2. Mitteilung an den Arbeitnehmer	1. Vorgespräch 2. Mitteilung an den Arbeitnehmer 3. Mitteilung an den Konjunkturausschuss

Indemnités de départ

Le salarié licencié a droit à des indemnités de départ suivant son ancienneté à la date de l'expiration du préavis (qu'il soit presté ou non). Pour les entreprises occupant plus de 20 salariés, l'indemnité doit être versée au moment, où le salarié quitte effectivement son travail.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés peuvent :

- verser l'indemnité de départ ou
- prolonger le délai de préavis du salarié licencié.

L'employeur doit exprimer son choix dans la lettre de licenciement.

Ancienneté	Indemnité de départ	Délai de préavis prolongé sans indemnité (entreprises de < 20 salariés)
minimum 5 ans	1 mois de salaire	5 mois
minimum 10 ans	2 mois de salaire	8 mois
minimum 15 ans	3 mois de salaire	9 mois
minimum 20 ans	6 mois de salaire	12 mois
minimum 25 ans	9 mois de salaire	15 mois
minimum 30 ans	12 mois de salaire	18 mois

L'indemnité de départ n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales. L'employeur et le salarié peuvent également convenir le versement d'indemnités de licenciement bénévoles. Ces indemnités sont, sous conditions, exemptées d'impôts dans la limite de 12 x le SSM pour salariés non qualifiés.

Abfindung

Einem gekündigten Arbeitnehmer steht je nach Betriebszugehörigkeit bei Ablauf der Kündigungsfrist (egal ob er arbeitete oder freigestellt war) eine Abfindung zu. Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern müssen diese zum Zeitpunkt des tatsächlichen Ausitts des Arbeitnehmers zahlen.

Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern können:

- die Abfindung beim Austritt des Arbeitnehmers zahlen oder
- die Kündigungsfrist verlängern.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung im Kündigungsschreiben angeben.

Betriebszugehörigkeit	Abfindung	Verlängerte Kündigungsfrist ohne Abfindung (Unternehmen < 20 Arbeitnehmern)
Mind. 5 Jahre	1 Monatsgehalt	5 Monate
Mind. 10 Jahre	2 Monatsgehälter	8 Monate
Mind. 15 Jahre	3 Monatsgehälter	9 Monate
Mind. 20 Jahre	6 Monatsgehälter	12 Monate
Mind. 25 Jahre	9 Monatsgehälter	15 Monate
Mind. 30 Jahre	12 Monatsgehälter	18 Monate

Die Abfindung ist weder sozialversicherungs- noch einkommensteuerpflichtig. Eine freiwillig vereinbarte Abfindung ist unter bestimmten Bedingungen steuerfrei bis maximal 12x den monatlichen unqualifizierten SML.



Dispense de prestation du préavis

L'employeur peut dispenser le salarié licencié de prêter son préavis. Cette dispense doit être communiquée par écrit au salarié ou doit directement être accordée par la lettre de licenciement.

L'employeur doit payer chaque mois le salaire, à l'exception de certains frais accessoires (p.ex. indemnité de repas, indemnité de déplacement, etc.). L'employeur ne peut pas non plus imputer les jours de congé non pris par le salarié sur le préavis. Le salarié, dispensé de prêter son préavis, recevra à la fin de sa relation de travail son décompte comportant entre autres l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Si le salarié dispensé retrouve un nouvel emploi encore avant la fin du préavis, mais à un salaire inférieur, l'employeur doit lui verser la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération jusqu'à la fin du préavis.

Le salarié peut également, par écrit, demander une dispense du préavis. Si celle-ci est acceptée par l'employeur, le licenciement est à requalifier et à considérer comme une résiliation du contrat de travail d'un commun accord à la date de la dispense. Le préavis s'interrompt alors sans droit à une compensation de salaire, ni aux allocations de chômage.

Congé spécial pour la recherche d'un nouvel emploi

Le salarié licencié peut demander, pendant le délai de préavis, un maximum de 6 jours de congé nécessaires pour la recherche d'un nouvel emploi.

Ce congé est intégralement indemnisé par l'employeur, à condition que :

- le salarié soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) ;
- le salarié doit justifier sa présence à un entretien d'embauche.

Ce congé n'est pas dû si le salarié est dispensé de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Arbeitsbefreiung in der Kündigungsfrist

Bei einer Entlassung kann der Arbeitgeber, den gekündigten Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. Diese Arbeitsbefreiung muss dem Arbeitnehmer entweder schriftlich mitgeteilt oder bereits im Kündigungsschreiben enthalten sein.

Der Arbeitgeber muss für diese Zeit den Arbeitslohn weiterzahlen, mit Ausnahme gewisser Zulagen (z.B. Verpflegungs- oder Fahrtkostenzuschuss). Der Arbeitgeber darf den Urlaub, den der Arbeitnehmer noch nicht genommen hat, nicht mit der Kündigungsfrist verrechnen. Der während der Kündigungsfrist freigestellte Arbeitnehmer erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Abrechnung, die gegebenenfalls auch eine Ausgleichszahlung für den Resturlaub enthält.

Der freigestellte Arbeitnehmer darf während der Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten. Der ehemalige Arbeitgeber zahlt dann nicht die gesamte Abfindung, sondern nur die Differenz zwischen dem ehemaligen und dem neuen Lohn (wenn die neue Beschäftigung schlechter bezahlt ist).

Der Arbeitnehmer kann seinerseits auch eine Arbeitsbefreiung schriftlich beim Arbeitgeber beantragen. Bei Gewährung, wird die Kündigung in eine Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen ab dem Tag der Arbeitsbefreiung umgewandelt. Die Kündigungsfrist wird unterbrochen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Lohnausgleich oder Arbeitslosengeld.

Sonderurlaub für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Der gekündigten Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist Anrecht auf Sonderurlaub von bis zu 6 Werktagen für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Dieser Urlaub wird unter folgenden Voraussetzungen vollständig vom Arbeitgeber bezahlt:

- der Arbeitnehmer ist bei der ADEM als Arbeitsuchender gemeldet;
- der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er zu einem Vorstellungsgespräch geht.

Dieser Urlaub steht dem Arbeitnehmer nicht während der Arbeitsbefreiung zu.



LICENCIEMENT

2019

A photograph of a woman with shoulder-length brown hair, wearing a pink cardigan over a white top. She is looking down at a white document she is holding in both hands. The background is a blurred indoor setting. In the top right corner of the image frame, there is a small vertical banner with the year "2019".

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

Mes droits en cas de licenciement

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

Vous avez d'autres questions quant à vos droits en cas de licenciement ?

Téléchargez notre brochure :

www.lcgb.lu

Sie haben weitere Fragen bezüglich Ihrer Rechte im Falle einer Entlassung? Laden Sie unsere Broschüre herunter

www.lcgb.lu

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



Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS

Industrie
anovais@lcgb.lu

Goodyear

Augmentations linéaires

En date du 19 juin 2019, le LCGB syndicat majoritaire et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société GOODYEAR Luxembourg pour une durée de 3 ans. GOODYEAR est un acteur important dans le monde pour la fabrication de pneus répondant aux exigences les plus pointues dans les secteurs des véhicules de tourisme, de haute performance et du génie civil.

Après 7 mois de négociation dans un climat cordial, serein et constructif, la délégation du personnel et les syndicats ont obtenu un résultat évolutif pour les sites de à Colmar-Berg et Dudelange. L'accord signé comprend les améliorations des conditions pour les 3.400 salariés suivantes :

- augmentation linéaire de 35 €/mois pour chaque salarié pour les 2 premières années et 25 €/mois (sauf index) pour chaque salariés la dernière année ;
 - revalorisation de l'enveloppe dédiée à l'évaluation des salariés ex-ouvriers de 0,3 % à 0,5 % ;
 - amélioration et simplification du système d'évaluation ;
 - suppression de la condition restrictive du salaire d'embauche, qui était de 10 % ;
 - révision des frais de déplacement ;
 - amélioration des échelles salariales pour les salariés ex-employés ;
 - amélioration de l'horaire mobile et du recours au temps partiel ;
 - introduction du télétravail.
- lineare Erhöhung von 35 €/Monat für jeden Mitarbeiter in den ersten 2 Jahren und 25 €/Monat (ohne Index) für jeden Mitarbeiter im letzten Jahr;
 - Neubewertung des Gesamtvolumens für die Bewertung der Mitarbeiter (ehemalige Arbeiter) von 0,3% auf 0,5%;
 - Verbesserung und Vereinfachung des Bewertungssystems;
 - Aufhebung der restriktiven Bedingung des Einstellungsgehalts, die 10% betrug;
 - Überprüfung der Reisekosten;
 - Verbesserung der Gehaltsabstufungen für Mitarbeiter (ehemalige Angestellte);
 - Verbesserung der Gleitzeit und der Nutzung von Teilzeitarbeit;
 - Einführung der Telearbeit.

Lineare Lohnerhöhungen

Am 19. Juni 2019 unterzeichneten die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL einen neuen Tarifvertrag für die Mitarbeiter von GOODYEAR Luxembourg für einen Zeitraum von 3 Jahren. GOODYEAR ist ein weltweit wichtiger Akteur bei der Herstellung von Reifen, die den strengsten Anforderungen des Pkw-, Hochleistungs- und Tiefbausektors entsprechen.

Nach 7-monatigen Verhandlungen, erzielten der Personalausschuss und die Gewerkschaften ein evolutionäres Ergebnis für die Standorte Colmar-Berg und Dudelange. Die unterzeichnete Vereinbarung beinhaltet folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der rund 3.400 Mitarbeiter:





CTI SYSTEMS S.à.r.l.

Nouvelle délégation

En date du 13 juin 2019, le secrétaire syndical Marc KIRCHEN ainsi que la délégation de la société CTI SYSTEMS S.à r.l. se sont réunis à Lentzweiler pour discuter la mise en place et le fonctionnement de la nouvelle délégation pour les années à venir. La réunion s'est clôturée avec un repas en commun pour remercier les anciens délégués du comité mixte ainsi que les délégués du personnel partant en retraite.

International Can

Présentation de la nouvelle CCT

Lors d'une réunion du personnel le 14 juin 2019, les représentants du personnel du LCGB Sebastian SPANG et Viktoria STURGES ont, en collaboration avec le secrétaire syndical Marc KIRCHEN et la direction, présenté la nouvelle convention collective. Les salariés présents ont reçu une copie du contrat et ont posé d'éventuelles questions.

Informationen zum neuen Kollektivvertrag

Anlässlich einer Mitarbeiterversammlung am 14. Juni 2019, präsentierte die LCGB-Personalvertreter Sebastian SPANG und Viktoria STURGES in Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftssekretär Marc KIRCHEN und der Geschäftsführung den neu eingeführten Kollektivvertrag. Die Mitarbeiter, die auch eine Kopie des Vertrags erhielten, konnten auch ihre eventuellen Fragen stellen.

Neue Delegation

Am 13. Juni 2019 trafen sich Gewerkschaftssekretär Marc KIRCHEN und die Delegation der CTI SYSTEMS S.à.r.l. in Lentzweiler, um über die Einrichtung und die Arbeitsweise der neuen Delegation in den kommenden Jahren zu sprechen. Die Sitzung wurde mit einem gemeinsamen Essen als Dank an die ehemaligen Delegierten des gemischten Ausschusses und den in Rente gehenden Delegierten abgerundet.



18.06.2019 : Vossloh Cogifer Kihn
Réunion de travail / Arbeitstreffen

EURO-COMPOSITES

Réunion de travail

En date du 12 juillet 2019, le secrétaire général Francis LOMEL et le secrétaire syndicale Marc KIRCHEN ont rencontré le délégué libéré d'EURO-COMPOSITES, Gilbert HOFFMANN pour un échange sur le travail au sein de la délégation du personnel ainsi que des informations concernant les formations pour délégués.

Arbeitstreffen

Am 12. Juli 2019 trafen sich Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekreter Marc KIRCHEN mit dem freigestellten Delegierten von EURO-COMPOSITES, Gilbert HOFFMANN, zu einem Austausch über die Arbeit im Personalausschuss und Informationen zur Weiterbildung der Delegierten.



ArcelorMittal Luxembourg

Augmentations linéaires

Après 2 ans et 6 mois et au moins 15 réunions, dont une saisine de l'Office National de Conciliation (ONC), le LCGB, syndicat majoritaire sur le périmètre national de la sidérurgie et l'OGBL ont enfin obtenu un accord pour une nouvelle convention collective pour les salariés d'ArcelorMittal Luxembourg. L'accord valable pour une durée de 3 ans comprend :

- une augmentation linéaire de :
 - 0,75 % au 1^{er} janvier 2019 ;
 - 0,75 % au 1^{er} janvier 2020 ;
 - 0,5 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- une prime exceptionnelle annuelle de 300 € pour les 3 années ;
- la rédaction d'un texte coordonné en vue d'une mise en conformité avec le statut unique.

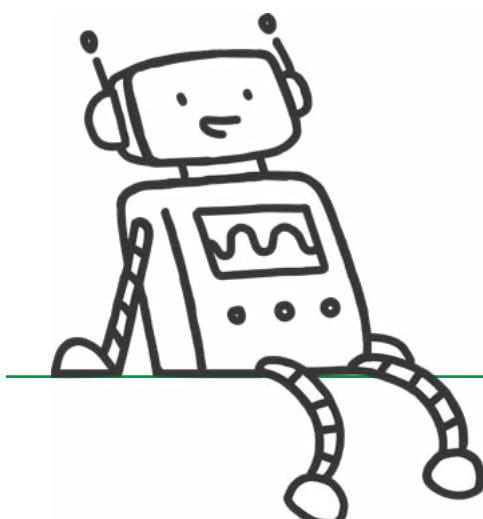
Pour rappel, le dernier épisode de la négociation avait couté cher aux salariés qui avaient dû laisser environ 8 % de leur pouvoir d'achat. En conséquence, le LCGB avait refusé de signer cette détérioration de la convention collective. Force est de constater qu'aujourd'hui l'employeur reprend le bon chemin de la reconnaissance du travail des salariés. Ceci n'aurait pas été possible sans l'insistance syndicale du LCGB !

Lineare Erhöhungen

Nach 2 Jahren und 6 Monaten und mindestens 15 Sitzungen, darunter die Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts (ONC), haben der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im nationalen Stahlsektor, und der OGBL endlich eine Einigung über einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter von ArcelorMittal Luxembourg erzielt. Der Vertrag, der für einen Zeitraum von 3 Jahren gültig ist, beinhaltet:

- eine lineare Erhöhung von:
 - 0,75% zum 1. Januar 2019;
 - 0,75% zum 1. Januar 2020;
 - 0,5% zum 1. Januar 2021;
- einen außerordentlichen Jahresbonus von 300 € für die 3 Jahre;
- die Ausarbeitung eines einheitlichen Wortlauts, um den Text mit dem Einheitsstatut in Einklang zu bringen.

Zur Erinnerung: Die letzte Verhandlungsphase kam die Mitarbeiter teuer zu stehen. Sie verloren rund 8% ihrer Kaufkraft. Infolgedessen weigerte sich der LCGB, diese Verschlechterung des damaligen Kollektivvertrags zu unterzeichnen. Heute befindet sich die Arbeitgeberseite wieder auf dem richtigen Weg zur Anerkennung der Arbeit seiner Mitarbeiter. Dies wäre ohne das gewerkschaftliche Engagement des LCGB nicht möglich gewesen!



Sidérurgie

Poursuite de l'accord tripartie sidérurgie pour tous les sites luxembourgeois !

En date du 28 août et du 12 septembre 2019, la direction d'ArcelorMittal a présenté aux syndicats en détail son plan de transformation nommé « Projet SCORE », dont la mise en place a été annoncée le 27 février 2019. Déjà en février, le LCGB avait sur le vif demandé la tenue d'un comité de suivi tripartite afin de connaître les intentions précises de ce plan. N'étant pas dupe, le LCGB a en outre demandé de poursuivre l'accord tripartite, qui arrivait à son terme, afin d'accompagner et d'amoindrir l'impact substantiel au niveau de l'avenir des emplois de la sidérurgie luxembourgeoise.

A l'issue de la réunion du 28 août 2019, le LCGB avait pris note de la présentation plus détaillée du projet SCORE. En conséquence, le LCGB a réitéré et motivé sa demande pour la poursuite d'un accord cadre tripartite, qui permettrait l'accompagnement de ce plan avec les outils nécessaires.

Depuis lors, le LCGB a analysé le projet en détail au sein de ses instances compétentes et a présenté son analyse détaillée, ses réflexions, ses propositions et sa position ferme lors de la réunion prévue à cet effet en date du 12 septembre 2019. Le LCGB se voit pourtant confirmé dans ses craintes que ce fameux plan de transformation servira de plan de réorganisation avec une incidence considérable sur l'avenir des postes de travail et les emplois de la sidérurgie luxembourgeoise : 216 emplois seraient ciblés au terme de 5 années par des départs naturels et donc sans mesures d'accompagnement.

Aujourd'hui, nous nous retrouvons face à une nouvelle façon d'agir de la direction luxembourgeoise d'ArcelorMittal, plus sournoise et pernicieuse que jamais auparavant ! Il s'agit ici d'un ensemble de projets « normaux » faisant partie d'une gestion quotidienne efficace et digne de ce nom que le management devrait assurer. La mise en application est encore très obscure et relève une complexité de gestion de l'organisation de ce projet entier.

Les gains obtenus au travers la suppression d'emplois apparaissent disproportionnés par rapport aux investissements accordés ainsi que leurs retours sur investissements ! De plus, selon la présentation de la direction, le plan atteindrait 154 emplois tout en sachant que l'objectif visé reste 216 postes. Qu'adviendra-t-il des 62 autres ?

Pour le LCGB, cette manière d'agir est absolument inacceptable et le LCGB réfute l'idée et l'approche de poursuivre une discussion autour de cette réorganisation sans accompagnement digne et fidèle au dialogue social luxembourgeois tel que prévu par l'accord tripartite. Le LCGB n'accompagnera ce projet qu'uniquement en présence d'un cadre protecteur adapté à la réalité (accord tripartite « new style »), qui permettra de garantir l'accompagnement approprié au quotidien.

En conséquence, le LCGB exhorte la direction d'ArcelorMittal et le Ministre du Travail à prendre leurs responsabilités et fait appel à leur conscience afin de se mettre autour d'une table à trois pour construire un accord tripartite moderne à la hauteur des exigences économiques actuelles avec notamment des protections utiles pour les différentes parties garantissant ainsi la survie de la sidérurgie luxembourgeoise.

Fortsetzung der Stahltripartite für alle luxemburgischen Standorte!

Am 28. August 2019 und am 12. September 2019 präsentierte die Unternehmensleitung von ArcelorMittal den Gewerkschaften ausführlich ihren Transformationsplan „SCORE Project“, dessen Umsetzung am 27. Februar 2019 angekündigt worden war. Bereits im Februar hatte der LCGB nachdrücklich gefordert, einen dreiparteilichen Begleitausschuss einzuberufen, um die genauen Ziele dieses Projekts zu ermitteln. Der LCGB lässt sich nicht beirren und fordert auch weiterhin, das auslaufende Tripartite-Abkommen fortzusetzen, um die erheblichen Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeitsplätze in der luxemburgischen Stahlindustrie zu begleiten und zu mindern.

In der Sitzung vom 28. August 2019 nahm der LCGB die ausführlichen Darstellungen des SCORE-Projekts zur Kenntnis und bekräftigte seine Forderung nach der Fortsetzung einer dreiparteilichen Rahmenvereinbarung, die es ermöglichen würde, den Plan mit den erforderlichen Instrumenten zu begleiten.

In der Folge hat der LCGB das Projekt in seinen zuständigen Gremien eingehend analysiert und seine detaillierten Überlegungen, Vorschläge und seinen Standpunkt auf der für diesen Zweck vorgesehenen Sitzung am 12. September 2019 vorgestellt. Die Befürchtungen des LCGB, dass dieser famose Transformationsplan letztlich als Reorganisationsplan mit erheblichen Auswirkungen auf die Zukunft der Beschäftigung in der luxemburgischen Stahlindustrie dienen wird, wurden in dieser Sitzung bestätigt: 216 Arbeitsplätze sollen innerhalb von 5 Jahren durch die normale Fluktuation und damit ohne begleitende Maßnahmen verschwinden.

Heute sehen wir uns mit einer neuen Verhaltensweise des Luxemburger Managements von ArcelorMittal konfrontiert, die heimtückischer und gefährlicher ist als je zuvor! Es handelt sich hier um eine Reihe von „normalen“ Projekten, die Teil eines effizienten und effektiven täglichen Managements sind, das die Geschäftsleitung sicherstellen sollte. Doch die Implementierung ist immer noch sehr undurchsichtig und zeigt die Komplexität dieses Gesamtprojekts.

Die auf Kosten von Arbeitsplätzen erzielten Gewinne erscheinen überproportional zu den Investitionen und deren Rendite! Darauf hinaus, so die Unternehmensleitung, könnten durch das Projekt 154 Arbeitsplätze abgebaut werden, obwohl sie weiß, dass das Ziel 216 Stellen bleibt. Was soll mit den anderen 62 Mitarbeitern geschehen?

Für den LCGB ist diese Handlungsweise absolut inakzeptabel. Der LCGB lehnt jede Diskussion über diese Umstrukturierung ohne eine verantwortungsvolle Begleitung entsprechend dem luxemburgischen Sozialdialog, wie er im Tripartite-Abkommen vorgesehen ist, ab. Der LCGB wird dieses Projekt nur dann mittragen, wenn es einen realitätsnahen Schutzrahmen (Tripartite „New Style“) gibt, der eine angemessene Unterstützung gewährleistet.

Daher fordert der LCGB das Management von ArcelorMittal und den Arbeitsminister auf, ihrer Verantwortung nachzukommen und sich gemeinsam an einen Tisch zu setzen, um ein modernes Tripartite-Abkommen zu schließen, das den derzeitigen wirtschaftlichen Erfordernissen entspricht, einschließlich Schutzvorkehrungen für die verschiedenen Parteien, um so das Überleben der luxemburgischen Stahlindustrie zu gewährleisten.

Liberty Steel

Inauguration du site sidérurgique

En date du 24 septembre 2019, le site sidérurgique de Liberty Steel à Dudelange a été inauguré par Sanjeev GUPTA, Executive Chairman Liberty House Group, ainsi que des autorités publiques. A cette occasion, le LCGB, syndicat majoritaire sur le site, était représenté par son secrétaire général adjoint, Robert FORNIERI, accompagné par la délégation du personnel LCGB.

La direction générale a affirmé ses intentions de développement du site sidérurgique et rappelé qu'après 100 jours de réflexions et d'analyse, la stratégie industrielle sera annoncée. Le LCGB a souligné qu'au terme de ce délai prévu pour fin octobre, une réunion sera organisée avec les partenaires sociaux afin de prendre connaissance et conscience du développement stratégique et de ses conséquences.

Le LCGB reste pourtant méfiant et extrêmement attentif à la suite des événements pour l'avenir du site et de ses emplois. La confiance entre partenaires doit se construire mutuellement sur base des actes et confirmation des engagements.

Übergabe des Stahlwerks Dudelange

Am 24. September 2019 wurde das Liberty Steel Stahlwerk in Dudelange von Sanjeev GUPTA, CEO der Liberty House Group, und von öffentlichen Vertretern eingeweiht. Bei dieser Gelegenheit wurde der LCGB, die Mehrheitsgeverkschaft am Standort, durch den beigeordneten Generalsekretär Robert FORNIERI in Begleitung der LCGB-Mitarbeiterdelegation vertreten.



Die neue Geschäftsleitung erklärte ihre Vision für die Entwicklung des Stahlstandortes und wird nach einer sorgfältigen Analyse in 100 Tagen ihre Strategie bekannt geben. Der LCGB betont, dass anschließend Ende Oktober ein Treffen mit den Sozialpartnern stattfinden wird, um sich über die strategische Entwicklung und ihre Folgen zu informieren.

Der LCGB bleibt jedoch nach wie vor skeptisch und wachsam hinsichtlich der Zukunft des Standorts und seiner Arbeitsplätze. Das Vertrauen zwischen den Partnern muss durch konkrete Maßnahmen und Verpflichtungen wieder aufgebaut werden.



Faurecia AST

Nouvelle convention collective

Les syndicats LCGB et OGBL ainsi que Faurecia AST Luxembourg viennent de signer le renouvellement de la convention collective de travail. Le fabricant de revêtements textiles pour l'industrie automobile est installé à Eselborn avec une centaine de salariés. Marqué par une période d'incertitudes dans le secteur automobile, cette nouvelle convention collective ramène de la stabilité et permet aux différents acteurs de se concentrer sur les défis à venir. La convention a été signée pour une durée de trois ans, du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2022, et comprend les modifications suivantes :

- **pécule de vacances (production) / 13^e mois (administration) :**
 - le montant de base est porté à 95 % et versé à partir de 2020 ;
 - le montant sera porté à 100 % si les objectifs du résultat opérationnel sont atteints en 2022 et versé pour l'année en question ;
- **plan de maintien dans l'emploi** : l'entreprise a confirmé son engagement à négocier et à mettre en place un plan de maintien dans l'emploi pour éviter des licenciements économiques, au cas où cette éventualité serait d'actualité.

Neuer Kollektivvertrag

Der LCGB und OGBL haben gemeinsam mit Faurecia AST Luxemburg die Verlängerung des Kollektivvertrags unterzeichnet. Der Hersteller von Textilbeschichtungen für die Automobilindustrie mit Sitz in Eselborn beschäftigt rund 100 Mitarbeiter. Dieser neue Kollektivvertrag, der durch die aktuellen Unsicherheiten im Automobilsektor gekennzeichnet ist, bringt Stabilität und ermöglicht es den verschiedenen Akteuren, sich auf die kommenden Herausforderungen zu konzentrieren. Die Vereinbarung wurde für einen Zeitraum von drei Jahren, vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2022, unterzeichnet und enthält die folgenden Änderungen:

- **Urlaubsgeld (Produktion) / 13. Monatslohn (Verwaltung):**
 - der Grundbetrag wird auf 95% erhöht und ab 2020 ausgezahlt;
 - wenn die Ziele des Betriebsergebnisses im Jahr 2022 erreicht werden, wird der Betrag auf 100% erhöht und für das betreffende Jahr gezahlt;
- **Arbeitsplatzerhaltungsplan:** das Unternehmen hat sein Engagement bekräftigt, einen Plan zur Erhaltung der Arbeitsplätze auszuhandeln und umzusetzen, um gegebenenfalls Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu vermeiden.

Nico KINSCH

Nachruf

Anfang September verließ uns gänzlich unerwartet Nico KINSCH. Er ging von uns in aller Stille, und dabei war er zeitlebens nie ein Mann der leisen Töne. Er war vielmehr ein Mensch den man hörte - und auf den man hörte. Er war Gewerkschaftler mit Leib und Seele und sein Schaffen war darauf ausgerichtet, seinen Arbeitskollegen und seinen Mitmenschen zu helfen.

Nico KINSCH war 1977 Gründungsmitglied der Gewerkschaft SESM und auch dessen erster Präsident. Diese Funktion übte er bis zu seinem Eintritt in den Vorruhestand aus. Er war die Leitfigur seiner Gewerkschaft, in die er sich voll einbrachte. Unter seiner Leitung wurde der SESM stärkste Gewerkschaft für die Angestellten, sowohl der Stahlindustrie als auch der dazugehörigen Industrieunternehmen. Er verhandelte unzählige Kollektivverträge und prägte somit fundamental die Lohnpolitik für die Angestellten.

In unruhigen Zeiten, wie zum Beispiel beim Streit mit der damaligen Angestelltenbewerkschaft FEP, gelang es ihm den SESM wieder in ruhige Gewässer zu bringen, was er definitiv mit dem Eintritt in den LCGB besiegelte. Es war nicht verwunderlich, dass der Vollblutgewerkschaftler Nico KINSCH auch auf den höchsten Ebenen, sowohl im gewerkschaftlichen wie im politischen Bereich, mitwirkte. Er war Mitglied im Verwaltungsrat der ARBED, Vizepräsident der Angestelltenkammer, Vizepräsident des LCGB, Mitglied im Gemeinderat der Stadt Esch..., um nur einige seiner Mandate zu nennen.

Trotz diesen weitgefächerten Aktivitäten war er vor allem Präsident des SESM. In all den Jahren während denen er dieser Gewerkschaft vorstand, haben wir ihn als arbeitsbesessenen Menschen in Erinnerung. Er wollte immer das Maximale, Mittelmaß war ihm ein Gräuel. Er war extrem fordernd, nicht nur gegenüber seinen Mitarbeitern, sondern auch und vor allem gegenüber sich selbst. Einer seiner Liebingsprüche: „Wenn 24 Stunden nicht genügen, nehmen wir die Nacht noch hinzu“, umschreibt wohl am besten seine Person.

Nico KINSCH weilt nun nicht mehr unter uns. Seine Mitarbeiter und alle Gewerkschaftskollegen, werden ihn, jeder für sich, in persönlicher Erinnerung behalten. Unsere Gedanken gehen auch an seine Familie, der wir unser tiefstes Mitgefühl ausdrücken.





LCGB-INDUSID

Congrès fédéral

Le 2 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-INDUSID. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de leur fédération. Les délégués ont en outre discuté des facteurs de compétitivité des entreprises avec Isabelle BREMOND et Alexandre FLEURET du cabinet SYNDEX. Le comité fédéral du LCGB-INDUSID fut au-delà renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 2. Oktober fand der Fachverbandskongress des LCGB-INDUSID statt. Hierbei wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbandes abgestimmt. Die Delegierten diskutierten gemeinsam mit Isabelle BREMOND und Alexandre FLEURET vom SYNDEX über die Faktoren der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Weiterhin wurde der Vorstand des LCGB-INDUSID erneuert.





Comité du LCGB-INDUSID Vorstand des LCGB-INDUSID

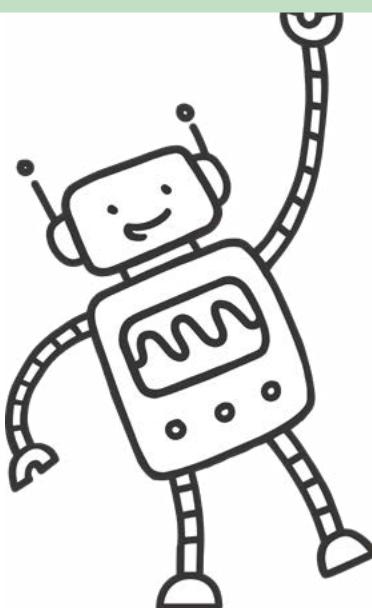
BENI Nazzareno, AM Differdange
BEVILACQUA Donato, AM Belval
BOUSSEDOUR Said, Loewe
BOUVY Alain, Keter
CHALET Jean-François, AM Administration
COLLIN Michel, Goodyear
CONTER Georges, AM Administration
DA SILVA ALVES CAMPOS Rosa, CEBI
DEOM Jean-Jacques, Ceratizit
DI BENEDETTO Franck, Proximus
GAMBINI Sylviane, Liberty Steel Industry
HILSEMER Johnny, DuPont de Nemours

HIRT Marc, Goodyear
LACOSTE André, DuPont de Nemours
MAJERUS Marco, DuPont de Nemours
MARTINS Paul, AM Dommeldange
MEHRZI Karim, AMCLE
MÜLLER Stéphane, Rotarex
REDING Luc, AM Bissen
RENAUD Gregory, Ceratizit
RUMÉ Gilbert, DuPont Teijin Films
VAN HEMELRIJK Anne, Rotarex
VICARI Serge, AM Belval
WIES Marc, Paul Wurth

Présidents du LCGB-INDUSID Präsidenten des LCGB-INDUSID

02/10/19 - 31/12/2021
HILSEMER Johnny
DuPont de Nemours

01/01/22 - 02/10/2024
CONTER Georges
AM Administration



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIELEN GARAGES, GARDIENNAGE / WERKSTÄTTE, WACHDIENSTE



Robert FORNIERI
Gardiennage, LCGB-CNSG
rfornieri@lcgb.lu



Paul GLOUCHITSKI
Gardiennage, LCGB-CNSG
pglouchitski@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS
Garages, LCGB-ASG
anovais@lcgb.lu

LCGB-ASG

Réunion du comité

En date du 25 juin 2019, le comité fédéral de l'Association du Secteur des Garages (LCGB-ASG) s'est réuni à la centrale du LCGB pour aborder l'actualité à travers le secteur des garages ainsi que les futurs défis.



Sitzung des Vorstands

Am 25. Juni 2019 traf sich der Vorstand des Fachverbandes der Werkstattbranche (LCGB-ASG) in der LCGB-Zentrale, um aktuelle Ereignisse und die zukünftigen Herausforderungen der Branche zu diskutieren.

G4S

L'avis des employés intéresse !

En date du 5 juillet 2019, le représentant syndical du LCGB pour le secteur gardiennage Paul GLOUCHITSKI a accompagné le délégué permanent de la société G4S Cédric CHOPINEAUX sur différents sites afin de récolter les avis des agents de sécurité quant aux différents accords négociés dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail.



Meinung der Mitarbeiter gefragt

Am 5.Juli 2019 begleitete Paul GLOUCHITSKI, LCGB-Gewerkschaftsvertreter für den Bereich der Wach- und Sicherheitsdienste, den ständigen Delegierten von G4S Cédric

CHOPINEAUX zu verschiedenen Standorten, um die Meinungen der Arbeitnehmer zu den verschiedenen Vereinbarungen einzuholen, die im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags ausgehandelt wurden.

16.07.2019 : Dussmann Security
Réunion de travail / Arbeitsstreffen



Secteur du gardiennage

Augmentation du pouvoir d'achat

En date du 30 août 2019, le LCGB, syndicat majoritaire, et l'OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail du secteur du gardiennage et de la sécurité avec FEDIL Security Services (fédération des employeurs). Cet accord garantira dorénavant aux 4.000 salariés une augmentation du pouvoir d'achat ainsi que des meilleures conditions de travail avec notamment les améliorations suivantes :

- une augmentation minimum globale de 2,5 % des salaires sur 3 ans pour l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective ;
- une augmentation de la prime pour maître-chien ;
- une augmentation de la prime pour transporteurs de fonds ;
- une assimilation de la prime pour mariage et partenariat ;
- une obligation supplémentaire de formation de 1 % de la masse salariale de chaque entreprise sera reversée à un fonds de formation afin de permettre de mieux former les agents du secteur. Ceci est un premier pas en direction de la reconnaissance du métier ;
- une adaptation de la durée hebdomadaire dans le cadre du plan d'organisation de travail ;
- une diminution du temps de coupure entre deux prestations ;
- un jour de congé supplémentaire à partir de 20 ans de service.

Après plus de 18 mois de négociations intenses et un engagement sans relâche, le LCGB se réjouit qu'un accord ait enfin pu être trouvé dans le strict intérêt de tous les salariés du secteur.

LCGB-CNSG

Réunion du comité

En date du 30 septembre 2019, le comité du secteur Gardiennage et de la sécurité (LCGB-CNSG) s'est réuni afin de discuter les premiers retours du terrain suite à la signature de la nouvelle convention collective de travail et les divers soucis actuels des délégués au sein de leurs entreprises respectives.



Erhöhung der Kaufkraft

Am 30. August 2019 unterzeichneten die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL mit FEDIL Security Services (Arbeitgeberverband) die Verlängerung des Kollektivvertrags für Wach- und Sicherheitsdienste. Diese Vereinbarung garantiert nun 4.000 Mitarbeitern eine Steigerung ihrer Kaufkraft und bessere Arbeitsbedingungen, insbesondere durch die folgenden Verbesserungen:

- allgemeine Lohnerhöhung von 2,5% über einen Zeitraum von drei Jahren für alle Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen;
- Erhöhung der Hundeführerprämie;
- Erhöhung der Geldtransportprämie;
- Anpassung der Prämie bei Ehe und Partnerschaft;
- zusätzliche Ausbildungsverpflichtung, 1% der Lohnmasse jedes Unternehmens wird in einen Ausbildungsfonds übertragen, um eine bessere Ausbildung der Arbeitnehmer zu ermöglichen. Dies ist ein erster Schritt zur Anerkennung des Berufsstandes;
- Anpassung der Wochenarbeitszeit als Teil des Arbeitsorganisationsplans;
- Reduzierung der Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Diensten;
- zusätzlicher Urlaubstag ab einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren.

Nach mehr als 18 Monaten intensiver Verhandlungen und eines unerbittlichen Engagements freut sich der LCGB, dass endlich eine Eingang im Interesse aller Beschäftigten erzielt werden konnte.

Sitzung des Vorstandes

Am 30. September 2019 traf sich der für die Wach- und Sicherheitsdienste zuständige Vorstand (LCGB-CNSG) zu einer Diskussion über die ersten Reaktionen nach der Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags sowie die verschiedenen aktuellen Anliegen der Delegierten in ihren jeweiligen Unternehmen.

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

PREFALUX

Réunion avec les délégués



Liliana BENTO

Construction
lbento@lcgb.lu

En date du 19 juin 2019, des représentants syndicaux du LCGB ont rencontré António MARQUES DE ALMEIDA VALENTE (délégué effectif) et Manuel Fernando RESENDE PEREIRA (délégué suppléant) de PREFALUX pour un échange sur le travail au sein de la délégation du personnel ainsi que des informations concernant les formations pour délégués.

Treffen mit den Delegierten

Am 19. Juni 2019 trafen sich Gewerkschaftsvertreter des LCGB mit António MARQUES DE ALMEIDA VALENTE (effektiver Delegierter) und Manuel Fernando RESENDE PEREIRA (stellvertretender Delegierter) von PREFALUX zu einem Austausch über die Arbeit im Personalausschuss und Informationen über die Weiterbildungen für Delegierte.

Encontro com os delegados

No dia 19 de Junho de 2019, representantes sindicais do LCGB reuniram-se com António MARQUES DE ALMEIDA VALENTE (delegado efetivo) e Manuel Fernando RESENDE PEREIRA (delegado suplente) da PREFALUX para discutirem sobre o trabalho realizado no seio da delegação do pessoal, bem como falarem sobre todas as informações respeitantes às formações para delegados do pessoal.



Marc KIRCHEN

Construction & Artisanat
mkirchen@lcgb.lu



Antonio LAVIERO

Artisanat
alaviero@lcgb.lu

LuxTP

En date du 1^{er} juillet 2019, Willy PITOU, délégué libéré et Guy CORNIERE, Vice-président de la délégation de LuxTP, ont rencontré des représentants syndicaux du LCGB dans le cadre d'une réunion de travail.

Am 1. Juli 2019 trafen Willy PITOU, freigestellter Delegierter und Guy CORNIERE, Vizepräsident der LuxTP-Delegation, sich mit Gewerkschaftsvertretern des LCGB zu einer Arbeitssitzung.

No dia 1 de Julho de 2019, Willy PITOU, delegado liberado e Guy CORNIERE, vice-presidente da delegação do pessoal da empresa LuxTP, reuniram-se com representantes sindicais do LCGB para uma reunião de trabalho.





1 13.06.2019 : FELIX GIORGETTI

Action informative / Informationskampagne / Ação de informação

2 17.06.2019 : CARDOSO & FILS

José Manuel DA SILVA PEREIRA honore / José Manuel DA SILVA PEREIRA für sein Engagement geehrt / José Manuel DA SILVA PEREIRA foi homenageado

3 20.06.2019 : BAATZ Constructions Exploitation

Action informative / Informationskampagne / Ação de informação

4 21.06.2019 : FELIX GIORGETTI

Rencontre syndicale / Gewerkschaftliches Treffen / Encontro sindical

5 21.06.2019 : JMS CONSTRUCTIONS

Action informative / Informationskampagne / Ação de informação

6 21.06.2019 : PIANON

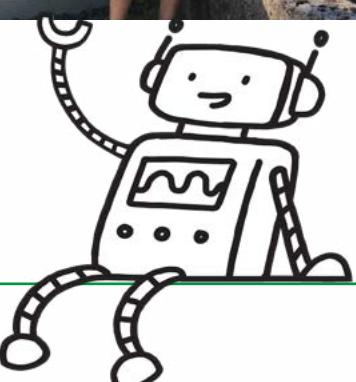
Visite du site de Lorentzweiler / Besuch des Standortes in Lorentzweiler / Visita à localização em Lorentzweiler

7 02.07.2019 : Groupe Manuel Cardoso

Visite d'un chantier / Baustellenbesuch / Visita de um estaleiro da construção

8 04.07.2019 : PIANON

Réunion avec la direction / Treffen mit der Unternehmensleitung / Reunião com a direcção



C. KARP-KNEIP CONSTRUCTIONS

Réunion de travail

En date du 3 juillet a eu lieu une réunion avec le président de la délégation du personnel de C. KARP-KNEIP CONSTRUCTIONS, José CATÓLICO pour préparer de la prochaine réunion de la délégation et pour discuter la répartition des heures de délégation, le congé-formation des délégués et le futur travail de recrutement de membres. A cette occasion, José CATÓLICO a également reçu des brochures, le catalogue de formations ainsi qu'une Wandzeitung au sujet de l'augmentation de 100 € du salaire social minimum.

Arbeitstreffen

Am 3. Juli fand eine Sitzung mit dem Vorsitzenden der Personaldelegation von C. KARP-KNEIP CONSTRUCTIONS, José CATÓLICO, statt, um die nächste Delegationssitzung vorzubereiten und die Verteilung der Delegationsstunden, den Fortbildungsurlaub der Delegierten und die zukünftige Mitgliedergewinnung zu erörtern. Bei dieser Gelegenheit erhielt José CATÓLICO auch Broschüren, den Ausbildungskatalog und eine Wandzeitung über die Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 100€.

Reunião de trabalho

No dia 3 de Julho de 2019 teve lugar uma reunião com o presi-



dente da delegação de C. KARP-KNEIP CONSTRUCTIONS, José CATÓLICO, com vista à preparação da próxima reunião e também para discussão da repartição das horas de delegação, formações dos delegados e trabalho futuro relativamente ao recrutamento. José CATÓLICO recebeu ainda diversas brochuras informativas para distribuição aos colegas, o catálogo de formações assim como folhetos sobre a explicação do aumento de 100€ sobre o salário social mínimo.

Construction & Artisanat

Réunion du comité fédéral

Une réunion du Comité Fédéral Construction & Artisanat a eu lieu en date du 13 septembre 2019 pour préparer le congrès fédéral, qui aura lieu le 3 octobre 2019.

Vorstandssitzung

Zur Vorbereitung des Fachverbandskongresses, der am 3. Oktober 2019 stattfinden wird, fand am 13. September 2019 eine Sitzung des Fachverbands Bau & Handwerk statt.

Reunião de trabalho

Realizou-se no dia 13 de Setembro de 2019 uma reunião para preparação do congresso federal que terá lugar no dia 3 de Outubro de 2019.





Réunion d'information / Informationsversammlung / Reunião de informação

2-3 18.07.2019 : Rinnen Carrière à Consthum
Rinnen Construction à Binsfeld

Visite par des délégués libérés / Freigestellte Delegierte zu Besuch / Visita dos delegados liberados

4 07.2019 : PIANON

Visite de chantiers / Baustellenbegehung / Visita aos estaleiros da construção

5 24.09.2019 : LuxTP

Réunion avec le président de la délégation / Treffen mit dem Delegationsvorsitzenden / Reunião com o Presidente da delegação





LCGB-Construction & Artisanat

Congrès fédéral

Le 3 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Construction & Artisanat. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de leur fédération. Les délégués ont en outre discuté la sécurité au travail avec Patrick NEMRY de l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment). Le comité fédéral du LCGB-Construction & Artisanat fut au-delà renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 3. Oktober fand der Fachverbandskongress des LCGB-Bau und Handwerk statt. Hierbei wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbandes abgestimmt. Die anwesenden Delegierten diskutierten gemeinsam mit Patrick NEMRY des IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment) über die Sicherheit am Arbeitsplatz. Weiterhin wurde der Vorstand des LCGB-Bau und Handwerk erneuert.



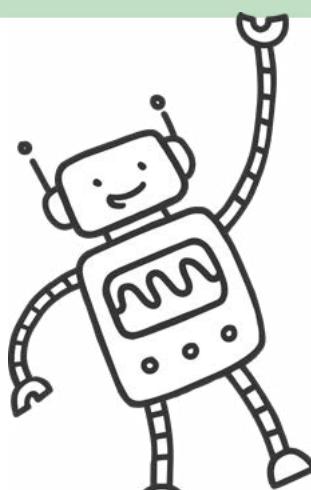


Comité du LCGB-Construction & Artisanat Vorstand des LCGB-Bau und Handwerk

ANTUNES PEREIRA Artur Miguel, Rinnen
 AZEVEDO MONTEIRO Adelino Manuel, P.P. Constructions
 CATOLICO DOS SANTOS José Manuel, Karp-Kneip
 CORNIERE Guy, LuxTP
 CORREIA RAMOS Pedro Leandro, Mola
 DA COSTA SOBRADO Carmim, Perrard
 DA SILVA COELHO José Miguel, Felix Giorgetti
 DA SILVA JESUS Rui Miguel, Bartz
 DOS REIS CARDOSO Antonio Ramiro, Pianon
 FERNANDES DO CABO José Joaquim, Mola
 GABLIN Thierry, Kuhn Constructions
 GARCIA PEREIRA Hélio, Felix Giorgetti
 GOMES FERNANDES Francisco, D.D. Constructions
 PEREIRA PEDROSA Gonçalo, P.P. Constructions
 PEREIRA RODRIGUES Luis Miguel, LuxTP
 PINHEIRO António Manuel, Costantini
 PITOU Willy, LuxTP
 RENTE CANELAS José, Baatz Matériel
 SIMOES DA SILVA Jorge Manuel, Bartz
 SOARES Pedro, Soclair Equipements

Président du LCGB-Construction & Artisanat Präsident des LCGB-Bau und Handwerk

PEREIRA RODRIGUES Luis Miguel, LuxTP



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

FINANCES / FINANZWESEN



Patrick MICHELET

LCGB-SESF

pmichelet@lcgb.lu

RBC ITS

Rencontre avec le Ministre du Travail et de l'Emploi

En date du 7 octobre 2019, une délégation du LCGB-SESF a rencontré le Ministre du Travail et de l'Emploi, Dan KERSCH, pour un échange quant au nombre important de salariés externes sur le site de RBC ITS à Esch Belval. Actuellement, RBC emploie 1.170 contrats à durée indéterminée. A ce nombre de salariés s'ajoutent environ 320 externes, càd :

- \pm 180 contractuels employés via des sociétés de recrutement ;
- \pm 140 spécialisés dans l'informatique, qui proviennent d'Inde et sous-traités par des sociétés luxembourgeoises.

Pour le LCGB-SESF, la définition d'un contractuel ou d'un externe devrait être limitée à un projet dans le temps. En réalité, ces emplois se retrouvent pourtant trop souvent au sein des services opérationnels et représentent donc en sorte un détournement de la convention sectorielle bancaire. Comme ces salariés ne bénéficient alors pas des avantages y liés comme par exemple la prime de fidélité ou le nombre de jours de congés plus élevé, cette situation inégale crée un vrai déséquilibre.

Treffen mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung

Am 7. Oktober 2019 traf sich eine Delegation des LCGB-SESF mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung Dan KERSCH, um die große Zahl externer Mitarbeiter bei RBC ITS am Standort Esch-Belval zu besprechen. RBC beschäftigt derzeit 1.170 Angestellte mit unbefristeten Verträgen. Hinzu kommen rund 320 externe Mitarbeiter, d.h.:

- 180 Leiharbeiter, die über Personalvermittlungsfirmen beschäftigt sind und
- 140 IT-Spezialisten, die aus Indien kommen und von luxemburgischen Unternehmen unter Vertrag genommen werden.

Für den LCGB-SESF sollte die Einstellung eines befristeten oder externen Mitarbeiters auf ein zeitlich begrenztes Projekt beschränkt werden. In der Realität sind diese Angestelltenverhältnisse jedoch zu oft in den operativen Abteilungen zu finden und stellen somit eine Umgehung des Bankenkollektivvertrags dar. Da diese Mitarbeiter nicht von den damit verbundenen Vorteilen wie dem Treuebonus oder der höheren Anzahl von Urlaubstage profitieren, führt diese ungleiche Situation zu einem echten Ungleichgewicht.



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

Luxlait / Lamesch

Distribution de la convention collective

Début juin 2019, des représentants syndicaux du LCGB ont distribué les conventions collectives respectives sur les sites de la Luxlait et de l'entreprise Lamesch.

Verteilaktion des Kollektivvertrags

Anfang Juni 2019 verteilten Gewerkschaftsvertreter des LCGB die entsprechenden Tarifverträge an den Standorten der Unternehmen Luxlait und Lamesch.



Tiago AFONSO
Services & Commerce
tafonso@lcgb.lu



Caroline FISCHER
Services & Commerce
cfischer@lcgb.lu



Mandy NOESEN
Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu



De Verband

I^{ère} réunion de négociation

En date du 17 juillet 2019, les représentants syndicaux Daniel MARQUES et Tiago AFONSO du LCGB, ensemble avec les différentes délégations du personnel du Groupe De Verband ont entamé la I^{ère} réunion de négociation en vue du renouvellement de la convention collective. Les points de revendication sont :

- application de la convention collective du groupe De Verband à Gamm Lux ;
- adaptation des frais de formation à rembourser par le salarié à un demi-salaire ;
- adaptation des frais à payer par l'employeur. L'employeur s'engage à payer le déplacement, le séjour et une somme de 30 €/jour pour les repas. Tout dépassement est à charge du salarié ;
- mise en place d'une prime de présence au lieu d'un entretien annuel pour tous les salariés sauf la direction et les attachés à la direction :
 - 350 € pour une absence de maladie ;
 - 200 € pour 2 absences de maladie ;
 - 50 € pour 3 absences de maladie ;
 - 0 € pour plus que 4 absences de maladie .
- rabais au personnel : 5 % sur le prix d'achat de la marchandise au lieu de 17 % sur le prix de vente ;
- introduction des bons d'achat pour les salariés en fonction de leur ancienneté ;
- adaptation de l'allocation de repas pour les chauffeurs de 6,50 € à 8,50 €.



MOTORWAY

A la rencontre des salariés

En date du 5 septembre 2019, les secrétaires syndicaux Tiago AFONSO et Daniel MARQUES ont, ensemble avec la délégation du personnel de MOTORWAY S.A., visité plusieurs stations d'essence en vue d'un échange avec les salariés.

Treffen mit den Mitarbeitern

Am 5. September 2019 besuchten die Gewerkschaftssekreteräe Tiago AFONSO und Daniel MARQUES zusammen mit der Personaldelegation von MOTORWAY S.A. mehrere Tankstellen für einen Austausch mit den Mitarbeitern.

I. Verhandlungsrounde

Am 17. Juli 2019 fand gemeinsam mit den LCGB-Gewerkschaftsvertretern Daniel MARQUES und Tiago AFONSO und den verschiedenen Arbeitnehmerdelegationen der „De Verband“-Gruppe die erste Verhandlungsrounde zur Erneuerung des Kollektivvertrags statt. Die Arbeitnehmer fordern:

- Anwendung des Kollektivvertrags der „De Verband“-Gruppe auf Gamm Lux;
- Anpassung des Arbeitnehmeranteils an Fortbildungskosten auf ein halbes Gehalt;
- Anpassung des Arbeitgeberanteils. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Reisen, Unterkunft und einen Betrag von 30 €/Tag für die Verpflegung zu bezahlen. Eine Überschreitung geht zu Lasten des Mitarbeiters;
- Einführung eines Anwesenheitsbonus anstelle eines jährlichen Beurteilungsgesprächs für alle Mitarbeiter außer der Direktion oder Direktionsangehörige:
 - 350 € bei nur 1 krankheitsbedingten Abwesenheit;
 - 200 € bei 2 krankheitsbedingten Abwesenheiten;
 - 50 € bei 3 krankheitsbedingten Abwesenheiten;
 - 0 € bei mehr als 4 krankheitsbedingten Abwesenheiten;
- Personalrabatt: 5 % auf den Einkaufspreis der Ware statt 17 % auf den Verkaufspreis;
- Einführung von Einkaufsgutscheinen je nach Dienstalter der Mitarbeiter;
- Anpassung der Essenzulage für Fahrer von 6,50 € auf 8,50 €.



CACTUS

Les négociations sont dans l'impasse

Après plus d'un an, les négociations pour la convention collective pour le personnel de Cactus se trouvent dans l'impasse, car aucun accord n'a pu être trouvé et ce malgré l'excellente situation économique de l'entreprise.

La position de la direction n'a en réalité pas évolué de façon significative depuis janvier 2019. Elle ne propose que des augmentations salariales minimales, sans tenir compte de l'excellente santé économique de l'entreprise. 2018 a été une année record pour Cactus et entre 2015 et 2018, le chiffre d'affaire ainsi que les bénéfices ont fortement augmenté.

Les syndicats contractants LCGB et OGBL estiment que les salariés ont leur part de responsabilité dans cette évolution positive et que ces derniers devraient, par conséquent, pouvoir en profiter. En avançant l'argument de la concurrence, la direction n'entend toutefois pas les faire participer à la bonne santé économique de l'entreprise.

Le LCGB et l'OGBL revendentiquent avant tout un avancement plus rapide dans la grille salariale (un échelon supplémentaire tous les deux ans, au lieu de tous les trois ans comme actuellement) ainsi que des augmentations salariales linéaires pour l'ensemble des salariés. En l'absence d'un résultat satisfaisant, les syndicats devront recourir à tous les moyens syndicaux à leur disposition, afin de faire valoir leurs revendications légitimes. La convention collective de Cactus concerne quelque 3.200 salariés.

Verhandlungen in der Sackgasse

Nach mehr als einem Jahr sind die Verhandlungen über den Kollektivvertrag für die Cactus-Mitarbeiter in eine Sackgasse geraten, denn trotz der hervorragenden wirtschaftlichen Situation des Unternehmens konnte bisher keine Einigung erzielt werden.

Tatsächlich hat sich die Position des Managements seit Januar 2019 nicht wesentlich verändert. Sie bietet lediglich eine minimale Lohnerhöhung an, trotz der hervorragenden wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. 2018 war ein Rekordjahr für Cactus und zwischen 2015 und 2018 stiegen sowohl Umsatz als auch Gewinn deutlich.

Die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL sind der Auffassung, dass die Mitarbeiter, die ihren Beitrag für diese positive Entwicklung geleistet haben, auch dafür anerkannt werden sollten. Das Management möchte dies mit dem Argument der Wettbewerbsfähigkeit verhindern.

LCGB und OGBL fordern vor allem eine schnellere Weiterentwicklung beim Gehaltssystem (ein zusätzlicher Schritt alle zwei Jahre, statt bisher alle drei Jahre) und lineare Gehaltserhöhungen für alle Mitarbeiter. Wenn kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt wird, müssen die Gewerkschaften alle ihnen zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel nutzen, um ihre legitimen Forderungen durchzusetzen. Der Cactus-Kollektivvertrag betrifft rund 3.200 Mitarbeiter.



LCGB-Services et Commerce

Congrès fédéral

Le 2 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Services et Commerce. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de leur fédération. Les délégués ont en outre discuté les heures d'ouverture et la digitalisation dans le secteur du commerce avec Gilles SCHOLTUS du Ministère de l'Economie. Le comité fédéral du LCGB-Services et Commerce fut au-delà renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 2. Oktober fand der Fachverbandskongress des LCGB-Dienstleistungen und Handel statt. Hierbei wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbandes abgestimmt. Die anwesenden Delegierten diskutierten gemeinsam mit Gilles SCHOLTUS vom Wirtschaftsministerium auch die Öffnungszeiten und die Digitalisierung im Handel. Weiterhin wurde der Vorstand des LCGB-Dienstleistungen und Handel erneuert.



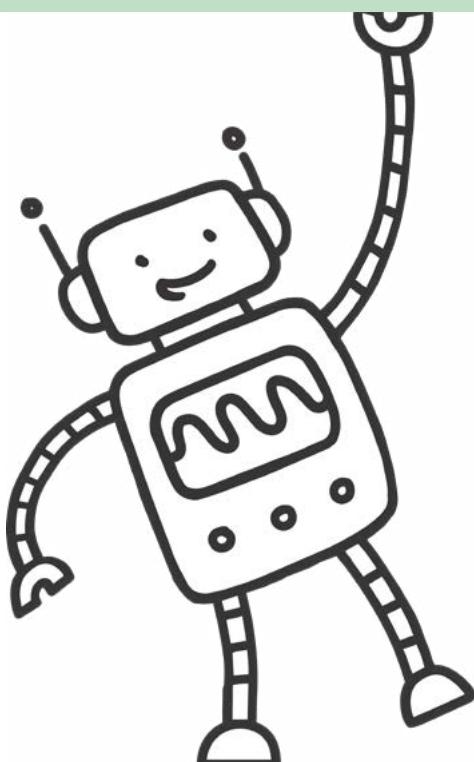


Comité du LCGB-Services et Commerce Vorstand des LCGB-Dienstleistungen und Handel

BARTOLACCI Thomas, Cora
BIER Christian, Motorway
BLANCK CATALOGNA Domenica, Motorway
BOISSY Antoine, Conforama
BOLIS Philippe, Sodexo
CAMILLINI Gilles, Cactus
CHRISTOPHE Frédéric, Canon
DE SOUSA CARDOSO Cecilia, Lidl
DJELLA Nora, Boulangerie Paul
DOS SANTOS Claudio, Motorway
GILLEN Sylvie, De Verband
GKONTROLI Iris, Dussmann Catering
GRUNENVALD-GLAUDEL Murielle, Cora
KAMOUNI Veronique, Dussmann Catering
LAGHOUATI Kheira, Zara
LEGRAUD Bruno, Colruyt
LENOIRE Elodie, Cactus
LIMA LOPES Ligia Maria, Dussmann Catering
LOPES AFONSO David, Lamesch
MATHIS Franck, PC Tank Sarl
NICOLAS Jean-Pierre, Delhaize
PETESCH Pierre, Christal SA (Auchan Drive)
PONCELET Fabrice, Cactus
SCHMESSER Gérald, Lamesch
SIDI-IKLHEF Fathy, Munhowen
SILVA FELIX Julio Manuel, Bäckerei vum Séi Sarl
TASCHLER Sally, De Verband
TITECA Régine, Lidl
WANDERSCHEID Mike, Fressnapf
ZAZZAL Zakaria, Christal SA (Auchan Drive)

Président du LCGB-Services et Commerce Präsident des LCGB-Dienstleistungen und Handel

NICOLAS Jean-Pierre, Delhaize





LCGB-Nettoyage de bâtiments

Meilleures conditions de travail

La fédération LCGB-Nettoyage de bâtiments a été fondée le 19 octobre 2019. Dans le cadre de son premier congrès fédéral, les délégués du LCGB-Nettoyage de bâtiments ont définie la future politique syndicale ainsi que les actions à entamer par la fédération. Les discussions se sont notamment concentrées sur l'amélioration des conditions de travail et les défis de la digitalisation. Lors du congrès, le comité de la structure fédérale a au-delà été élu.

Bessere Arbeitsbedingungen

Am 19. Oktober 2019 wurde der Fachverband LCGB-Gebäudereinigung gegründet. Im Rahmen seines ersten Fachverbandskongresses wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen in dem wichtigen Bereich der Gebäudereinigung abgestimmt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die zunehmende Digitalisierung. Weiterhin wurde der Vorstand des Fachverbandes gewählt.



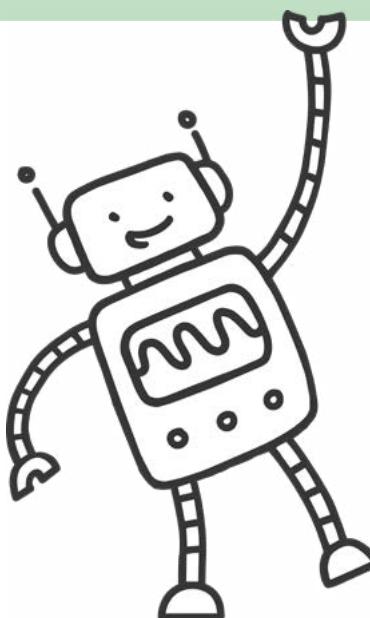


Comité du LCGB-Nettoyage de Bâtiments Vorstand des LCGB-Gebäudereinigung

ABANO MARTINS RIBEIRO DA FONSECA Vera Maria, ABSC SA
AFONSO GOMES BAGINE Antonia João, Dussmann Service
ALVES Paula, Dussmann Service
ANTUNES MACHADO Veronica Susana, Dussmann Service
BELHENNICHE Abdel Aziz, ISS Facility Service
CASTRO FREITAS Silvia de Jesus, Dussmann Service
CHAOUCH Fethi, Express Service
DA SILVA Maria Candida, Dussmann Service
DA SILVA SANTOS Lita, Dussmann Service
DE SOUSA Christine, ABSC SA
FERREIRA VILAS BOAS Tony, Innoclean
FREITAS SUMARES Diogo Miguel, Nettoservice
FRERARD William, Innoclean
MAILLARD Elidé, ISS Facility Service
MEDINA EVORA Aristides, ONET
MEZRARA-HAFIDI Samira, Ensch
SENE SARR Mickailou, ISS Facility Service
SILVA COENTRÃO Vera Lucia, Dussmann Service
TADJADIT Aissa, ISS Facility Service
ZERROUKI Lahoiri, ISS Facility Service

Présidente du LCGB-Nettoyage de Bâtiments Präsidentin des LCGB-Gebäudereinigung

DA SILVA SANTOS Lita, Dussmann Service



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT / TRANSPORT



Paul DE ARAUJO
Transport, LCGB-ACAP
LCGB-SEA
pdearaujo@lcgb.lu



Paul GLOUCHITSKI
Transport, LCGB-ACAP
pglouchitski@lcgb.lu



Carlo WAGENER
Transport fluvial
cwagener@lcgb.lu

Vandivinit

Réunion de la délégation

En date du 11 juillet 2019, le représentant syndical du LCGB pour le secteur bus Paul GLOUCHITSKI s'est rendu au siège de la société Voyages Vandivinit pour une réunion avec la délégation. Le catalogue de formations de la CSL 2019/2020 a été présenté et distribué à chaque délégué et des informations quant au crédit d'impôt pour salaire social minimum (CISSM) ont également été fournies. La réunion s'est clôturée avec une visite du dépôt avec les futures installations pour la recharge des bus électriques ainsi que des nouveaux autocars tourisme.

Treffen der Delegation

Am 11. Juli 2019 traf sich der LCGB-Gewerkschaftsvertreter für den Bussektor Paul GLOUCHITSKI am Hauptsitz von Voyages Vandivinit mit der Personaldelegation. Der CSL-Schulungskatalog für 2019/2020 wurde vorgestellt und an jeden Delegierten verteilt. Darüber hinaus wurde auch über den Steuerkredit für Mindestlohnnempfänger (CISSM) informiert. Das Treffen endete mit einem Besuch im Depot mit den zukünftigen Installationen zum Laden von Elektrobussen und den neuen Reisebussen.



Michel Greco

Réunion avec la direction

Le 24 juillet 2019, le représentant syndical du LCGB pour le secteur transport Paul GLOUCHITSKI et la délégation ont rencontré la direction de Michel Greco afin de discuter :

- les problèmes internes de la société ;
- les différentes mesures entamées par la nouvelle direction afin d'améliorer l'espace de travail ;
- le taux d'absentéisme et les différents moyens, qui permettrait de le réduire.

Treffen mit der Geschäftsleitung

Am 24. Juli 2019 traf der LCGB-Gewerkschaftsvertreter für den Transportsektor Paul GLOUCHITSKI und die Personaldelegation die Geschäftsleitung von Michel Greco, um folgende Themen zu besprechen:

- interne Probleme des Unternehmens;
- verschiedene Maßnahmen der neuen Geschäftsleitung zur Verbesserung des Arbeitsbereichs;
- die Fehlzeiterate und verschiedene Mittel zu ihrer Verringerung.





Entreprises bus

Visite syndicale

Le 25 juillet 2019, le représentant syndical du LCGB pour le secteur bus Paul GLOUCHITSKI accompagné par des membres de la délégation Sales-Lentz Bascharage (bus et camionnettes) a rendu visite aux différentes sociétés du groupe situées au nord du Luxembourg, dont notamment Frisch Rambrouch et Ross Troine Autocars. Cette visite a été marquée par la distribution de matériel, de brochures (Soziale Fortschreit), de flyers et des informations relatives au CISSM. La rencontre, s'est achevée par un échange convivial avec les salariés sur les problèmes internes au sein de leur société.

Secteur transport & logistique

Le LCGB renforce sa majorité

Suite à l'invalidation des élections sociales du 12 mars 2019, de nouvelles élections ont eu lieu en date du 6 août 2019 auprès de Schenck Luxembourg S.A., une société de transport avec 125 salariés. Le LCGB a alors remporté 3 des 5 sièges et devient par conséquent majoritaire dans une société, dont il n'a encore jamais été présent.

Remich

Accès aux toilettes

Suite à l'intervention du LCGB, la Ville de Remich a accordé d'installer un lecteur sur le tourniquet permettant l'accès gratuit des chauffeurs d'autobus aux installations sanitaires de la gare routière sur l'esplanade à Remich.



Gewerkschaftsbesuch

Am 25. Juli 2019, besuchte der LCGB-Gewerkschaftsvertreter für den Bussektor Paul GLOUCHITSKI in Begleitung von Mitgliedern der Personaldelegation Sales-Lentz Bascharage (Busse und Lieferwagen) die verschiedenen im Norden von Luxemburg ansässigen Busunternehmen, darunter Frisch Rambrouch und Ross Troine Autocars. Hierbei wurden Broschüren (Soziale Fortschreit), Flyer und Informationen über den CISSM verteilt. Zudem fand ein Austausch mit den Mitarbeitern über interne Themen in ihrem Unternehmen statt.

Der LCGB stärkt seine Mehrheit

Nachdem die Delegationswahlen vom 12. März 2019 bei der Schenk Luxembourg S.A. für ungültig erklärt wurden, fanden am 6. August 2019 Neuwahlen in dem Transportunternehmen mit 125 Mitarbeitern statt. Der LCGB, der zuvor noch nie in dem Unternehmen vertreten war, gewann hierbei 3 der 5 Sitze und hat damit die Mehrheit in der Personaldelegation erreicht.

Zugang zu den Toiletten

Nach Intervention des LCGB hat sich die Stadt Remich bereit erklärt, an den Drehkreuzen der Sanitäranlagen des Busbahnhofs auf der Remicher Esplanade einen Leser zu installieren, damit den Busfahrern der freie Zugang ermöglicht wird.



Cargolux

2 nouvelles conventions collectives

Après plus d'un an de négociations intenses, le LCGB, syndicat majoritaire, l'OGBL et la direction de Cargolux ont signé 2 nouvelles conventions collectives de travail : la première couvrant la période du 1^{er} décembre 2018 au 31 décembre 2019 et la seconde couvrant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022. Les parties ont finalement pu trouver un accord, qui tient compte aussi bien du bien-être des salariés que de la stabilité de l'entreprise et qui est représentatif d'une vision partagée pour la stabilité, la croissance et la prospérité de Cargolux.

Les deux accords apportent ainsi des améliorations substantielles pour les plus de 1.300 salariés d'une des plus grandes compagnies aériennes de fret, avec notamment une augmentation salariale de 6 % pour le personnel au sol et de 4 % pour les pilotes sur la durée de 4 ans. Les conditions salariales ainsi que les modalités des jours de repos et de congé des salariés embauchés depuis décembre 2015 seront également alignées avec les conditions du reste du personnel. Les accords garantissent par conséquent le maintien des emplois des salariés de l'entreprise aérienne et permettent à Cargolux de recruter et de conserver le personnel dont l'entreprise a besoin.

2 neue Kollektivverträge

Nach über einem Jahr intensiver Verhandlungen haben der LCGB, als Mehrheitsgewerkschaft, der OGBL und Cargolux zwei neue Kollektivverträge unterzeichnet: den ersten für den Zeitraum vom 1. Dezember 2018 bis 31. Dezember 2019 und den zweiten für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022. Die Parteien konnten schließlich eine Einigung erzielen, die sowohl der gerechten Anerkennung der Arbeitnehmer als auch der Stabilität des Unternehmens Rechnung trägt und für eine gemeinsame Vision für Stabilität, Wachstum und Wohlstand von Cargolux steht.

Die beiden Vereinbarungen bringen erhebliche Verbesserungen für die mehr als 1.300 Mitarbeiter einer der größten Frachtfluggesellschaften, darunter eine Gehaltserhöhung von 6% für das Bodenpersonal und eine Erhöhung von 4% für die Piloten über einen Zeitraum von vier Jahren. Die Gehaltsbedingungen sowie die Ruhe- und Urlaubsregelungen für seit Dezember 2015 eingestellte Mitarbeiter werden ebenfalls an die Bedingungen der übrigen Mitarbeiter angepasst. Die Vereinbarungen gewährleisten den Erhalt der Arbeitsplätze und ermöglichen es Cargolux, benötigtes Personal zu rekrutieren und an das Unternehmen zu binden.

Luxport S.A.

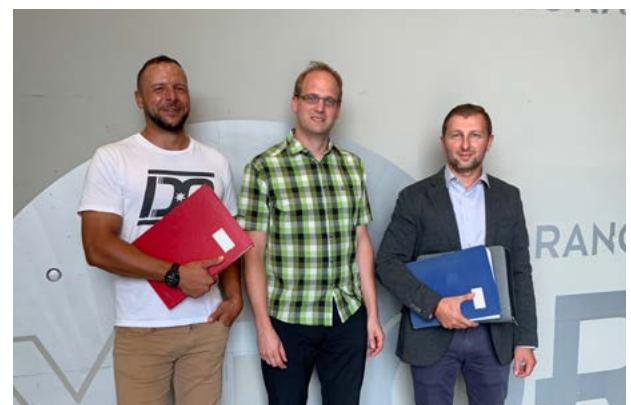
Prime d'été pour les salariés

En date du 29 août 2019, le LCGB a, en tant que seul syndicat représenté au sein de la société Luxport S.A. à Mertert, signé un accord pour le renouvellement de la convention collective de travail pour une durée de 1 an et demi, à savoir du 01.07.2019 au 31.12.2020. Cette nouvelle convention collective prévoit notamment les améliorations suivantes :

- une prime d'été pouvant s'élever jusqu'à 500 € ;
- une augmentation des jours de congés suivant l'ancienneté.

Sommerbonus für die Mitarbeiter

Am 29. August 2019 hat der LCGB als einzige bei Luxport S.A. in Mertert vertretene Gewerkschaft eine Vereinbarung zur Verlängerung des Kollektivvertrags für 1,5 Jahre, vom 01.07.2019 bis zum 31.12.2020, unterzeichnet. Der neue Kollektivvertrag sieht unter



anderem folgende Verbesserungen vor:

- einen Sommerbonus von bis zu 500 €;
- eine Erhöhung der Urlaubstage entsprechend der Betriebszugehörigkeit.



lux-airport

Nouvelle CCT coordonnée signée

Le texte coordonné de la nouvelle CCT pour les salariés de lux-airport a été finalisé et signé entre les syndicats LCGB et OGBL et la direction en date du 20 septembre 2019. La nouvelle CCT reprend tous les acquis de la convention antérieure en rajoutant de nouvelles mesures financières (telles que la suppression des barèmes négatifs et l'augmentation des salaires bloqués). Celles-ci seront applicables avec le salaire du mois de septembre 2019 et avec effet rétroactif aux dates retenues dans l'accord de principe signé en juillet 2019. Les chèques-repas ont d'ailleurs déjà été augmentés à 10,80 € sans effet rétroactif. Il s'agit d'une CCT de transition avec une validité réduite de 2 ans (du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020) afin de permettre une refonte de la grille de salaires moyennant la prochaine CCT. Un groupe de travail, composé par des membres de la direction et de représentants du personnel, va désormais élaborer des propositions dans ce sens.

LCGB-Binnenschifffahrt

Nouvelle structure

Le 19 septembre 2019, la nouvelle structure LCGB-Navigation fluviale a été fondée. Suite à une croissance du secteur au Luxembourg et des gains importants du LCGB lors des élections sociales de 2019, cette nouvelle structure a été créée afin de pouvoir efficacement obtenir des améliorations au sein des entreprises et remédier à un éventuel mépris des employeurs. En outre, les salariés de la navigation fluviale doivent être informés des services offerts par le LCGB et la présence du LCGB doit être renforcée. Il est prévu de coopérer avec des organes de surveillance et diverses associations ainsi que d'étendre les droits des moussaillons.



Neuer koordinierteR Kollektivvertrag

Der koordinierte Text des neuen Kollektivvertrags für lux-airport wurde am 20. September 2019 zwischen den Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Geschäftsleitung finalisiert und unterzeichnet. Der neue Kollektivvertrag übernimmt alle Errungenschaften der vorherigen Vereinbarung und ergänzt diese um neue finanzielle Anreize (z.B. Abschaffung negativer Gehaltsskalen und Erhöhung blockierter Gehälter). Diese werden mit dem Gehalt für den Monat September 2019 ausbezahlt rückwirkend zu den festgelegten Terminen. Die Essengutscheine wurden bereits auf 10,80 € erhöht. Es handelt sich um einen vorläufigen Kollektivvertrag mit einer verkürzten Gültigkeitsdauer von 2 Jahren (vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020), um die Entwicklung neuer Gehaltstabellen für den nächsten Kollektivvertrag zu ermöglichen. Eine Arbeitsgruppe, die sich aus Mitgliedern der Unternehmensleitung und Personalvertretern zusammensetzt, wird sich mit diesem Thema befassen.

Neuer Fachverband

Am 19. September 2019 wurde der neue Fachverband LCGB-Binnenschifffahrt gegründet. Aufgrund des Wachstums der Branche in Luxemburg und der großen Zugewinne des LCGB in den Binnenschifffahrtsunternehmen bei den Sozialwahlen 2019 wurde diese neue Struktur ins Leben gerufen, um effektiv Verbesserungen in den Betrieben umzusetzen und möglichen Missachtungen seitens der Arbeitgeber abzustellen. Zudem sollen die Service-Leistungen des LCGB den Binnenschiffern bekannt gemacht werden und die Präsenz des LCGB weiter ausgebaut werden. Weiterhin ist die Zusammenarbeit mit Kontrollinstanzen und verschiedenen Vereinigungen geplant und die Rechte der Schiffsjungen sollen ausgebaut werden.



LCGB-Transport

Congrès fédéral

Le 9 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Transport. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de leur fédération. Les délégués ont en outre discuté des thèmes d'actualité et futurs défis avec François BAUSCH, Vice-Premier Ministre et Ministre de la Mobilité et des Travaux publics. Le comité fédéral du LCGB-Transport fut au-delà renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 9. Oktober fand der Fachverbandskongress des LCGB-Transport statt. Hierbei wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbandes abgestimmt. Die anwesenden Delegierten diskutierten gemeinsam mit François BAUSCH, Vizepremierminister und Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten über aktuelle Themen und Zukunftsfragen. Weiterhin wurde der Vorstand des LCGB-Transport erneuert.





Comité du LCGB-Transport Vorstand des LCGB-Transport

ALVES RIBEIRO JOSÉ MANUEL, *CFL Logistics*

BELENER Laurent, *Cargolux*

BONESIRE Philippe, *Sales Lentz*

CLEMENT Reinald, *Trasolux*

DA COSTA Christian, *Bollig Voyage*

DA SILVA SEQUEIRA MENDES José Feliciano, *Inter Taxis*

DE JESUS CARVALHO Osvaldo Julio, *CFL Logistics*

DELLA PUPPA Franck, *XPO Solution Transport*

DOMINGUES Ana, *Luxairport*

FERREIRA DA SILVA Helder Liborio, *Benelux Taxl*

GOMES Johny, *Voyages Vandivinit*

GUEBS Fabrice, *Geis Cargo Intl Lux. GmbH*

LUIS DA SILVA MELO Miguel Alexandre, *Sales Lentz*

MACHADO Dominique, *Sales Lentz*

MATHIEU Sébastien, *Trasolux*

MEGULHAO MORGADO Paulo Renato, *Luxair*

RONK Alain, *Luxair*

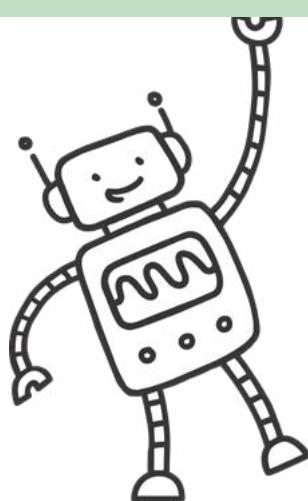
STREIGNARD Philippe, *Schenk Transport Lux.*

WENDT Thomas, *ALS - Luxembourg*

ZEMMOUR Abdelazize, *Michel Greco*

Président du LCGB-Transport Präsident des LCGB-Transport

MACHADO Dominique, *Sales Lentz*





LCGB-ACAP

Formation sur le règlement des mini-pauses

En date du 25 septembre 2019, le LCGB-ACAP ainsi que le représentant syndical du LCGB pour le secteur des bus, Paul GLOUCHITSKI, ont dispensé une formation inédite aux délégués du personnel sur le nouveau Règlement Grand-Ducal concernant les mini-pauses, qui permet dorénavant de fractionner le temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus affectés à des lignes régulières de moins de 50 kilomètres. Cette formation a notamment permis de mieux comprendre le mécanisme d'organisation de ce nouveau règlement ainsi que les possibles roulements qui en découleraient.

Kuehne+Nagel

Rencontre avec le nouveau Directeur Général

En date du 2 octobre 2019, Paul DE ARAUJO, secrétaire syndical du LCGB et Andrea WEBER présidente de la délégation, ont rencontré le nouveau Directeur Général de Kuehne+Nagel Luxembourg, Tobias JERSCHKE.

Treffen mit dem neuen Generaldirektor

Am 2. Oktober 2019 trafen Paul DE ARAUJO, Gewerkschaftssekretär des LCGB und Andrea WEBER, Präsidentin der Delegation, den neuen Generaldirektor von Kuehne+Nagel Luxembourg, Tobias JERSCHKE.

Schulung über die Minipausen

Am 25. September 2019 hielten der LCGB-ACAP und der Gewerkschaftsvertreter des LCGB für den Bussektor, Paul GLOUCHITSKI, eine Schulung für die Arbeitnehmerdelegierten über die neue großherzogliche Verordnung der Minipausen. Diese ermöglicht die Aufteilung der Lenk- und Ruhezeiten der Busfahrer, die auf regelmäßigen Strecken von weniger als 50 Kilometern fahren. Die Schulung gab ein besseres Verständnis des Organisationsmechanismus dieser neuen Verordnung und der möglichen Veränderungen, die sich daraus ergeben werden.



CFL Logistics

Réunion de travail

En date du 3 octobre 2019, Paul GLOUCHITSKI, assistant syndical du LCGB, s'est réuni avec la délégation de CFL Logistics afin de préparer un cahier de revendications en vue des prochaines négociations pour le renouvellement de la CCT du groupe CFL Multimodal.

Arbeitstreffen

Am 3. Oktober 2019 traf sich Paul GLOUCHITSKI, Gewerkschaftsassistent, mit der Personaldelegation von CFL Logistics, um die Forderungen für die bevorstehenden Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die CFL-Multimodalgruppe vorzubereiten.



Luxair

Nouvel accord de classification des fonctions

Après que le projet de classification des fonctions entamé en 2018 se trouvait dans l'impasse et suites à des négociations difficiles, les syndicats LCGB et NGL-SNEP et la direction ont trouvé un accord pour un nouveau projet. Celui-ci devrait éviter toutes inégalités et permettre une classification équitable des fonctions. Le nouveau projet, élaboré sous forme d'avenant à la convention collective au lieu d'une charte, prévoit en outre de la prime de 2.500 € brut pour tous les salariés (hormis les pilotes) en guise de compensation pour la période depuis 2008 (au prorata des années travaillées). Toutefois, l'accord définitif ne pourra intervenir qu'après validation du texte final.

Neue Einigung zur Stellenklassifizierung

Nachdem das seit 2008 laufende Projekt der Stellenklassifizierung zum Stillstand gekommen war, einigten sich die Gewerkschaften, LCGB und NGL-SNEP, und das Management nach harten Verhandlungen auf ein neues transparentes Projekt. Das neue Projekt soll Ungleichheiten vermeiden und eine gerechte Stellenklassifizierung erlauben. Neben einer Prämie von 2.500 € brutto für alle Mitarbeiter (außer Piloten) als Entschädigung für den Zeitraum seit 2008 (anteilig zu den geleisteten Arbeitsjahren) wurde die Ausarbeitung des neuen Projekts durch einen „Gemeinsamen Ausschuss“ in Form eines Zusatzes zum Kollektivvertrag statt einer Charta vereinbart. Die Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt nach der Validierung des endgültigen Textes.

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

POST Luxembourg

Formation pour les délégués

En date du 3 octobre 2019, l'équipe d'entreprise de POST Luxembourg, en présence de la secrétaire syndicale Céline CONTER, avait organisé une formation sur le travail des délégués et militants. A l'ordre du jour figuraient le recrutement de nouveaux membres à l'aide des services et prestations offerts par le LCGB, l'information sur l'avancement dans les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail ainsi qu'un échange sur les évolutions en entreprise.



Schulung für die Delegierten

Am 3. Oktober 2019 organisierte die Betriebsmannschaft der POST Luxembourg in Anwesenheit von Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER eine Schulung über die Arbeit der Delegierten und Militanten. Auf der Tagesordnung standen die Rekrutierung neuer Mitglieder durch die Nutzung der Service-Leistungen des LCGB, Informationen über den Verhandlungsstand des Kollektivvertrags und ein Austausch über die Entwicklungen im Unternehmen.



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lcgb.lu



Maintien intégral du salaire

Le salarié a droit, à charge de l'employeur, au maintien intégral de son salaire et d'autres avantages résultants de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^e jour d'incapacité de travail sur une période de référence de 18 mois de calendrier successifs.

Modalités de calcul

Pour l'indemnité à payer, il existe 3 modalités de calcul différentes :

1. Pour le salarié malade, qui disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail :
Salaire de base du mois concerné
+ primes et suppléments courants
+ majorations éventuelles pour travail de nuit, travail dominical ou travail pendant un jour férié légal.
2. Pour le salarié malade, qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail :
Salaire journalier moyen* des 6 mois précédent immédiatement la survenance de la maladie.
*Le salaire journalier moyen est calculé en multipliant le salaire horaire brut (salaire mensuel brut / heures de travail mensuelles prévues par le contrat de travail ou la convention collective) par le nombre d'heures travaillées par jour.
3. Pour les salariés malades payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées :
Moyenne du salaire des 12 mois précédent la maladie.

Règles générales applicables à tous les salariés :

L'employeur doit chaque mois tenir compte des éventuelles majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail. Il n'est jamais tenu compte des avantages non-périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

Attention :

Si le salarié exerce son activité professionnelle auprès de l'employeur depuis moins de 6 ou 12 mois, la période de référence pour établir le salaire moyen est réduite à la période d'occupation effective.

Les périodes de congé, congé de maladie, chômage partiel, chômage dû aux intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire compris dans la période de référence sont immunisées lors du calcul.



Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der Arbeitnehmer hat bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit in einer Referenzperiode von 18 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten eintritt, Anspruch auf eine ungekürzte Zahlung seines Lohns und aller übrigen Vergünstigungen durch den Arbeitgeber, die sich aus seinem Arbeitsvertrag ergeben.

Berechnungsmodalitäten

Es gibt 3 Berechnungsmodalitäten bezüglich der Lohnfortzahlung:

1. Ein Arbeitnehmer, der über einen Arbeitszeitplan verfügte bis mind. zum Ende des Kalendermonats, der gedeckten Arbeitsunfähigkeit:
Grundgehalt für den betreffenden Monat
+ Prämien und laufenden Zulagen
+ etwaige Zuschläge für Nacharbeit, Sonntagsarbeit oder Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag.
2. Ein erkrankter Arbeitnehmer, der über keinen Arbeitszeitplan verfügte bis mindestens zum Ende des Kalendermonats, der gedeckten Arbeitsunfähigkeit:
Durchschnittlicher Tageslohn* im Verlauf der 6 Monate, die der Krankheit unmittelbar vorausgingen.
*Die Berechnung des durchschn. Tageslohns erfolgt durch die Multiplikation des Bruttostundenlohns (Bruttomonatslohn / durch die im Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag vorgesehene monatliche Arbeitsstunden) mit der Anzahl der pro Tag gearbeiteten Stunden.
3. Für leistungsabhängig oder nach Akkord bezahlte kranke Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer, deren Gehalt prozentual vom Umsatz abhängt oder bedeutenden Schwankungen unterliegt:
Durchschnitt des im Verlauf der 12 Monate, die der Krankheit vorausgehen, gezahlten Gehalts.

Für alle Arbeitnehmer anzuwendende allgemeine Regeln:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, monatlich die etwaigen verbindlichen Gehaltserhöhungen zu berücksichtigen, die sich aus Rechtsvorschriften, dem Kollektivvertrag oder dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Etwaige unregelmäßige Prämien, Sondervergütungen und Bilanzprämien, durch die Arbeit verursachte Nebenkosten sowie Überstunden werden nicht berücksichtigt.

Wichtiger Hinweis:

Geht der Arbeitnehmer seiner beruflichen Tätigkeit seit weniger als 6 oder 12 Monaten beim Arbeitgeber nach, wird der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Durchschnittsgehalts auf den tatsächlichen Beschäftigungszeitraum verringert.

Urlaubs-, Krankheits-, Kurzarbeitszeiten, schlechtwetterbedingter Betriebsstillstand und unfall- oder betriebsbedingte Arbeitslosigkeit, die im Bezugszeitraum inbegriffen sind, werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.



LCGB-Secteur Public

Congrès fédéral

Le 10 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral LCGB-Secteur Public. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de leur fédération. Les discussions se sont notamment concentrées sur les défis de la digitalisation. L'invité, le Ministre de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire, Claude TURMES, a évoqué la future politique climatique et énergétique. Le comité fédéral du LCGB-Secteur Public fut au-delà renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 10. Oktober 2019 fand der Fachverbandskongress des LCGB-Öffentlicher Dienst statt. Im Rahmen des Kongresses wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbands abgestimmt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen die Herausforderungen der Digitalisierung. Als Gastredner sprach der Minister für Energie und für Raumentwicklung Claude TURMES über die Klima- und Energiedpolitik von morgen. Weiterhin wurde der Vorstand des LCGB-Öffentlicher Dienst erneuert.



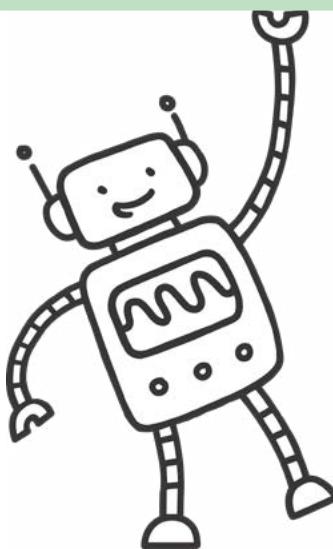


**Comité du LCGB-Secteur Public
Vorstand des LCGB-Öffentlicher Dienst**

BASEGGIO Patrick, VDL
BEMTGEN Carole, Commune Schiffange
DA SILVA Pierre, POST
FRANCK Kim, Commune Käerjeng
GRETHEN Gustave, VDL
GUIRSCH Christian, Commune Sanem
JUCHEM Patrick, Creos
KEMMER James, Adm. Gouvernementale
KIRSCH Mike, Creos
KOHNEN Jean-Paul, Commune Esch/Alzette
LUDWIG Axel, POST
MAFRICA Joséphine, Lycée Technique du Centre
MALLINGER Jeff, VDL
REGGI Patricia, Société électrique de l'Our
SCHON Guy, Ponts & Chaussées
TINTINGER Jeff, Commune Schiffange
TREINEN Stéphane, Ponts & Chaussées
WIETOR Gilles, Commune Sanem
WINANDY Luc, Ponts & Chaussées

**Président du LCGB-Secteur Public
Präsident des LCGB-Öffentlicher Dienst**

KEMMER James, Adm. Gouvernementale



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



Céline CONTER
Santé, Soins & Socio-éducatif,
Ecoles privées, Médias
cconter@lcgb.lu

LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

Réunion du comité

Le comité fédéral LCGB Santé, Soins et Socio-éducatif s'est réuni avec la secrétaire Céline Conter le 19 juin 2019 pour préparer le congrès fédéral, qui aura lieu le 9 octobre 2019. De plus, il y a eu un échange des dernières nouvelles des secteurs de la santé et du socio-éducatif.

Vorstandssitzung

Der LCGB-Fachverbandsvorstand Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe traf sich am 19. Juni 2019 um den Fachverbandskongress, der am 9. Oktober 2019 stattfinden wird, vorzubereiten. Darüber hinaus fand ein Austausch bezüglich der Neuerungen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich statt.



Op Lamp

Réunion de travail

En date du 3 juillet 2019, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré la délégation du personnel de Solucare « Op Lamp » pour discuter le crédit d'impôts et l'augmentation du salaire minimum. Elle a au-delà informé d'une porte-ouverte du bureau LCGB à Wasserbillig le 17 juillet 2019 de 14 à 16 heures afin de pouvoir faire connaissance de la nouvelle délégation de la maison « Op Lamp ».

Arbeitstreffen

Am 3. Juli 2019 traf sich Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER mit der Personaldelegation von Solucare „Op Lamp“, um die Steuer-gutschrift und die Erhöhung des Mindestlohns zu besprechen. Sie informierte auch, dass am 17. Juli 2019 von 14:00 bis 16:00 Uhr die Räume des LCGB-Büros in Wasserbillig offen stünden, um die neue Delegation des Hauses „Op Lamp“ kennenzulernen.



CHL

Réunion de la délégation

En date du 10 juillet 2019, des représentants syndicaux du LCGB ont rencontré les délégués du CHL pour une réunion de travail. Après un échange sur divers sujets d'actualité avec la secrétaire syndicale Céline CONTER, le secrétaire général Francis LOMEL a relevé les futurs défis du travail des délégués ainsi que les évolutions syndicales pour un encadrement encore plus personnalisé du membre.



Op Lamp

Réunion de la délégation

En date du 18 juillet 2019, la délégation de Solucare « Op Lamp » avait invité le personnel à leur porte-ouverte. Dans un cadre convivial, les salariés ont profité de l'occasion pour faire connaissance des locaux du LCGB à Wasserbillig et pour avoir un échange avec la secrétaire syndicale Céline CONTER.



Treffen der Personaldelegation

Am 10. Juli 2019 trafen sich Gewerkschaftsvertreter des LCGB mit den Delegierten des CHL zu einer Arbeitssitzung. Nach einem Austausch zu verschiedenen aktuellen Themen mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, sprach Generalsekretär Francis LOMEL über die zukünftigen Herausforderungen der Delegiertenarbeit sowie die Gewerkschaftsentwicklung für eine noch persönlichere Betreuung des Mitglieds.



CCT FHL

Nouveau texte coordonné

En date du 24 juillet 2019, les partenaires sociaux ont signé un nouveau texte coordonné de la CCT FHL pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois. Ce texte reprend le texte coordonné du 16 décembre 2014 avec le protocole d'accord du 21 juin 2017 ainsi que les avenants du 2 mars 2018, du 12 juin 2018 et du 16 juillet 2018. La convention collective de travail a une durée de validité jusqu'au 30 juin 2020 et une traduction en allemand est également disponible.

Seniorie Saint Joseph Consdorf

Réunion de travail

Céline CONTER, secrétaire syndicale du LCGB, a rencontré la délégation du personnel de ZithaSenior à Consdorf le 26 juillet 2019 afin de discuter l'organisation du temps de travail et les visites médicales ainsi que de donner des explications quant à la CCT FHL et à la CCT SAS.

Arbeitstreffen

Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin des LCGB, traf sich am 26. Juli 2019 in Consdorf mit der ZithaSenior-Personaldelegation, um die Gestaltung der Arbeitszeit und der medizinischen Untersuchungen zu besprechen sowie Erläuterungen zum CCT FHL und zum CCT SAS zu geben.



Neuer koordinierter Vertragstext

Am 24. Juli 2019 unterzeichneten die Sozialpartner einen neuen koordinierten Text des FHL-Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer in luxemburgischen Krankenhäusern. Dieser Text gibt den koordinierten Text vom 16. Dezember 2014 mit der Vereinbarung vom 21. Juni 2017 und den Änderungen vom 2. März 2018, 12. Juni 2018 und 16. Juli 2018 wieder. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2020. Eine deutsche Übersetzung ist ebenfalls verfügbar.



Jousefshaus

Le bourgmestre et les échevins de la Commune de Remich ont rencontré les représentants du LCGB et de l'OGBL avec la délégation du personnel du « Jousefhaus » en date du 5 août 2019. Suite aux différentes communications au sujet de la situation financière, le collège des Bourgmestre et Échevins a confirmé que la sauvegarde des existences est garantie : Il n'y aura ni de réduction du personnel ni de vente à un autre prestataire. De plus, la Ville de Remich s'est engagée d'œuvrer à trouver une solution afin de pérenniser la maison de retraite. Les partenaires sociaux approuvent ces démarches et sont heureux de pourvoir rassurer le personnel.

Der Bürgermeister und der Schöffenrat der Gemeinde Remich trafen am 5. August 2019 Vertreter des LCGB und des OGBL sowie der Personaldelegation des „Jousefhauses“. Nach den teilweise widersprüchlichen Meldungen über die finanzielle Lage des Hauses, die kürzlich in der Presse verbreitet wurden, bestätigte der Schöffenrat, dass die Arbeitsplätze sicher sind: Es wird weder einen Personalabbau noch einen Verkauf an einen anderen Dienstleister geben. Darüber hinaus setzt sich die Stadt Remich für eine Lösung zur nachhaltigen Gestaltung des Seniorenheims ein. Die Sozialpartner befürworten diese Schritte und freuen sich, das Personal beruhigen zu können.

St George's International School

Catalogue de revendications

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de la St George's International School, la délégation du personnel et la secrétaire syndicale Céline CONTER avaient décidé de demander l'ouverture des pourparlers. Afin d'ainsi préparer les documents requis, les délégués se sont réunis le 19 septembre 2019 pour établir un catalogue de revendications.



LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

Réunion du comité fédéral

En date du 26 septembre 2019, les membres du comité fédéral LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif se sont réunis avec la secrétaire syndicale Céline CONTER pour préparer le congrès fédéral, qui se déroulera le 9 octobre 2019 à la Schungfabrik à Tétange. De plus, les délégués du secteur socio-éducatif ont commencé à élaborer un catalogue de revendications, puisque la convention collective vient d'être dénoncée par les syndicats et les représentants patronaux.



Forderungskatalog

Im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der St. George's International School haben die Personaldelegation und die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER beschlossen, die Verhandlungsaufnahme zu beantragen. Die Delegierten trafen sich am 19. September 2019 zur Vorbereitung des Forderungskatalogs.

Treffen des Fachverbandes

Am 26. September 2019 trafen sich die Mitglieder des Fachverbandsvorstands LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER zur Vorbereitung des Fachverbandskongresses, der am 9. Oktober 2019 in der Schungfabrik in Tétange stattfinden wird. Darüber hinaus haben die Delegierten aus dem sozialpädagogischen Bereich damit begonnen, einen Forderungskatalog zu erstellen, da der Kollektivvertrag gerade von Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern gekündigt wurde.



LCGB-Ecoles Privées

Congrès fédéral

Le 3 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Ecole Privées. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de leur fédération. Les délégués ont en outre discuté des thèmes d'actualité et les futurs défis face à la digitalisation avec Marco WAGENER, Economiste, Conseiller de Direction à la Chambre des Salariés et Vice-président du CES. Le comité fédéral du LCGB-Ecole Privées fut au-delà renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 3. Oktober 2019 fand der Fachverbandskongress des LCGB-Privatschulen statt. Hierbei wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbandes abgestimmt. Die anwesenden Delegierten diskutierten gemeinsam mit Marco WAGENER, Ökonom, Unternehmensberater der CSL und Vizepräsident des CES über aktuelle Themen und den Impact der Digitalisierung. Weiterhin wurde der Vorstand des LCGB-Privatschulen erneuert.

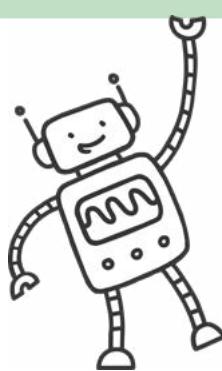


Comité du LCGB-Ecole Privées Vorstand des LCGB-Privatschulen

BACKES Anne, EPMC
BADDE Alex, AGEDOC
DEVILLE Isabelle, AGEDOC
DIDIER Paul, AGEDOC
FELLENS Daniel, AGEDOC
GOERENS Christiane, AGEDOC
KREMER Gilbert, LPEM
SCHOLTES André, LPEM
THEIN Roby, LPEM
WAGENER Guy, AGEDOC

Président du LCGB-Ecole Privées Präsident des LCGB-Privatschulen

DIDIER Paul, AGEDOC



RTL Group s.a.

Malgré un chiffre d'affaires record, RTL Group décide de supprimer 94 emplois

Lors de sa réunion du 2 octobre 2019, le Conseil d'administration de RTL Group a décidé de diminuer le nombre de salariés au siège social de RTL Group à Luxembourg de 112 à 18, soit une réduction de 84 % ! Le Conseil d'administration invoque dans ce contexte des mesures de restructuration visant à réduire les coûts, même en présence d'un bénéfice record de plus de 400 millions € au premier semestre 2019.

Un accord du 31 mars 2017 entre le gouvernement luxembourgeois et RTL Group, CLT-UFA et Bertelsmann, qui garantit au groupe jusqu'à 10 millions € de subventions publiques par an jusqu'en 2023, prévoit pourtant l'ancrage du siège social au Luxembourg. Toutefois, les termes exacts sont strictement confidentiels et donc non accessibles au public. Compte tenu de la contribution financière des contribuables et du nombre de salariés RTL concernés, les délégués du personnel et les syndicats LCGB et OGBL exigent que cette confidentialité soit levée immédiatement afin de vérifier une éventuelle violation des dispositions contractuelles.

Le processus de consultation et le dialogue social semblent en outre être traités une simple formalité, comme la décision de restructuration avait déjà été prise à l'avant. RTL Group conçoit-elle la procédure entamée comme un dialogue social ? Ce n'est en plus que par l'intermédiaire de son avocat que RTL Group a annoncé que les négociations pour un plan social devaient commencer dans la semaine du 14 octobre 2019. En vue de cette conception erronée du « dialogue social », les syndicats se préparent à des négociations difficiles.

La délégation du personnel, l'OGBL et le LCGB exigent en cas d'un plan social :

- d'épuiser toutes les possibilités pour éviter les licenciements et offrir aux salariés concernés des emplois au Luxembourg, par exemple dans d'autres filiales ;
- que les salariés avec propose d'un emploi à Cologne, qui ne peuvent pas l'accepter pour des raisons privées ou familiales, soient maintenus au Luxembourg ;
- s'il s'avère impossible de sauvegarder certains emplois, de garantir la prise de toutes les mesures légales nécessaires pour faciliter le maintien dans l'emploi.



Trotz Rekordumsatz beschließt die RTL Group den Abbau von 94 Arbeitsplätzen

Der Verwaltungsrat der RTL-Gruppe hat in seiner Sitzung vom 2. Oktober 2019 beschlossen, die Konzernzentrale der RTL Group in Luxemburg von 112 auf 18 Arbeitsplätzen zu reduzieren – ein Stellenabbau von 84%! Als Grund nennt der Verwaltungsrat Restrukturierungsmaßnahmen, die zu Kosteneinsparungen beitragen sollen und das ausgerechnet bei einem Rekordgewinn von mehr als 400 Millionen € im ersten Halbjahr 2019.

In einem Abkommen vom 31. März 2017 zwischen der luxemburgischen Regierung und RTL Group, CLT-UFA sowie Bertelsmann, das der Gruppe bis 2023 jährlich bis zu 10 Millionen € an öffentlichen Zuschüssen garantiert, wird unter anderem die Verankerung der Konzernzentrale in Luxemburg geregelt. Die genauen Bedingungen dieses Vertragselements sind jedoch streng vertraulich und nicht öffentlich einsehbar. In Anbetracht der finanziellen Bedeutung für die Steuerzahler sowie der hohen Zahl an betroffenen RTL-Mitarbeitern, fordern die Personaldelegierten und die Gewerkschaften LCGB und OGBL umgehend die Vertraulichkeit des Dokuments aufzuheben, um einen eventuellen Verstoß gegen die vertraglichen Bestimmungen zu überprüfen.

Es scheint auch so, als ob der Beratungsprozess eine reine Formalsache war und die Entscheidung für eine Restrukturierung schon vorher feststand. Versteht RTL Group diese Vorgehensweise als Sozialdialog? Nur über ihren Rechtsanwalt teilte die RTL Group dann auch noch mit, dass die Verhandlungen für einen Sozialplan in der Woche vom 14. Oktober 2019 beginnen sollen. Aufgrund dieses falschen Verständnisses von „Sozialdialog“ stellen sich die Gewerkschaften auf schwierige Verhandlungen ein.

Die Personaldelegation, der OGBL und der LCGB fordern, dass im Falle eines Sozialplans:

- alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Entlassungen zu verhindern und den Mitarbeitern Arbeitsplätze in Luxemburg, z.B. in den Tochtergesellschaften, angeboten werden;
- dass die Arbeitsplätze von Mitarbeitern, die einen Arbeitsplatz in Köln „angeboten“ bekommen und diesen zum Beispiel aus privaten oder familiären Gründen nicht annehmen können, in Luxemburg erhalten bleiben;
- sollte es, aus belegbaren Gründen, unmöglich sein, bestimmte Arbeitsplätze zu erhalten, alle gesetzlichen und außerordentlichen Maßnahmen getroffen werden, um den betroffenen Arbeitnehmern den Verbleib im Berufsleben zu erleichtern.



LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

Congrès fédéral

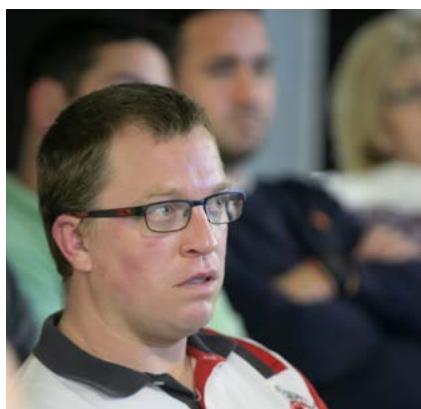
Le 9 octobre 2019 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif. Les délégués ont à cette occasion définir la future politique syndicale ainsi que les actions à entamer par la fédération. Les discussions se sont notamment concentrées sur les défis de la digitalisation. L'invité Dr Hansjörg REIMER, Directeur Général du CHEM, a au-delà discuté la future évolution des soins hospitaliers. Lors du congrès, le comité du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a au-delà été renouvelé.



Fachverbandskongress

Am 9. Oktober 2019 fand der Fachverbandskongress des LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe statt. Im Rahmen des Kongresses wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen des Fachverbands abgestimmt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen die Herausforderungen der Digitalisierung. Als Gastredner sprach der Generaldirektor des CHEM Dr. Hansjörg REIMER über die zukünftige Entwicklung der Gesundheitspflege. Weiterhin wurde auch der Vorstand des Fachverbands erneuert.



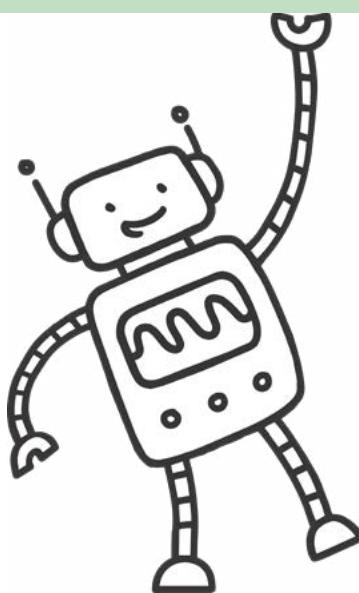


Comité du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif Vorstand des LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe

BEI Angelo, CHEM
BENZ Tanja, HPPA Grevenmacher
BERCHEM Romain, ProActif
BERMES Markus, HPPA Grevenmacher
BRANDENBURGER Rosie, Hospices Civils VdL
DEPOTTER Serge, SHD
DIAS MARCELINO Serge, CHL
FABECK Claude, Hospices Civils VdL
FERNANDES DA COSTA NOBRE-KOBS Ana Rita, Les Jardins d'Alyséa
KIPS Carine, HRS
LAMBERT Olivier, SHD
LOI Fabio, HRS
MALAMBRE Rose, Solucare (Op Lamp)
MULLER Marcel, HRS
PERFIDO Vito, CHL
REINHARDT Diana, Crèche Attitude (l'Abeille)
REIS Jörg, INCCI
SCHEINERT Gaby, Solucare (Op Lamp)
SCHMIDT Alexander, INCCI
SILBEREISEN Bianca, CHEM
VENNER Sébastien, Les Jardins d'Alyséa
WOLFF-HALLER Monia, Hospices Civils VdL
ZANIER Luzia, Anne asbl
ZWALLY Roger, CHEM

Présidente du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif Präsidentin des LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe

WOLFF-HALLER Monia, Hospices Civils VdL



FRONTALIERS / GRENZGÄNGER



Francis LOMEL

Secrétaire général
Chef du Département
Frontaliers
flomel@lcgb.lu

CFDT

Entrevue

En date du 12 juin 2019, le LCGB a rencontré la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) pour un échange de vues sur la convention fiscale franco-luxembourgeoise tendant à éviter les doubles impositions signée le 20 mars 2018 et la digitalisation.

La ratification de cette convention en date du 14 février 2019 soulève de nombreuses questions quant aux suites pour les frontaliers français, qui perçoivent un revenu au Luxembourg. En effet, il existe différentes interprétations possibles du nouvel article 22 de ladite convention et le risque d'une augmentation de la charge fiscale pour ces frontaliers.

Concernant la digitalisation, les discussions ont notamment porté sur les adaptations nécessaires au niveau du droit du travail et les deux organisations syndicales se sont échangées sur le droit à la déconnexion et le télétravail.

Treffen

Am 12. Juni 2019 traf sich der LCGB mit dem Französischen Demokratischen Gewerkschaftsbund (CFDT) zu einem Meinungsaustausch über das am 20. März 2018 unterzeichnete französisch-luxemburgische Doppelbesteuerungsabkommen und zum Thema Digitalisierung.

Die Ratifizierung des Doppelbesteuerungsabkommens am 14. Februar 2019 wirft viele Fragen nach den Folgen für die französischen Grenzbewohner auf, die in Luxemburg arbeiten. Tatsächlich gibt es unterschiedliche Auslegungen des neuen Artikels 22 des Abkommens und die Gefahr einer erhöhten Steuerlast für Grenzgänger.

Hinsichtlich der Digitalisierung konzentrierten sich die Gespräche insbesondere auf die notwendigen Anpassungen des Arbeitsrechts, das Recht auf digitales Abschalten und Telearbeit.



Frontaliers Belges

Echange avec les responsables de la CSC

En date du 14 juin 2019, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL a accueilli les représentants de la CSC Luxembourg pour une réunion de travail. Les échanges avec Bruno ANTOINE, secrétaire fédéral de la CSC et Pierre CONROTTE, CSC Frontaliers, portaient entre autres sur l'organisation des consultations, sur les activités communes et sur les sujets d'actualité comme la mobilité et la fiscalité. Des initiatives concrètes dans l'intérêt des frontaliers ont été retenues.

Austausch mit den Verantwortlichen der CSC

Am 14. Juni 2019 begrüßte LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL Vertreter der CSC Luxemburg zu einer Arbeitssitzung. Im Mittelpunkt der Gespräche mit Bruno ANTOINE, Bezirkssekretär der CSC, und Pierre CONROTTE, CSC Grenzgänger,



standen unter anderem die Organisation von Konsultationen, gemeinsamen Aktivitäten und aktuelle Themen wie Mobilität und Steuern. Auch konkrete Initiativen im Interesse der Grenzgänger wurden beschlossen.

Convention fiscale franco-luxembourgeoise

Entrevue avec la députée Joëlle ELVINGER

En date du 19 juin 2019, le LCGB a rencontré la députée Joëlle ELVINGER dans sa qualité de rapportrice du projet de loi n°7930 quant à la ratification de plusieurs conventions fiscales tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir la fraude fiscale. Le LCGB a questionné l'application d'un article particulier, qui pourrait être interprété de 2 manières différentes. Soit il n'y aurait aucun impact sur l'imposition des revenus perçus par les frontaliers français, soit il existe un risque réel d'une augmentation de leur charge fiscale par rapport à la situation actuelle, si, pour un même revenu, les impôts en France sont plus élevés que ceux déjà payés au Luxembourg. Pour les plus de 100.000 frontaliers français travaillant au Luxembourg, le LCGB a souligné l'importance d'avoir plus de précisions quant à l'interprétation de cet article réalisé par l'administration fiscale française.

Treffen mit der Abgeordneten Joëlle ELVINGER

Am 19. Juni 2019 traf sich der LCGB mit der Abgeordneten Joëlle ELVINGER in ihrer Eigenschaft als Berichterstatterin für das Gesetz 7930 bezüglich der Ratifizierung mehrerer Steuerabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung von Steuerbetrug. Der LCGB stellte die Anwendung eines bestimmten Artikels in Frage, der wahrscheinlich auf zwei verschiedene Arten interpretiert werden kann. Entweder hätte dies keine Auswirkungen auf die Besteuerung der von französischen Grenzgängern erzielten Einkünfte oder es besteht die reale Gefahr einer Erhöhung der Steuerlast im Vergleich zu ihrer derzeitigen Situation, falls die Steuer in Frankreich bei gleichem Einkommen höher ist als die bereits in Luxemburg gezahlte. Für die mehr als 100.000 französischen Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, betonte der LCGB, die Wichtigkeit, genauere Angaben über die Auslegung dieses Artikels seitens der französischen Steuerbehörden zu erhalten.





Convention fiscale franco-luxembourgeoise

Les actions du LCGB ont porté leurs fruits

Ayant pointé dès le début la problématique d'une éventuelle double imposition des frontaliers français, le LCGB se félicite de l'annonce du 10 octobre 2019 que le Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA et le Ministre français de l'Economie et des Finances, Bruno LE MAIRE, ont mis un terme à cette problématique en signant un avenant à la convention. Pour rappel, l'application de l'article 22 de la nouvelle convention franco-luxembourgeoise tendant à éviter des doubles impositions restait malgré tout ambiguë. Selon une lecture possible, il existait un risque réel que les frontaliers français auraient dû payer un supplément d'impôt en France sur le revenu luxembourgeois.

Le LCGB fut parmi les premiers à analyser le texte de la convention et à interpeller activement différents acteurs politiques sur la portée des nouvelles dispositions prévues à l'art. 22. Du côté luxembourgeois, le LCGB avait notamment rencontré le 21 mars 2019 le Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA et le 19 juin 2019 la députée, Joëlle ELVINGER, rapportrice du projet de loi n°7930 portant entre autres approbation de ladite convention fiscale. Dans ces entrevues, le LCGB avait exprimé sa position contre toute nouvelle augmentation de la charge fiscale des contribuables frontaliers consécutive à la discrimination fiscale introduite au 1^{er} janvier 2018, qui impose aux contribuables non-résidents mariés des conditions de seuils pour l'accès à la classe d'impôt 2. Du côté français, le LCGB s'était notamment concerté en juin 2019 avec la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT).

Le LCGB se réjouit que ses démarches soient couronnées d'un succès par la signature de l'avenant à la convention fiscale franco-luxembourgeoise. Cet acte politique est d'une importance capitale pour l'économie luxembourgeoise dépendant fortement de l'apport de la main d'œuvre non-résidente avec plus de 100.000 frontaliers français, qui contribuent à la richesse économique du Grand-Duché.

Die Maßnahmen des LCGB tragen Früchte

Von Anfang an hatte der LCGB auf eine mögliche Doppelbesteuerung von französischen Grenzgängern hingewiesen und begrüßt, dass Finanzminister Pierre GRAMEGNA und der französische Wirtschafts- und Finanzminister Bruno LE MAIRE am 10. Oktober 2019 dieses Problem durch die Unterzeichnung eines Zusatzes zum Steuerabkommen gelöst haben. Bisher war die Anwendung von Artikel 22 des neuen französisch-luxemburgischen Doppelbesteuerungsabkommens nicht eindeutig geregelt. Eine mögliche Interpretation barg die Gefahr, dass französische Grenzgänger in Frankreich zusätzlich Steuern auf luxemburgische Einkommen zahlen müssten.

Der LCGB gehörte zu den ersten, die das Übereinkommen analysierten und politischen Akteure nach dem Anwendungsbereich der neuen Bestimmungen des Artikels 22 befragten. Auf luxemburgischer Seite traf der LCGB am 21. März 2019 Finanzminister Pierre GRAMEGNA und am 19. Juni 2019 die Abgeordneten Joëlle ELVINGER, Berichterstatterin des Gesetzesentwurfs 7930, der unter anderem das Steuerabkommen billigte. Hierbei sprach sich der LCGB gegen eine weitere Erhöhung der Steuerlast für grenzüberschreitende Steuerpflichtige aus, die sich aus der zum 1. Januar 2018 eingeführten Steuerdiskriminierung, die Schwellenbedingungen für nicht gebietsansässige verheiratete Steuerpflichtige für die Steuerklasse 2 vorschreibt, ergibt. Auf französischer Seite konsultierte der LCGB im Juni 2019 den Französischen Demokratischen Gewerkschaftsbund (CFDT).

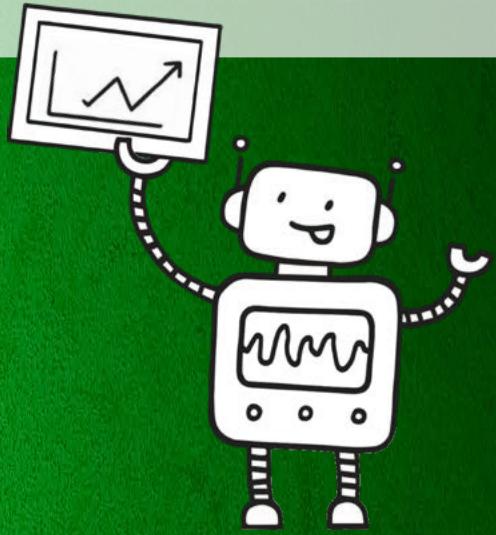
Der LCGB ist froh, dass sein Einsatz mit der Unterzeichnung des Zusatzes zum französisch-luxemburgischen Steuerabkommen erfolgreich war. Dieser politische Akt ist von entscheidender Bedeutung für die luxemburgische Wirtschaft, die stark vom Beitrag der nicht ansässigen Arbeitnehmer mit mehr als 100.000 französischen Grenzgängern abhängt, die zum wirtschaftlichen Wohlstand des Großherzogtums beitragen.



SAVE THE DATE

60^e congrès national du LCGB

14 mars 2020 | 08h00 | Casino 2000, Mondorf-les-Bains



ORDRE DU JOUR - PROJET

- Ouverture du congrès
 - Ouverture du congrès par le Président national du LCGB, Patrick DURY
 - Désignation du bureau du congrès
 - Vérification des mandats
 - Adoption du règlement du congrès
 - Adoption de l'ordre de jour
 - Constitution du bureau électoral
- Travaux du congrès
 - Présentation, discussion et adoption du rapport d'activité
 - Présentation, discussion et adoption du rapport financier
 - Rapport de la Commission de Surveillance
- Validation de la nouvelle Commission de Surveillance
- Election du Président national du LCGB
- Proclamation du résultat de l'élection du Président national du LCGB
- Présentation, discussion et adoption du programme d'actions
- Présentation, discussion et adoption de la résolution LCGB
- Allocution de clôture du 60^e congrès national du LCGB par le Président national du LCGB
- Verre d'amitié & déjeuner en commun



LCGB

www.lcgb.lu | info@lcgb.lu



Nouveau / Neues INFO-CENTER

Differdange



19, Avenue Charlotte
L-4530 DIFFERDANGE
① +352 58 82 89



Lundi / Montag
08:30-12:00 & 13:00-17h00

Mardi / Dienstag
09:00-12:00

Mercredi / Mittwoch
08:30-12:00

Jeudi / Donnerstag
09:00-12:00

Vendredi / Freitag
08:30-12:00 & 13:00-17h00

1^{er} et dernier samedi du mois
1. & letzter Samstag im Monat
09:00-12:00

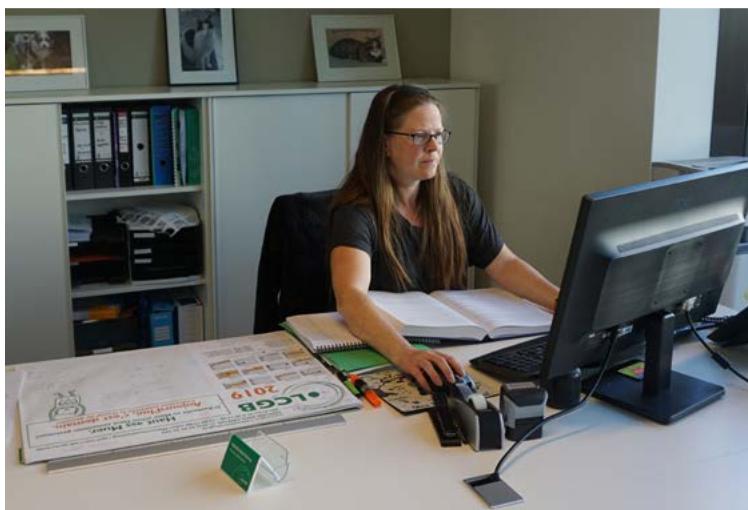


**René
FLENIGHI**



**Elisabete
VEIGA**





Nouveau / Neues INFO-CENTER

Esch/Alzette



Résidence THEMIS – BLOC B
8, rue Berwart
L-4043 ESCH/ALZETTE
+352 54 90 70 1



Lundi-Vendredi
(sauf mercredi après-midi)
08:30-12:00 & 13:00-17h00



Shirley
HAUSCHILD



Rafael
RODRIGUES



Astrid
ROLZ

D'LIEWEN AM LCGB



Francis LOMEL

Secrétaire général
Chef du Département
Circonscriptions et Sections
fломел@lcgb.lu

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Kongresse der verschiedenen Fachverbände sind größtenteils abgeschlossen und die neu gewählten Vertreter der LCGB-Fachverbände, ein Aktionsprogramm sowie eine Resolution für den jeweiligen Bereich festgehalten. Somit sind die Arbeitsvorgänge für die nächste Mandatszeit definiert und einem konstruktiven Schaffen steht nichts mehr im Wege.

Doch von diesen spezifischen Fachbereichen abgesehen, stehen uns auch neue Herausforderungen auf nationaler Ebene bevor: die rezenten politischen Entwicklungen, z.B. das luxemburgische Modell des Sozialdialogs, die sogenannte „Tripartite“, in Frage zu stellen, hat wieder einmal gezeigt, wie wichtig und bedeutend die Arbeit des LCGB für eine sozial gerechte Zukunft aller Arbeitnehmer im Land ist.

Deshalb rufe ich all unsere Personalvertreter, Mitglieder und Militanten auf, sich am 19. November 2019, um 19 Uhr, an unserer gemeinsamen Protestkundgebung der CGFP, des LCGB und des OGBL im Park Hotel Alvisse zu beteiligen.

Wir brauchen euch und euer Engagement, damit die Protestveranstaltung erfolgreich, der LCGB zahlreich vertreten wird und die Öffentlichkeit bemerkt, wie schnell die Errungenschaften unserer Zeit zunichte gemacht und unsere Existenz in der Arbeitswelt gefährdet werden kann. Schon jetzt ein großes Dankeschön an all unsere Mitglieder für euren beispiellosen Einsatz!



**Für die Aufrechterhaltung des Sozialdialogs
in Form einer Tripartite**

**Erste große
Protestversammlung**



**19. NOVEMBER 2019
19:00 Uhr | Parc Hotel Alvisse**

**Shuttle Bus
17:30 Uhr | P&R Bouillon**



LCGB-Rentnerverband

2.- 5. Juli 2019

Den LCGB-Rentnerverband ass vum 2.- 5. Juli 2019 mat ronn 60 Memberen an de Schwarzwald gefuer. An deene 4 Deeg stoun-

gen eng ganz Rei flott Visitten um Programm, wéi z.B. d'Glasbléi-serei zu Breitenau an den Dom St. Blasien.

Centre chrétien social du Sud

19. Juli 2019

Anlässlich der Generalversammlung des Centre Chrétien Social du Sud (CCSS) am 19. Juli 2019 überreichte der Nationalpräsident des LCGB, Patrick DURY, dem Ehrenpräsidenten des LCGB, Jean SPAUTZ, ein Geschenk als Zeichen seiner Wertschätzung für sein mehr als 50-jähriges Engagement innerhalb des CCSS. Jean SPAUTZ, Gründungsmitglied des CCSS, einer 1955 gegründeten Kooperation zur Finanzierung eines LCGB-Gewerkschaftsbüros in Esch/Alzette, hat beschlossen, sein Mandat als Präsident der CCSS in diesem Jahr nicht mehr zu verlängern.



LCGB-Sektion Diddeleng

27. Juli 2019

Den 27. Juli 2019 war d'LCGB-Sektion Diddeleng mat engem Stand an der Geschäftsstrooss op der Diddelenger Braderie vertrueden. De ganzen Dag iwwert konnten sech d'Visiteuren iwwert den LCGB a seng Servicer informéieren.



LCGB-Bartreng/Stroossen/Mamer

2.- 4. August 2019

Vum 2.-4. August 2019 huet d'LCGB-Sektioun Bartreng/Stroossen/Mamer esou wéi al Joers um Bartrenger Duerffest Thüringer a Mettwurschte verkaf. Bei guddem Wieder konnt d'Sektioun och dëst Joer erëm vill Leit op hirem Stand begréissen.

LCGB-Bezierscomité Osten/Zentrum

25. September 2019

Den 25. September 2019 huet den LCGB-Bezierscomité Osten/Zentrum de Betrib Lamesch besicht. No enger flotter an interessanter Presentatioun, hunn d'LCGB-Délégeirten den Membere bei enger guidéierter Visitt dann alles am Detail

wisen. Den LCGB-Bezierscomité seet den Délégeierte Fleurine BAILLEUL MAURICE, David LOPES AFONSO an Gerald SCHMESSER villmoos Merci fir déi flott Visitt.





Assemblée Générale extraordinaire

lundi, le 16 décembre 2019 à 11.00 heures

au siège de la VITA
11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle J.B. Rock – Rez-de-chaussée)

Chère membre, Cher membre,

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

lundi, le 16 décembre 2019 à 11.00 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle J.B. Rock – Rez-de-chaussée)

ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Modification des statuts de la VITA - Adaptation des prestations
3. Divers

Pour le conseil d'administration

Patrick DURY
Président

Eis Verstuerwen

Den LCGB huet déi traureg Flicht, den Doud vun sengem fréiere Sekretär vum LCGB-SESM Senior a fréiere Commissaire aux Comptes vum LCGB-SESM, dem **Pierre BALTHASAR** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektion Suessel hunn déi traureg Flicht, den Doud vun vun hirem Grënnungsmember an Éirepresentant, dem **Pit BICHLER** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektion Eischen hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, Member vum Bezirkscomité Süden an Delegéierten bei der SICA, dem **Fernand GAASCH** matzedeelen

Den LCGB an d'LCGB Sektion Habscht hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjärege Comitésmember a Sekretär, dem **Albert JENEN** matzedeelen.

Den LCGB huet déi traureg Flicht, den Doud vun sengem laangjärege Member, Vertrieder an der Aarbechterkummer an Delegéierten bei der Stad Lëtzeburg, dem **Fernand NEPPER** matzedeelen.

Den LCGB huet déi traureg Flicht, den Doud vun sengem fréieren Vize-President an fréieren President vum LCGB-SESM, dem **Nico KINSCH** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektion Suessel hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjärege Comitésmember a Grënnungsmember vum Rentnerverband, dem **Fränz WAGNER** matzedeelen.

Den LCGB an den Bezirk Norden hunn déi traureg Flicht, den Doud vun sengem laangjärege Member, dem **Nicolas WELTER** matzedeelen.

LCGB ENNERSTETZT

Le LCGB défend les droits et les intérêts des salariés, retraités et de tous ceux, qui sollicitent l'assistance de nos collaborateurs au quotidien pour des renseignements et des conseils.

Le LCGB s'engage pour les valeurs principales d'un syndicat, dont notamment la solidarité et l'organisation active du futur et ceci au Luxembourg et à travers le monde entier. Voilà pourquoi le LCGB continue à soutenir des personnes en détresse en guise de solidarité.

Der LCGB vertritt die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern, Rentnern und all jenen, die täglich unsere Mitarbeiter um Auskünfte, Beratung und Beistand aufsuchen.

Der LCGB tritt für die zentralen Werte einer Gewerkschaft ein, nämlich Solidarität und die aktive Gestaltung der Zukunft, hier in Luxemburg aber auch weltweit. Deshalb ist es uns wichtig, Menschen in Not zu unterstützen und Ihnen somit unsere Solidarität zu zeigen.



Am 6. Juli 2018 überreichte der LCGB einen Scheck von 2.000 € an den Verein für Vietnam: Susann's Help for Children, um die Tätigkeiten der Organisation zu unterstützen.

Die von der Schweizerin Susanne SCHÜPFER im Jahr 1995 gegründete Organisation verfolgt Hilfsprojekte im Südvietnam, in dem Küstenort Nha Trang. Insbesondere fördert der Ver-

ein Schulpatenchaften, den Neubau oder die Renovierungen von Häusern für Familien, monatliche Verteilungen von Lebensmittel- und Hilfspaketen (Reis, Spielzeug, ...), medizinische Hilfe, Hilfe für Bedürftige (Altersheim, Armenviertel, ...), Bestattungshilfen und Fahrräder für den Schulweg. Diese Aktivitäten werden in Zusammenarbeit mit dem regionalen Sozialbüro durchgeführt.

Verein für Vietnam Susann's Help for Children

Le 12 juillet 2019, le LCGB a remis un chèque de 2.000 € à l'association « Verein für Vietnam : Susann's Help for Children » afin de la soutenir dans ses activités humanitaires.

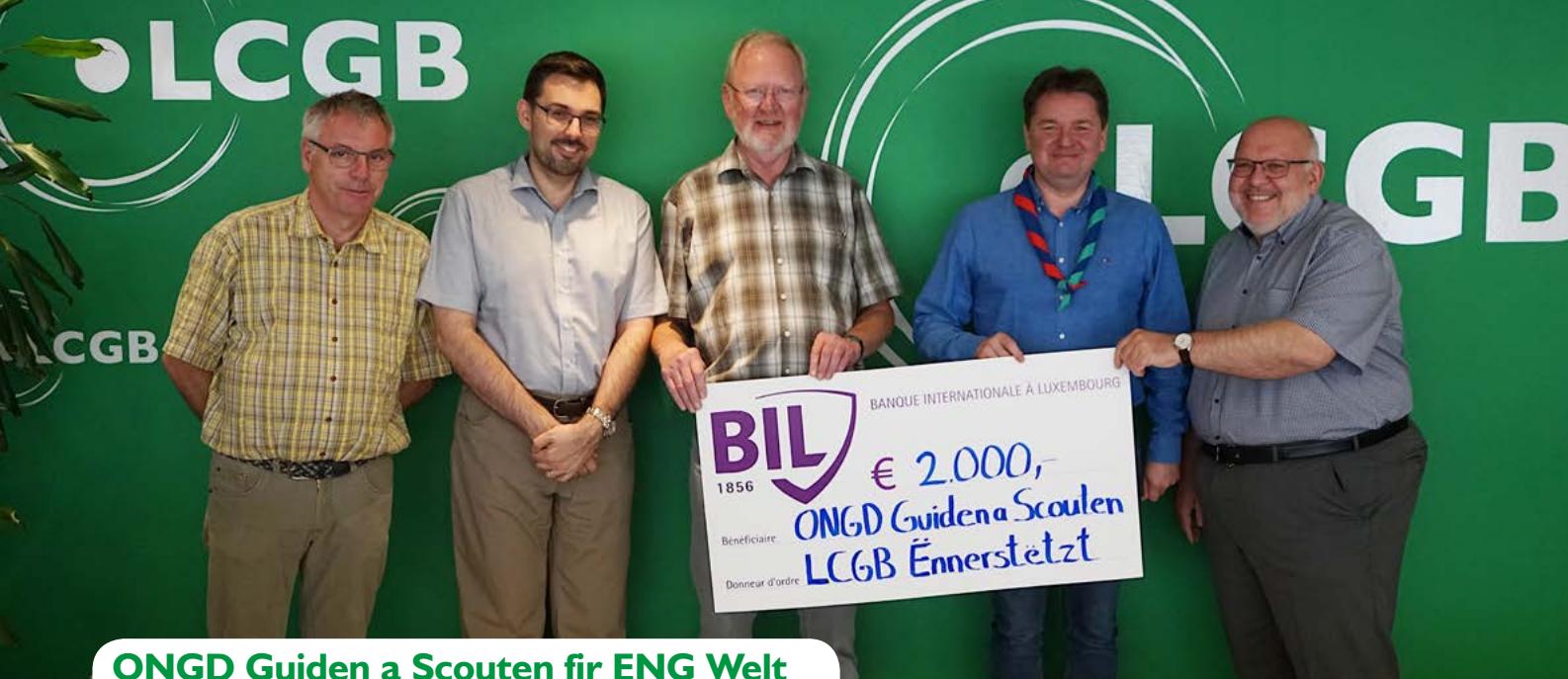
Fondée en 1995 par la suisse Susanne SCHÜPFER, l'association est active en Vietnam du Sud, dans la ville balnéaire de Nha Trang et s'engage dans les domaines suivants : le financement de la scolarité d'enfants, la construction de logements salubres ou l'aménagement d'immeubles existants, la distribution mensuelle de sacs de riz, la distribution de paquets d'été et d'hiver (vivres, jouets, etc.), une offre en aide médicale, un soutien aux personnes nécessiteuses (maisons de retraite, bidonvilles, argent de Nouvel An), une aide financière pour enterrement ainsi que la mise à disposition de vélos pour le transport scolaire. Ces activités sont réalisées avec la coopération de l'office social régional.

Si vous voulez soutenir le LCGB dans ses activités caritatives, vous pouvez faire un don à :

Wenn auch Sie den LCGB in seinem sozialen Engagement unterstützen möchten, dann können Sie dies in Form einer Spende machen, an:

Prisma-Lux asbl :
IBAN LU14 0019 1300 5557 6000 (BIC : BCEELULL)

Mention/Betreff: „Don LCGB-Ennerstetzt“



ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt

Les amis de l'école

Le 15 juillet 2019, le LCGB a remis un chèque de 2.000 € à l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, association de coopération des scouts luxembourgeois, qui se concentre depuis plus de 25 ans sur des projets d'éducation, de formation et d'insertion socio-professionnelle.

Le LCGB soutient plus précisément le projet d'insertion de jeunes dans la commune de Thiès au Sénégal avec un don de 2.000 €. A Thiès, les nombreux ateliers d'artisans recensés comprennent entre autres la couture, la coiffure, la menuiserie bois et métallique, la mécanique et la transformation de fruits et légumes. Beaucoup de jeunes non scolarisés apprennent un métier dans ces ateliers, mais leur apprentissage demeure informel et malgré leurs compétences, ils n'ont pas automatiquement accès à la certification ou à un travail à la fin de leur formation.

Le projet de l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt se fixe pour objectif de certifier 150 jeunes à l'entrepreneuriat et de les accompagner à la mise en place de leur petite entreprise, individuellement ou en coopérative. Enfin, les jeunes seront aussi appuyés dans la recherche et l'obtention de microcrédits pour leurs projets

Stroossenengeln asbl

Le 23 juillet 2019, le LCGB a remis un chèque de 2.000 € à l'association « Stroossenengeln asbl » afin de la soutenir dans ses activités d'aide aux personnes démunies. L'asbl fonctionne entièrement avec des bénévoles et est actuellement financé soit par un apport personnel de ses membres ou des dons de tiers. Parmi les bénévoles figurent entre-temps des jeunes qui grâce au soutien de l'asbl ont pu réintégrer la société. Concrètement l'asbl s'occupe de l'encadrement des personnes sans abri fixe, mais également de personnes démunies. L'asbl distribue notamment des repas et des vêtements pour les sans-abris ou met à disposition d'anciens meubles à des personnes démunies. L'asbl collabore en outre avec des médecins et éducatrices diplômées.

Am 23. Juli 2019 überreichte der LCGB dem Verein „Stroossenengeln asbl“ einen Scheck über 2.000 €, um diesen bei seinem Engagement für Bedürftige zu unterstützen. Der

Am 15. Juli 2019 überreichte der LCGB einen Scheck über 2.000 € an ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, einen Kooperationsverein der luxemburgischen Pfadfinder, der sich seit mehr als 25 Jahren auf Projekte zur schulischen und beruflichen Ausbildung sowie der beruflichen Integration konzentriert.

Der LCGB unterstützt mit einer Spende von 2.000 € das Projekt in der Gemeinde Thiès im Senegal zur Integration junger Menschen. In Thiès existieren zahlreiche Handwerksbetriebe wie eine Näherei, ein Friseur, eine Holz- und Metallschreinerei, eine Schlosserei sowie ein Obst- und Gemüseverarbeitungsbetrieb. Viele Jugendliche erlernen in diesen Betrieben einen nicht schulisch begleiteten Beruf, so dass ihre Lehre nicht anerkannt wird und trotz ihrer Fähigkeiten haben sie am Ende ihrer Ausbildung keinen Abschluss oder Beruf.

Das Projekt der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt hat zum Ziel, 150 junge Menschen für einen Beruf zu zertifizieren und sie bei der Gründung ihres eigenen Betriebs zu unterstützen, einzeln oder als Gemeinschaftsprojekt. Schließlich werden die jungen Menschen auch bei der Suche und Beschaffung von Mikrokrediten für ihre Projekte unterstützt.

Verein arbeitet ausschließlich mit Freiwilligen und finanziert sich derzeit zum einen durch den persönlichen Beitrag seiner Mitglieder und zum anderen durch Spenden. Unter den Freiwilligen befinden sich inzwischen auch junge Menschen, die dank des Vereins wieder in die Gesellschaft integriert werden konnten. Der Verein betreut sowohl Obdachlose, als auch Menschen in Not, indem er Mahlzeiten, Kleidung und alte Möbel zur Verfügung stellt. Zudem arbeitet der Verein eng mit qualifizierten Ärzten und Pädagogen zusammen.



AGENDA 2019



9.11.2019 - 19:00	Traditionellen Hierkenowend vun der Sektion Eischen	Centre Culturel Eischen
10.11.2019 - 11:00	Mullefest vun der Sektion Dippech	Centre Culturel zu Dippech
17.11.2019 - 12:00	Choucroute lessen vun der Sektion Nordstad	Internat Jos Schmit zu Dikrech
22.11.2019 - 19:30	Beaujolaisowend vun der Sektion Esch/Uelzecht	Maison des Jeunes (St. Joseph) zu Esch
30.11.2019	Chrëschtmaart zu Köln, Sektion Stausee	Köln
3.-5.12.2019	Rees op Frankfurt, Sektion Gemeng Suessen	Frankfurt & Wiesbaden
4.12.2019 - 19:15	Fête St. Barbe vun der Sektion Rémeleng	Rémeleng
6.12.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektion Habscht	Centre polyvalent zu Habscht
7.-08.12.2019	Rees op Frankfurt vun der Circonscription Süden	Frankfurt
7.12.2019	Ausfluch op de Chrëschtmaart zu Colmar vun der Sektion Diddeleng	Colmar

I. Februar 2020
Bezierkskongress
Centre Culturel zu Eischen

LCGB INFO-CENTER

 +352 49 94 24-222
 infocenter@lcgb.lu
www.lcgb.lu



Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
-----------------	-------------------	----------------------	---------------------	---------------------	-------------------

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
 +352 49 94 24-222

08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00
13:00 - 17:00	13:00 - 17:00			13:00 - 17:00	13:00 - 17:00

ESCH/ALZETTE

Résidence THEMIS - BLOC B
8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
 +352 54 90 70-1

08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00
13:00 - 17:00	13:00 - 17:00			13:00 - 17:00	13:00 - 17:00

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
 +352 81 90 38-1

08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00
13:00 - 17:00	13:00 - 17:00			13:00 - 17:00	13:00 - 17:00

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
 +352 58 82 89

08:30 - 12:00	09:00 - 12:00	08:30 - 12:00	09:00 - 12:00	08:30 - 12:00	09:00 - 12:00
13:00 - 17:00				13:00 - 17:00	le 1 ^{er} et dernier samedi du mois

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig

 Reinaldo CAMPOLARGO

 +352 74 06 55 |  +352 621 262 010

 camporei@pt.lu

Consultas em língua portuguesa

17:30 - 19:00



MERZIG

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

08:30 - 12:00
13:00 - 16:30



TRIER

Schönbornstraße 1
D-54295 Trier
 +49 (0) 651 46 08 76 41

08:30 - 12:00
13:00 - 16:30



THIONVILLE

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

08:30 - 12:00
13:00 - 17:00



ARLON

BASTOGNE | VIELSAM
 +32 (0) 63 24 20 40
 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
VIELSAM (5, rue du Vieux Marché) : Lundi de 13h30 à 15h30 / mercredi de 8h30 à 12h00



ST. VITH

Klosterstraße 16
B-4780 St. Vith
 +32 (0) 87 85 99 32

08:30 - 12:00



ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
 Brigitte WAGNER
 +352 671 013 610

14:00 - 18:00

14:00 - 18:00



LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

① **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU