

SOZIALE FORTSCHRËTT

01 / 2020



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

COVID-19
Eng nei Realitéit am
Aarbechtsalldag

SOMMAIRE / INHALT

N°1/2020

- 4 Editorial**
- 8 Luxmill Mutuelle**
- 9 Coronavirus-News**
- 61 Evénements
Events**
- 67 Coins des entreprises
Aus den Betrieben**

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!

**① 49 94 24-410/412
✉️ membres@lcgb.lu**

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



**Le LCGB est là
pour vous !**

**Der LCGB steht
Ihnen zur Seite!**

Temps de crise

La crise sanitaire que constitue la pandémie du SARS-COVID-19 a fondamentalement ébranlé notre manière de vivre et de travailler. Le tribut payé en vies humaines est lourd, les conséquences au niveau mondial risquent d'aboutir dans une crise économique sans pareille depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Une crise sociale d'une échelle inégalée depuis la Grande Dépression de 1929 pourrait en résulter.

La situation actuelle met les gouvernements des Etats membres de l'Union européenne et la Commission européenne dans l'obligation de réagir vite et de façon déterminée et unie afin de faire redémarrer l'économie et de trouver une réponse solidaire aux défis d'une montée en flèche du chômage et d'un appauvrissement conséquent des citoyens européens.

Le gouvernement luxembourgeois a choisi de décréter, à partir du 16 mars 2020, l'état d'urgence, chose inouïe pour notre pays depuis, il y a tout juste 80 ans, le début de la Seconde Guerre mondiale. Les mesures de confinement décidées ont certes été drastiques et ont eu des conséquences incisives sur la vie et le travail des salariés de notre pays. Si sans nul doute ces mesures ont permis de réduire de façon substantielle le nombre de malades graves et de décès dus à la pandémie, les conséquences économiques et sociales deviennent de plus en plus apparentes.

La crise sanitaire entraînera une crise économique qui, sans une action concertée du gouvernement et des partenaires sociaux, a le potentiel de déclencher une crise sociale grave pour les salariés résidents et non-résidents et leurs familles.

La gravité de la crise actuelle est certes exceptionnelle, mais notre pays a déjà connu des moments très difficiles. En l'occurrence, il s'agit des années 1970 et 1980 qui ont été marquées à partir de 1974 par le début de la crise sidérurgique suite au premier choc pétrolier causé par la guerre du Kippour.

Il s'est très vite avéré, que loin d'être un soubresaut conjoncturel, la crise sidérurgique d'antan fut le premier signe d'une crise structurelle inconnue jusque-là des producteurs d'acier au niveau mondial. Cette crise a connu une durée plus que d'une décennie et aurait très bien pu se terminer dans une crise sociale néfaste pour notre pays.

Mais en 1976 sous l'impulsion du Premier ministre de l'époque, Gaston THORN, les partenaires sociaux se sont réunis ensemble avec le gouvernement en tripartite. Au fil des années et des réunions, cette tripartite a pu négocier la sortie de la crise de l'époque. Le régime du chômage partiel, la préretraite, les travaux d'utilité publique (la division anti-crise) ensuite la cellule de reclassement (CDR) sont tous issus de la tripartite.

Ces mesures ont permis la gestion sociale du sureffectif de la sidérurgie en évitant le chômage de masse et en permettant par les plans d'investissements successifs, la modernisation conséquente des outils de production dont le passage vers la filière électrique et les coulées continues dans les années 1990 ont été les plus marquants.

La restructuration du secteur de l'acier a été largement facilitée par le développement d'autres secteurs économiques comme la place financière.

A l'encontre des crises précédentes (crises sidérurgiques des années 1970 et 1980, crise financière et bancaire de 2008), la crise sanitaire a entraîné un ralentissement voire même un arrêt de presque toute notre économie. Les retombées pour l'export de l'ensemble des biens et des services se dessinent cette fois à un horizon mondial qui s'assombrit au fil des jours.

La réaction de notre Premier ministre fut loin d'être aussi décisive que celle de son prédécesseur libéral en 1977.

L'information et la communication des organisations syndicales furent loin d'être parfaite et transparente. Les vidéoconférences de mars et avril 2020 ont à chaque fois permis de traiter de sujets isolés comme la volonté du patronat de la construction de redémarrer les chantiers au plus vite ou les négociations revendiquées par les organisations syndicales et notamment le LCGB sur une reprise du travail (non-seulement sur les chantiers) dans des conditions hygiéniques et sanitaires les plus sûres possibles pour les salariés. Le fait de réunir, le 14 mai passé, en deux réunions séparées patronat et organisations syndicales n'a pas permis de créer un climat de confiance et de coopération indispensable face aux défis de cette crise.

Nous revendiquons aujourd'hui du Premier ministre de prendre ses responsabilités et d'organiser dans les meilleurs délais une réunion tripartite afin de discuter des mesures qui s'imposent afin d'éviter une crise sociale pour les salariés de pays.

La réunion du 14 mai passée a été organisée suite à la demande urgente et pressante des trois organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Le gouvernement a lancé un projet de loi « pandémie » sans aucune consultation avec les organisations syndicales représentatives. C'était une erreur grave. Tout comme le discours du Premier ministre, à l'issue de la réunion du 14 mai, qui compara les réunions tripartites à un « Kaffieskränzchen ». Se vouloir fort ne correspond nullement à une réelle manifestation de force et ceci également vis-à-vis de tous les représentants du gouvernement, des organisations patronales et syndicales qui pendant plus de quarante années ont participé aux différentes réunions tripartites et ont contribué à des accords, des compromis, en faveur d'un modèle social qui a non-seulement permis de surmonter les différentes crises mais qui a contribué de façon décisive au développement économique de notre pays et au maintien de la paix sociale.

Ce même genre d'erreur a d'ailleurs été commis à l'occasion d'une des nombreuses conférences de presse du Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie social et solidaire lorsqu'il fut annoncé que les entreprises, qui jouissent du chômage partiel pourront licencier 25% de leur effectif et que des travaux d'utilité publique seront mis en place.

Ces annonces crues du Ministre sont loin du sérieux nécessaire que la gravité de la crise nous impose. Pourquoi nous n'avons pas d'abord discuté et négocié des détails d'organisation et de la mise en place de telles structures au sein, justement, de la tripartite ? Qui fera quoi et à quel niveau ? Quel est le rôle du patronat, des délégués du personnel, de l'ADEM, des communes et, le cas échéant, des initiatives sociales. ? Du moment que toutes ces questions ont

trouvé une réponse, le sureffectif éventuel pourrait alors être pris en charge par de telles structures revendiquées depuis de longue date par le LCGB.

D'ailleurs ces structures ne sont qu'une partie des mesures revendiquées par le LCGB pour gérer un sureffectif en temps de crise. Le prêt de main d'œuvre pour maintenir les salariés en activité sur le premier marché de l'emploi doit clairement avoir la priorité !

L'annonce faite par le Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire est en fait une ouverture prématu-
rée aux revendications patronales en tout genre et une capitulation du gouvernement devant la volonté affichée de ses représen-
tants de casser notre modèle social.

D'ailleurs, la remarque doit être permise que les seuls qui ont jusqu'à présent non seulement défendu un tel modèle mais qui ont activement négocié et participé à la mise en place de telles mesures sont les organisations syndicales dont notamment le LCGB.

Dès le début de la crise, le LCGB a défendu deux axes prioritaires pour la lutte contre les conséquences néfastes de la crise économique et sociale qui risque de suivre à la

crise sanitaire :

- La protection de la santé des salariés et de leurs familles par des règles de sécurité claires et précises permettant une organisation du travail adéquate face au COVID-19 ;
 - La sauvegarde des existences des salariés et de leurs familles, notamment par le maintien de leur pouvoir d'achat et de leur emploi.

Pour le LCGB, la stratégie de sortie de la crise sanitaire et les différentes étapes du déconfinement doivent donc à tout moment s'articuler autour de ces deux axes prioritaires. Par conséquent, à l'issue de la réunion du 14 mai 2020 le LCGB a transmis un courrier au Premier ministre regroupant l'ensemble des mesures et revendications qu'il préconise pour garantir une sortie sociale de cette crise sans pareille.

Afin de réussir ce défi, il faudra finalement que les trois organisations syndicales représentatives au niveau national, la CGFP, l'OGBL et le LCGB, coopèrent très étroitement au sein de la tripartite. Tout comme par le passé, le LCGB est prêt à assumer cette responsabilité et à défendre notre modèle social, ensemble avec les autres organisations syndicales et par tous les moyens dont nous disposons.



Patrick DURY
Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu



EDITORIAL

Krisenzeiten

Die Gesundheitskrise, die die SARS-COVID-19 Pandemie ausgelöst hat, hat die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, grundlegend verändert. Sie hat viel menschliches Leid verursacht und die Folgen werden zu einer globalen Wirtschaftskrise führen, wie wir sie seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs noch nicht erlebt haben. Eine soziale Krise von einem Ausmaß, wie sie seit der Weltwirtschaftskrise von 1929 nicht mehr vorgekommen ist, könnte die Folge sein.

Die gegenwärtige Situation erfordert von den EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission eine schnelle, entschlossene und gemeinsame Vorgehensweise, um die Wirtschaft wieder anzukurbeln und um eine solidarische Antwort auf die Herausforderungen der steigenden Arbeitslosigkeit und der daraus resultierenden Verarmung der europäischen Bürger zu finden.

Erstmals seit 80 Jahren, dem Beginn des Zweiten Weltkriegs, hat die luxemburgische Regierung am 16. März 2020 den Notstand ausgerufen. Die beschlossenen Maßnahmen zur Eindämmung waren drastisch und hatte einschneidenden Folgen für das Leben und die Arbeit der Beschäftigten unseres Landes. Zwar haben diese Maßnahmen zweifellos zu einem erheblichen Rückgang der schwer Erkrankten und der Todesfälle geführt, doch die wirtschaftlichen und sozialen Folgen werden immer deutlicher.

Die Gesundheitskrise wird eine Wirtschaftskrise nach sich ziehen, die ohne ein koordiniertes Vorgehen der Regierung und der Sozialpartner das Potenzial hat, zu einer ernstzunehmenden sozialen Krise für ansässige Arbeitnehmer sowie Grenzgänger und ihrer Familien zu werden.

Auch wenn die Schwere der gegenwärtigen Krise außergewöhnlich ist, so hat unser Land auch schon in der Vergangenheit schwierige Zeiten durchleben müssen. Konkret handelt es sich dabei um die 1970er und 1980er Jahre, die durch den Beginn der Stahlkrise ab 1974 nach der ersten Ölkrise ausgelöst durch den Jom-Kippur-Krieg gekennzeichnet waren. Es hatte sich schnell herausgestellt, dass die damalige Stahlkrise nicht nur eine konjunkturbedingte Krise war, sondern das erste Anzeichen einer bis dato nicht bekannten strukturellen weltweiten Krise in der Stahlproduktion war. Diese Krise dauerte länger als ein Jahrzehnt und hätte in einer für unser Land gefährlichen sozialen Krise enden können.

Doch 1976 trafen sich auf Initiative des damaligen Premierministers Gaston THORN die Sozialpartner mit der Regierung zu einem dreiparteilichen Treffen, der Tripartite.

Im Laufe der Jahre konnte damals bei den Treffen der Tripartite einen Ausweg aus der Krise verhandelt werden. Kurzarbeit, Vorrustungsregelungen, gemeinnützige Arbeit (Anti-Krisen-Abteilung) und die Wiedereingliederungszelle (CDR) gingen alle aus der Tripartite hervor. Diese Maßnahmen ermöglichten nicht nur die soziale Bewältigung des Personalüberschusses ohne Massenentlassungen in der Stahlindustrie sondern auch, durch kontinuierliche Investitionspläne, eine konsequente Modernisierung der Produktion - wobei der Übergang zum Elektrostahl- und zum Stranggussverfahren in den 1990er Jahren am prägnantesten war.

Die Umstrukturierung des Stahlsektors wurde natürlich durch die Entwicklung anderer Wirtschaftszweige, wie z.B. des Finanzplatzes, erheblich erleichtert.

Im Gegensatz zu früheren Krisen (die Stahlkrisen der 1970er und 1980er Jahre, die Finanz- und Bankenkrise von 2008) hat die Gesundheitskrise fast unsere gesamte Wirtschaft verlangsamt oder sogar zum Stillstand gebracht. Die Auswirkungen auf den Export von Waren und Dienstleistungen, die sich dieses Mal weltweit abzeichnen, erscheinen mit der Zeit immer bedrohlicher.

Doch die Reaktion unseres Premierministers war nicht annähernd so entschieden wie die seines liberalen Vorgängers im Jahr 1977.

Die Information und Kommunikation mit den Gewerkschaften war alles andere als optimal und transparent. Die Videokonferenzen im März und April 2020 fanden lediglich statt, um gesonderte Themen, wie die Absicht der Bauunternehmer schnellstmöglich die Baustellen wieder zu öffnen oder die von den Gewerkschaften und insbesondere dem LCGB geforderten Verhandlungen über eine Wiederaufnahme der Arbeit (nicht nur auf den Baustellen) unter möglichst sicheren hygienischen und sanitären Bedingungen für die Beschäftigten, zu diskutieren. Dass am 14. Mai zwei getrennte Treffen mit den Arbeitgebern und den Gewerkschaften stattfanden, hat weder zu mehr Vertrauen beigetragen noch die Zusammenarbeit verbessert, die angesichts der Herausforderungen dieser Krise unerlässlich sind.

Das Treffen am 14. Mai wurde nur auf dringende Anfrage und Druck der drei nationalen Gewerkschaften organisiert.

Heute fordern wir den Premierminister auf, seiner Verantwortung gerecht zu werden und so bald wie möglich eine Tripartite einzuberufen, damit die Maßnahmen besprochen werden, die erforderlich sind, um eine soziale Krise für die Arbeitnehmer des Landes zu vermeiden.

Die Regierung lancierte einen „Pandemie“-Gesetzentwurf ohne jegliche Konsultation mit den repräsentativen Gewerkschaften. Dies war ein schwerer Fehler. So auch die Aussage des Premierministers am Ende des Treffens vom 14. Mai, in der er die Tripartite als „Kaffieskränzchen“ bezeichnete. Starke Wörter, die keine wirkliche Demonstration von Stärke sind, vor allem nicht gegenüber allen Regierungsvertretern sowie den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen, die seit mehr als vierzig Jahren an den verschiedenen dreiparteilichen Treffen teilgenommen und zu Vereinbarungen und Kompromissen zugunsten eines Sozialmodells beigetragen haben, das nicht nur die Überwindung der verschiedenen Krisen ermöglicht, sondern auch entscheidend zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes und zur Wahrung des sozialen Friedens beigetragen hat.

Derselbe Fehler unterließ im Übrigen auch dem Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft auf einer der zahlreichen Pressekonferenzen, als bekannt gegeben wurde, dass die Unternehmen, die auf Kurzarbeit zurückgreifen, 25% ihres Personals entlassen können und dass gemeinnützige Arbeiten eingeführt werden.

Diese schwerwiegenden Ankündigungen des Ministers sind weit entfernt von der notwendigen Ernsthaftigkeit, die die Schwere der Krise erfordert. Warum wurden die Einzelheiten der Organisationen und die Einrichtung solcher Strukturen nicht zunächst innerhalb der Tripartite diskutiert und verhandelt? Wer wird was und auf welcher Ebene tun? Welche Rolle spielen die Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreter, die ADEM, die Kommunen und gegebenenfalls die Beschäftigungsinitiativen? Wenn alle diese Fragen beantwortet sind, könnte ein

eventueller Personalüberhang dann durch solche Strukturen, die der LCGB schon seit langem fordert, ausgeglichen werden.

Darüber hinaus sind diese Strukturen nur ein Teil der vom LCGB geforderten Maßnahmen zur Bewältigung des Personalübersangs in Krisenzeiten. Das Ausleihen von Arbeitskräften, um Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt zu halten, muss eindeutig Vorrang haben!

Die Ankündigung des Ministers für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft ist in Wirklichkeit eine verfrühte Annäherung an die Forderungen der Arbeitgeber und die Regierung scheint endgültig vor den Arbeitgebern und ihrer Absicht, unser Sozialmodell zu zerstören, zu kapitulieren. Darüber hinaus muss die Bemerkung erlaubt sein, dass die einzigen, die eine solche Struktur bisher nicht nur verteidigt, sondern aktiv verhandelt und an der Umsetzung solcher Maßnahmen mitgewirkt haben, die Gewerkschaften, insbesondere der LCGB, sind.

Seit Beginn der Krise hat der LCGB zwei Prioritäten für den Kampf gegen die Folgen der wirtschaftlichen und sozialen Krise, die wahrscheinlich auf die Gesundheitskrise folgen werden:

- der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien durch klare und präzise Sicherheitsvorschriften, die eine angemessene Arbeitsorganisation angesichts von COVID-19 ermöglichen;
- die Sicherung der Existenz der Arbeitnehmer und ihrer Familien, insbesondere durch Erhaltung ihrer Kaufkraft und Beschäftigung.

Für den LCGB müssen sich die Exitstrategie aus der Gesundheitskrise und die verschiedenen Lockerungsphasen daher stets auf diese beiden Prioritäten stützen. Der LCGB hat am Ende des Treffens vom 14. Mai 2020 in einem Brief an den Premierminister seine Forderungen und Empfehlungen dargelegt, um einen sozialen Weg aus dieser beispiellosen Krise zu sichern.

Um diese Herausforderung erfolgreich zu meistern, müssen die drei national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, OGBL und LCGB eng innerhalb der Tripartite zusammenarbeiten. Wie schon in der Vergangenheit ist der LCGB bereit, seine Verantwortung zu übernehmen und unser Sozialmodell gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften und mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln zu verteidigen.



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGB

pdury@lcgb.lu





LUXMILL Mutuelle

Votre nouvelle société de secours mutuels

Au 1^{er} janvier 2020, les sociétés de secours mutuels « VITA, Caisse de Prévoyance de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens » et « MUTAM, Mutuelle des salariés du groupe ArcelorMittal au Luxembourg » ont fusionné au sein d'une mutuelle commune dénommée « LUXMILL Mutuelle ». Cette fusion vise un double but : la pérennisation des fonds des deux mutualités et le développement de nouvelles prestations intéressantes.

Cotisations et prestations de « LUXMILL Mutuelle »

La fusion n'a aucune incidence sur la cotisation membre et les prestations offertes aux membres. En tant que membre affilié avant le 1^{er} janvier 2020 à la VITA, vos cotisations et prestations sont intégralement maintenues.

Personne de contact pour questions ou envoi de documents

Serge CLEMENT
① (+352) 49 94 24-920
11, rue du Commerce
B.P. 1208 L-1012 Luxembourg
✉ mutuelle@luxmill.lu

Serge CLEMENT
① (+352) 49 94 24-920
11, rue du Commerce
B.P. 1208 L-1012 Luxembourg
✉ mutuelle@luxmill.lu

Ihre neue Mutualitätskasse

Am 1. Januar 2020 schlossen sich die Mutualitätskassen „VITA, Caisse de Prévoyance de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens“ und „MUTAM, Mutuelle des salariés du groupe ArcelorMittal au Luxembourg“ zu einer gemeinsamen Mutualitätskasse „LUXMILL Mutuelle“ zusammen. Dieser Zusammenschluss dient zwei Zielen: die Mittel der beiden Mutualitätskassen zu sichern sowie neue und interessante Leistungen zu entwickeln.

Beiträge und Leistungen der „LUXMILL Mutuelle“

Der Zusammenschluss hat keine Auswirkungen auf die Mitgliedsbeiträge und die angebotenen Leistungen. Mitgliedern der VITA, die sich vor dem 1. Januar 2020 eingeschrieben haben, bleiben Ihre Mitgliedsbeiträge und Leistungen in vollem Umfang erhalten.

Kontaktperson für Fragen oder Zusendung von Dokumenten



Norbert CONTER
Vice-président



Patrick DURY
Président

Assemblée Générale Lundi, 14 décembre 2020 à 18.00 heures

Salle polyvalente « Aalt Stadhaus »
38, avenue Charlotte
L-4530 DIFFERDANGE)

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée générale de Luxmill-Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 14 décembre 2020 à 18.00 heures
à la salle polyvalente « Aalt Stadhaus » à Differdange
(38, avenue Charlotte L-4530 DIFFERDANGE)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Présentation du rapport d'activité commun VITA et MUTAM pour 2019
3. Présentation des bilans VITA et MUTAM pour 2019
4. Rapport du Conseil de Surveillance
5. Rapport du Contrôleur des comptes
6. Décharge aux Administrateurs et aux Commissaires aux comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Nomination des commissaires aux comptes
9. Présentation de l'organisation et des prestations de Luxmill-Mutuelle
10. Divers

Si vous ne pouvez pas être présent et pour des raisons organisationnelles, nous vous prions de bien vouloir vous excuser auprès de Nelia FURTADO (Tél: 49 94 24-409 / courriel : nfurtado@lgb.lu) pour au plus tard le 11 décembre 2020.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de Luxmill-Mutuelle

Patrick DURY
Président de Luxmill-Mutuelle

Coronavirus News



Communiqués de presse Communications officielles

Couvre-feu immédiat et contrôlé

Pour restreindre le plus possible l'activité et la circulation non essentielle des personnes au Grand-Duché

Face aux nouvelles inquiétantes, qui se sont succédées les derniers jours, voire semaines, au Luxembourg, à travers l'Europe et le monde entier, le LCGB revendique du Gouvernement luxembourgeois de prendre immédiatement des mesures décisives pour restreindre le plus possible l'activité et la circulation non essentielle des personnes au Grand-Duché.

Indéniablement, on se retrouve en situation de crise sanitaire grave, avec les fermetures des polycliniques de certains établissements hospitaliers, qui amène le LCGB à revendiquer un couvre-feu immédiat et contrôlé, avec des réprimandes sérieuses pour pouvoir contenir la propagation du virus. Ce couvre-feu devra limiter les déplacements aux activités indispensables, c'est-à-dire aux visites médicales, aux courses nécessaires pour se procurer l'alimentation et les médicaments ainsi qu'aux déplacements professionnels si le télétravail n'est pas possible. En vue de l'envergure des risques, il ne suffit plus d'inciter la population à se protéger soi-même ou leur entourage, mais des mesures obligatoires et restrictives s'avèrent nécessaires. Le LCGB juge primordiale et indispensable de prendre une telle mesure draconienne afin de protéger et aider les personnes les plus vulnérables et pour renforcer et supporter les aidants actuellement tant nécessités dans le secteur de la santé et des soins.

Ce couvre-feu devra être accompagné de mesures d'accompagnement pour adoucir les retombées. Avant tout, le LCGB demande au Gouvernement de mettre en place une communication plus structurée et claire, qui met la population à l'aise face à une situation aggravante.



Quant à l'économie luxembourgeoise, le LCGB demande au gouvernement de mettre en place des mesures d'accompagnement immédiates pour éviter qu'aucune entreprise ne se retrouvera confrontée à des difficultés financières insurmontables ou même à une faillite. Pour garantir les existences de toutes les entreprises et de leurs salariés au Luxembourg, le LCGB revendique des mesures d'accompagnement similaires à celles annoncées en France hier soir, dont notamment la création d'un fonds de solidarité et le report des factures de fournitures essentielles comme par exemple l'eau, le gaz ou l'électricité, respectivement tous les services sous la gouvernance de l'Etat. Le LCGB demande également une application élargie du chômage partiel avec des procédures simplifiées ainsi que la maîtrise des retombées économiques au niveau de la tripartite nationale.

Pour renforcer le système et les structures de soins et de santé fondamentaux, le LCGB demande également au Gouvernement de renforcer les efforts pour garantir le bon fonctionnement de toutes les infrastructures. Ceci pourra notamment se faire par le rappel du personnel en retraite, de limiter les consultations au strict nécessaire et peut-être la réaffectation du personnel qualifié de crèches actuellement fermées dans des services de support comme le tri à l'entrée des hôpitaux. Bien que le LCGB salue la mise en place de services de crèche pour le personnel médical, ce service devra être étendu à tout le personnel vital au fonctionnement d'un établissement hospitalier ou des maisons de soins comme par exemple les services de nettoyage, souvent effectués par des femmes.

Au niveau individuel, le LCGB demande également des mesures d'accompagnement pour toute personne, qui donne un coup de main pour assurer le bon fonctionnement du Grand-Duché, dont p.ex. la suspension des avances fiscales ou l'extension du délai pour la remise de la déclaration fiscale. Chacun devra à l'heure actuelle pouvoir se concentrer au travail vital et essentiel sans obstacles administratifs.

Finalement, le LCGB fait appel à la solidarité nationale ET européenne afin de pouvoir surmonter ensemble cette crise sanitaire grave. Le LCGB est convaincu que le Luxembourg et l'Europe ne pourront contenir ce virus qu'en syntonie forte de toutes les mesures. S'enfermer dans ses frontières pour faire guérir son pays ne constitue pas la solution dans une Europe ouverte. L'esprit européen devra à nouveau contribuer à unifier le continent et de faire renaître une Europe encore plus forte à l'issue de cette pandémie.

Sofortige Ausgangssperre und Kontrollen

Um nicht lebensnotwendige Aktivitäten und Bewegungen so weit wie möglich im Großherzogtum einzuschränken

Angesichts der beunruhigenden Nachrichten der letzten Tage und Wochen in Luxemburg, Europa und der ganzen Welt, fordert der LCGB von der luxemburgischen Regierung sofortige und entschiedene Maßnahmen, um nicht lebensnotwendige Aktivitäten und Bewegungen der Menschen im Großherzogtum so weit wie möglich einzuschränken.

Aufgrund der unbestreitbar ernsten Gesundheitskrise und insbesondere der Schließung von Polikliniken bestimmter Krankenhäuser, fordert der LCGB eine sofortige und kontrollierte Ausgangssperre mit ernst zunehmenden Verweisen, um die Ausbreitung des Virus einzudämmen. Diese Ausgangssperre sollte die Bewegungsfreiheit auf wesentliche Tätigkeiten beschränken, d.h. Arztbesuche, Einkäufe von Lebensmitteln und Medikamenten und den Weg zur Arbeit, sofern keine Telearbeit möglich ist. Angesichts des Ausmaßes der Risiken reicht es nicht mehr aus, die Menschen zu ermutigen, sich selbst oder andere zu schützen, sondern es sind obligatorische und restriktive Maßnahmen erforderlich. Der LCGB hält es für wesentlich und unverzichtbar, solch drastische Vorkehrungen zu ergreifen, um die am stärksten gefährdeten Menschen zu schützen sowie die derzeit dringend benötigten Kräfte im Gesundheits- und Pflegebereich zu stärken und zu unterstützen.

Diese Ausgangssperre sollte von flankierenden Maßnahmen begleitet werden, um die Auswirkungen abzumildern. Vor allem fordert der LCGB die Regierung auf, eine strukturiertere und klarere Kommunikation zu gewährleisten, die die Bevölkerung angesichts der sich verschlechternden Situation beruhigt.

Hinsichtlich der luxemburgischen Wirtschaftslage, fordert der LCGB die Regierung auf, ebenfalls unverzüglich Begleitmaßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass kein Unternehmen in unüberwindbare finanzielle Schwierigkeiten gerät oder gar in Konkurs geht. Um die Existenz aller Unternehmen und ihrer Beschäftigten in Luxemburg zu gewährleisten, fordert der LCGB ähnliche Begleitmaßnahmen wie die gestern Abend in Frankreich angekündigten, darunter die Einrichtung eines Solidaritätsfonds und die Stundung der Rechnungen für wesentliche Versorgungsleistungen wie Wasser, Gas und Strom, allesamt Dienstleistungen unter staat-

licher Regie. Der LCGB fordert außerdem, die Anwendung der Kurzarbeit auszuweiten und die Verfahren zu vereinfachen sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen auf der Ebene des nationalen Dreiergesprächs zu behandeln.

Um das Gesundheitssystem und die grundlegenden Strukturen zu stärken, fordert der LCGB die Regierung auch auf, die Bemühungen für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der gesamten Infrastruktur zu verstärken. Dies könnte u.a. dadurch geschehen, dass pensionierte Mitarbeiter zurückgerufen werden, dass Konsultationen auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt werden und möglicherweise, dass qualifiziertes Personal aus geschlossenen Kindertagesstätten zur Unterstützung von Dienstleistungen wie dem Einlass an den Krankenhauseingängen umgeschichtet wird. Obwohl der LCGB die Einrichtung von Kinderbetreuungen für medizinisches Personal begrüßt, sollte dieser Dienst auf das gesamte Personal ausgedehnt werden, das für den Betrieb einer Krankenhausinrichtung unerlässlich ist, wie z.B. Reinigungsdienste, die häufig von Frauen durchgeführt werden.

Auf individueller Ebene fordert der LCGB auch Begleitmaßnahmen für all diejenigen, die dem Großherzogtum helfen, ordnungsgemäß zu funktionieren, einschließlich der Aussetzung von Steuervorschüssen oder der Verlängerung der Frist für die Einreichung von Steuererklärungen. Jeder sollte sich nun ohne administrative Hindernisse auf die lebenswichtige und wesentliche Arbeit konzentrieren können.

Schließlich ruft der LCGB zur nationalen UND europäischen Solidarität auf, um diese ernst zunehmende Gesundheitskrise gemeinsam zu überwinden. Der LCGB ist überzeugt, dass Luxemburg und Europa nur dann in der Lage sein werden, diesen Virus einzudämmen, wenn alle Maßnahmen in starker Abstimmung getroffen werden. In einem offenen Europa hilft es niemandem, sein Land zu retten und sich in seinen Grenzen einzuschließen. Der europäische Geist muss zur Vereinigung des Kontinents und zum Wiederaufbau eines noch stärkeren Europas nach dieser Pandemie beitragen.

17. März 2020

PAS D'OBLIGATION DE SORTIR?
RESTEZ À LA MAISON S.V.P.

#BLEIFTDOHEEM

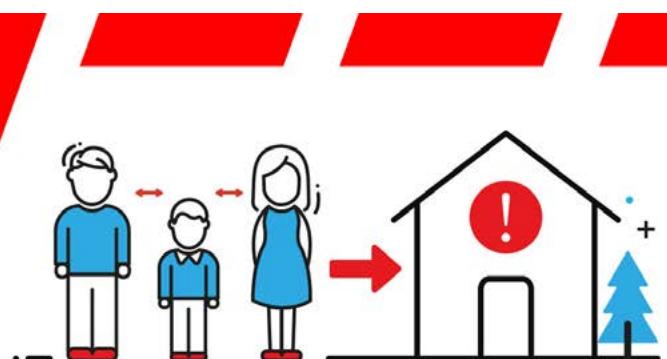
NO OBLIGATION TO LEAVE?
PLEASE STAY AT HOME

A message from the Luxembourgish Ministry of Health to stop the spread of Covid-19

HOTLINE: 8002 - 8080

Sante.lu

LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Santé
Direction de la santé





ArcelorMittal

Mesures face à la crise sanitaire

En date du 19 mars 2020 a eu lieu un conseil d'administration de la société ArcelorMittal Luxembourg SA. Lors de ce conseil, le LCGB s'est clairement manifesté et exprimé concernant la grave crise sanitaire liée au Coronavirus COVID-19. Le LCGB a exigé et exhorté la direction générale à appliquer et assumer une véritable politique SANTE pour les salariés de l'entreprise et surtout pour tous les sites luxembourgeois.

En effet, l'employeur a mis en œuvre toutes les mesures de précautions et de préventions comme conseillé par les plus hautes instances sanitaires du pays. Cette période de prévention dure maintenant depuis le 15 mars 2020. Pourtant, le virus se développe et prolifère d'une manière exponentielle et tous les experts le confirment. Chaque jour, les autorités durcissent les mesures de lutte contre cette prolifération. Beaucoup d'employeurs, soucieux de la santé de leurs collaborateurs, arrêtent leur activité. ArcelorMittal doit faire face à une baisse de l'approvisionnement, rencontre des difficultés d'expédition et constate l'arrêt de plusieurs sous-traitants !

Au quotidien, les salariés ne parviennent plus à respecter les mesures de précautions afin d'éviter la contamination, la plupart des métiers sur les sites de production ne permettant pas ce respect pour cause de promiscuité ! Aujourd'hui, la direction reconnaît que les installations devront très prochainement s'arrêter faute de manque de personnel dû aux absences et conditions d'approvisionnement et d'expéditions ! Dans ces conditions, il est totalement irresponsable de s'obstiner à poursuivre l'activité sans pouvoir garantir les conditions essentielles pour la santé de tous les salariés !

Nous sommes dans une crise sanitaire grave jamais vécue, en période de crise et nous avons besoin de décideurs. C'est dans cet esprit que le LCGB exhorte la direction générale à prendre ses responsabilités en définissant clairement un plan dégradé d'arrêt des installations le plus rapidement possible afin de préserver la santé de tous les salariés de l'entreprise. ArcelorMittal se targue depuis sa création de placer en première priorité la santé et la sécurité de ses salariés. L'heure n'est plus aux paroles mais aux actes assumés et responsables !

En 2^e importance, le LCGB revendique également le maintien du salaire à 100 % durant la période de chômage partiel, qui prendra effet dès l'arrêt des installations. Les salariés de la sidérurgie ont suffisamment donné de leur engagement, un juste retour de la part de l'employeur serait d'honorer cette compensation momentanée. Le LCGB ne peut accepter de discrimination entre les salariés en télétravail et en congé pour raisons familiales et les salariés en chômage partiel s'il s'agit du même motif !

Maßnahmen bezüglich der Gesundheitskrise

Am 19. März 2020 fand eine Sitzung des Verwaltungsrates von ArcelorMittal Luxembourg SA statt. Während dieser Vorstandssitzung äußerte der LCGB klar seinen Standpunkt zu der aktuellen Gesundheitskrise. Der LCGB forderte die Generaldirektion auf, eine echte GESUNDHEITSPOLITIK für die Mitarbeiter des Unternehmens und insbesondere für alle luxemburgischen Standorte umzusetzen.

In der Tat hat der Arbeitgeber alle von den obersten Gesundheitsbehörden des Landes empfohlenen Vorsichts- und Präventivmaßnahmen gegen das Gesundheitsrisiko umgesetzt. Diese Präventionsphase dauert nun seit dem 15. März 2020 an. Wie von Experten bestätigt, vermehrt sich der Virus weiterhin exponentiell. Viele Arbeitgeber, die um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter besorgt sind, stellen ihre Aktivitäten ein. ArcelorMittal kämpft mit Lieferengpässen und Versandschwierigkeiten sowie der Tätigkeitsstellung mehrerer Subunternehmen!

Im Alltag stellt sich die Einhaltung der Vorsichtsmaßnahmen gegen eine Infektion für die Mitarbeiter als äußerst schwierig dar, da die meisten Arbeitsplätze an den Produktionsstandorten die Abstandsregel nicht zulassen! Die Geschäftsleitung musste zudem einräumen, dass die Anlagen wegen Personalmangels aufgrund von Abwesenheiten sowie aufgrund der Liefer- und Versandbedingungen sehr bald stillgelegt werden müssen! Unter diesen Bedingungen ist es völlig unverantwortlich, die Tätigkeit fortzusetzen, solange die wesentlichen Voraussetzungen für die Gesundheit aller Beschäftigten nicht gewährleistet werden können!

Wir befinden uns in einer noch nie dagewesenen ernsten Gesundheitskrise, und wir brauchen Entscheidungsträger. In diesem Sinne drängt der LCGB die Generaldirektion dazu, ihrer Verantwortung gerecht zu werden, indem sie klar einen Stufenplan zur schnellstmöglichen Abschaltung der Anlagen definiert, um die Gesundheit aller Mitarbeiter des Unternehmens zu erhalten. Seit seiner Gründung ist ArcelorMittal stolz darauf, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter als oberste Priorität zu haben. Es ist nicht die Zeit für Worte, sondern für Taten!

Weiterhin fordert der LCGB, dass die Löhne während der Kurzarbeit, die ab der Stilllegung der Anlagen wirksam wird, auf 100% gehalten werden. Die Beschäftigten der Stahlindustrie haben genug Engagement gezeigt und eine faire Gegenleistung des Arbeitgebers wäre, dieses durch eine vorübergehende Entschädigung zu honорieren. Der LCGB akzeptiert keine Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern, die Telearbeit und Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, und Arbeitnehmern in Kurzarbeit, wenn diese auf den gleichen Gründen beruhen!

Commerce

Garantir l'approvisionnement du Grand-Duché tout en revalorisant l'engagement infatigable des salariés

Le LCGB remercie vivement tous les salariés qui s'engagent au quotidien pour notre santé et notre bien-être : les médecins, les infirmiers et infirmières, les agents de nettoyage, les agents du gardiennage, les chauffeurs, la police, les pompiers, l'armée, le personnel de l'aéroport, ...

Mais le LCGB souligne d'autant plus l'engagement et les efforts des salariés du secteur du commerce, qui s'investissent pour que chacun de nous puisse toujours acheter ce dont il a besoin. Ces salariés constituent actuellement un des piliers vitaux de notre société.

Il est donc primordial de les protéger contre tous les risques de santé, même en étant confrontés au quotidien à des centaines de clients. Voilà pourquoi le LCGB demande au gouvernement et aux employeurs d'implémenter un maximum de mesures de sécurité et de précautions hygiéniques immédiates (plexiglas, gants, désinfectants, etc.) pour tous les salariés tout en veillant à ce que l'approvisionnement de tous les produits nécessaires reste garanti.

Les grandes sollicitations de clients sont d'autant plus usantes en rajoutant les nombreux résidents, qui ne peuvent plus traverser les frontières pour aller faire leurs courses, précédemment une pratique très courante. Pour en faire face et pour pouvoir donner plus de repos et pour ne pas pousser les salariées à leurs limites, le LCGB a demandé à ses délégués d'analyser la situation dans leurs entreprises respectives et de discuter des mesures d'adaptation avec la direction. Si nécessaire, l'organisation du temps de travail devra recourir à des renforts supplémentaires par intérimaires, initiatives sociales, etc.

Pour le LCGB, la restriction d'horaires d'ouverture n'est pourtant pas la solution optimale, comme le nombre de clients ne changera pas. Bien au contraire, tous les clients fréquenteront les supermarchés dans un espace de temps beaucoup plus condensé et inférieur aux heures actuelles. Bien que le dimanche soit plus calme, les retombées au niveau de la surcharge de travail, du stress et des incompréhensions seront d'autant plus graves pendant les heures ouvertes.

De façon générale et pour tous les métiers, qui font actuellement preuve d'un dévouement inlassable face à cette crise sanitaire, le LCGB revendique la mise en place des précautions de sécurité et hygiéniques tant nécessaires ainsi qu'une juste valorisation de l'engagement des salariés. Une telle valorisation pourra notamment se faire sous forme d'une prime exceptionnelle, qui serait exempte de toutes charges sociales et fiscales, comme déjà annoncées par certaines enseignes du secteur du commerce.

21 mars 2020

Handel

Sicherstellung der Versorgung des Großherzogtums und Anerkennung des unermüdlichen Einsatzes der Arbeitnehmer

Der LCGB dankt allen Menschen, die in diesen Tagen für uns arbeiten: Ärzte & Pflegekräfte, Arbeitnehmer im Lebensmittelbereich, Putzkräfte, Sicherheitsangestellte, Busfahrer, LKW-Fahrer, Polizei, Feuerwehr, Armee, Flughafenangestellte, ... um nur einige zu nennen.

Der LCGB unterstreicht jedoch auch das Engagement und die Bemühungen der Mitarbeiter im Einzelhandel, die hart dafür arbeiten, dass jeder weiterhin das Benötigte einkaufen kann. Diese Mitarbeiter sind derzeit eine der wichtigsten Säulen unserer Gesellschaft.

Es ist daher unerlässlich, diese Mitarbeiter vor allen Gesundheitsrisiken zu schützen angesichts des täglichen Kontakts mit Hunderten von Kunden. Deshalb fordert der LCGB die Regierung und die Arbeitgeber auf, maximale Sicherheitsmaßnahmen und sofortige hygienische Vorkehrungen (Plexiglas, Handschuhe, Desinfektionsmittel usw.) für alle Mitarbeiter sowie die Versorgung mit allen notwendigen Produkten zu gewährleisten.

Die Kundeanstürme sind umso größer, da zahlreiche Einwohner hinzukommen, die oftmals über die Grenzen hinweg eingekauft haben, was aktuell nicht mehr möglich ist. Damit dieses Volumen bewältigt werden kann und um den Beschäftigten mehr Ruhe zu gönnen und sie nicht an ihre Grenzen zu bringen, hat der LCGB seine Delegierten gebeten, die Situation in ihren jeweiligen Unternehmen zu analysieren und mit dem Management über Anpassungen zu diskutieren. Die Arbeitszeitorganisation macht es eventuell notwendig auf zusätzliche Verstärkung zurückzugreifen, wie z.B. Zeitarbeitskräfte, soziale Initiativen usw.

Eine Beschränkung der Öffnungszeiten ist für den LCGB jedoch nicht die optimale Lösung, da sich die Anzahl der Kunden nicht ändern wird. Im Gegenteil, all diese Kunden müssten die Supermärkte in einer wesentlich kürzeren Zeitspanne besuchen. Obwohl die Sonntage dann zwar ruhiger wären, würden die Auswirkungen in Bezug auf Überlastung, Stress und Unverständnis während der Öffnungszeiten umso gravierender sein.

Generell fordert der LCGB für alle Berufsbilder und Arbeitnehmer, die sich angesichts dieser Gesundheitskrise derzeit unermüdlich engagieren, die Umsetzung dringend erforderlicher Sicherheits- und Hygienevorkehrungen sowie die nötige Anerkennung des Mitarbeiterengagements. Dies könnte auch in Form eines Sonderbonus erfolgen, der von allen Sozialversicherungsabgaben und Steuern befreit wäre, wie bereits von einigen Einzelhändlern angekündigt.

21. März 2020



Tripartite digitale

Entre les syndicats, le Ministère du travail et les employeurs

Dans le cadre d'une réunion de « tripartite » digitale, qui s'est déroulée dans une atmosphère constructive, le LCGB a rappelé que la crise sanitaire actuelle mènera sûrement à une crise économique d'une envergure non vue depuis la Seconde Guerre mondiale. Le LCGB a soulevé 2 axes prioritaires, qui doivent rester garantis actuellement : L'état de santé ainsi que la sauvegarde des existences, des emplois et du pouvoir d'achat de tous les salariés du secteur privé.

Le LCGB salue toutes les mesures prises à cette date et a aujourd'hui fortement revendiqué une position claire du gouvernement quant à la continuation des activités de production au sein des entreprises essentielles et non-essentielles suite à l'arrêt de plusieurs entités de grandes envergures. Le LCGB a également rappelé qu'il s'avère nécessaire d'harmoniser par voie réglementaire les horaires d'ouverture dans le secteur du commerce pour pouvoir garantir le temps de repos nécessaire aux salariés ainsi que l'approvisionnement du Grand-Duché.

Le LCGB demande au-delà le renforcement des mesures de préventions et de sécurité mises en place ainsi que leur application stricte. Malgré tout, le matériel de protection fait souvent défaut et l'application de certaines mesures sanitaires est parfois très difficile à respecter. Comme la santé des salariés DOIT rester la première priorité, le gouvernement et les instances compétentes doivent prendre des mesures immédiates pour fournir le matériel requis et veiller à leur utilisation.

Le LCGB a également revendiqué une garantie salariale du gouvernement à hauteur de 100 % pour tous les salariés du secteur privé bénéficiant du chômage partiel dans le cadre du COVID-19. Les salariés travaillant dans les secteurs indispensables au bon fonctionnement de notre société doivent en outre connaître une reconnaissance juste de leur engagement quotidien, notamment par le biais de primes extraordinaires. Ces primes devraient être exemptes d'impôts et si l'entreprise, comme dans le secteur du nettoyage ou du jardinage, ne sera pas en mesure de payer de telles primes, le gouvernement devra considérer des primes étatiques.

Le LCGB a finalement rappelé que le financement et les conditions détaillées de toutes ces mesures urgentes doivent être discutés et réglés dans le cadre de la tripartite nationale. Aujourd'hui, il est plus qu'important de trouver le plus rapidement possible des solutions pragmatiques pour les salariés.

Digitales Dreiergespräch

Zwischen Gewerkschaften, Arbeitsministerium und Arbeitgebern

Im Rahmen einer digitalen Tripartite, die in einer konstruktiven Atmosphäre stattfand, erinnerte der LCGB daran, dass die aktuelle Gesundheitskrise sicherlich zu einer Wirtschaftskrise in einem seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gesehenen Ausmaß führen wird. Der LCGB betonte, dass 2 Prioritäten vorerst garantiert bleiben müssen: Die Gesundheit sowie die Sicherung der Existenz, der Arbeitsplätze und der Kaufkraft aller Beschäftigten im Privatsektor.

Der LCGB begrüßt alle bisher ergriffenen Maßnahmen und hat heute von der Regierung nachdrücklich eine klare Position über die Weiterführung der Produktionstätigkeiten nach der Schließung mehrerer großer Unternehmenseinheiten gefordert. Der LCGB erinnerte auch daran, dass es notwendig ist, die Öffnungszeiten im Handelssektor durch ein Reglement zu harmonisieren, um die notwendigen Ruhezeiten für die Beschäftigten und die Versorgung des Großherzogtums zu gewährleisten.

Darüber hinaus fordert der LCGB die Verstärkung der eingeführten Präventions- und Sicherheitsmaßnahmen und deren strikte Umsetzung. Trotz der zur Verfügung stehenden Schutzmittel und bestimmter Maßnahmen sind diese manchmal schwer einzusetzen. Da die Gesundheit der Beschäftigten weiterhin oberste Priorität haben muss, müssen die Regierung und die zuständigen Stellen unverzüglich Maßnahmen ergreifen, um die erforderliche Ausrüstung zur Verfügung zu stellen und deren Einsatz zu gewährleisten.

Der LCGB hat außerdem eine 100%ige staatliche Lohngarantie für alle Beschäftigten des Privatsektors, die sich aufgrund von COVID-19 in Kurzarbeit befinden, gefordert. Mitarbeiter, die in Bereichen arbeiten, die für das reibungslose Funktionieren unserer Gesellschaft unverzichtbar sind, und täglich ihr Engagement zeigen, müssen auch eine faire Anerkennung erhalten, unter anderem durch außerordentliche Prämien. Diese Prämien sollten steuerfrei sein, und wenn Unternehmen, wie im Reinigungs- oder Sicherheitssektor, nicht in der Lage sind, solche Prämien zu zahlen, wird die Regierung staatliche Prämien in Betracht ziehen müssen.

Abschließend betonte der LCGB, dass die Finanzierung und die detaillierten Bedingungen all dieser dringenden Maßnahmen im Rahmen einer nationalen Tripartite diskutiert und geregelt werden sollten. Heute gilt es, so schnell wie möglich praktische Lösungen für die Beschäftigten zu finden.

Indemnité du chômage partiel

Pas de critère de 80 % pour le salaire social minimum

Le LCGB salue l'annonce gouvernementale que pendant la durée de l'état de crise, l'indemnité du chômage partiel ne pourra pas être inférieure au salaire social minimum pour salariés non-qualifiés (2.141,99 €). Le cas échéant, celui-ci s'y substitue. La différence entre le montant de l'indemnité de chômage partiel et le montant du salaire social minimum non-qualifié sera prise en charge par le Fonds pour l'Emploi. Les modalités de paiement des charges sociales sont applicables.

Le LCGB soutient dans le contexte de la crise sanitaire toute mesure en faveur de la protection de la santé et de la sauvegarde des existences des salariés, mais continue toutefois à exiger une garantie salariale du gouvernement à hauteur de 100 % pour tous les salariés du secteur privé bénéficiant du chômage partiel dans le cadre du COVID-19.

L'indemnité légale du chômage partiel dans le cadre du COVID-19 s'élève à 80 % du salaire horaire brut normal (pour les heures chômées) avec un maximum de 2,5 x salaire social minimum non qualifié = 5.354,98 € bruts (soumis aux cotisations sociales et imposés) et un montant minimum égal au salaire social minimum non qualifié = 2 141,99 €.

Rien n'empêche que l'employeur décide de continuer volontairement à payer 100 % du salaire. Dans ce cas, la partie de salaire dépassant l'indemnité légale sera à charge de l'employeur.

En cas de maladie, congé de maternité, congé parental ou congé pour raisons familiales, l'indemnité est payée à 100 %. Aussi bien l'employeur que la CNS sont légalement tenus d'assurer la continuation du salaire entier en cas de maladie. Le chômage partiel ne déroge donc pas à l'obligation patronale d'indemniser à 100 % les salariés malades.

En cas d'arrêt partiel des activités (c.a.d. chômage partiel uniquement pour une fraction du temps de travail) : paiement à 100 % du salaire pour les heures prestées et paiement de 80 % du salaire normal pour les heures chômées.

27 mars 2020



Kurzarbeitergeld

Kein 80%-Kriterium für den sozialen Mindestlohn

Der LCGB begrüßt die Ankündigung der Regierung, dass das Kurzarbeitergeld in dieser Krisenzeite nicht unter dem sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer (2.141,99 €) liegen darf. Gegebenenfalls wird das Kurzarbeitergeld durch den sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitskräfte ersetzt. Die Differenz zwischen der Höhe des Kurzarbeitergeldes und des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeiter wird vom Beschäftigungsfonds gezahlt. Die Bedingungen für die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen bleiben bestehen.

Im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise unterstützt der LCGB alle Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherung der Existenz der Beschäftigten und fordert deshalb auch weiterhin eine 100%ige Lohngarantie der Regierung für alle Beschäftigten des privaten Sektors, die sich in Kurzarbeit aufgrund von COVID-19 befinden.

Das gesetzliche Kurzarbeitergeld aufgrund von COVID-19 beträgt 80% des normalen Bruttostundenlohns (für nicht geleistete Arbeitsstunden) mit einem Höchstbetrag von 2,5 x des unqualifizierten sozialen Mindestlohns = 5.354,98 € brutto (sozialversicherungs- und steuerpflichtig) und einem Mindestbetrag in Höhe des unqualifizierten sozialen Mindestlohns = 2.141,99 €.

Der Arbeitgeber kann aber weiterhin 100% des Gehalts zahlen. In diesem Fall wird der Teil des Gehalts, der über die gesetzliche Zahlung hinaus geht, vom Arbeitgeber gezahlt.

Bei Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen wird der Lohn zu 100% gezahlt. Sowohl der Arbeitgeber als auch die CNS sind verpflichtet, im Krankheitsfall die Weiterzahlung des vollen Gehalts zu gewährleisten. Die Kurzarbeit weicht daher nicht von der Verpflichtung des Arbeitgebers ab, kranken Mitarbeitern eine 100%ige Lohnfortzahlung zu zahlen.

Bei teilweiser Unterbrechung der Tätigkeit (d.h. Kurzarbeit nur für einen Bruchteil der Arbeitszeit): Zahlung von 100% des Gehalts für die geleisteten Arbeitsstunden und Zahlung von 80% des normalen Gehalts für die nicht geleisteten Stunden.

27. März 2020

CORONAVIRUS



La santé doit primer sur le bénéfice

Le LCGB revendique du gouvernement l'arrêt immédiat de toutes les activités économiques non-essentielles

Avec un taux d'infection en croissance quotidienne et l'annonce gouvernementale de se trouver seulement au début de cette crise sanitaire d'une envergure grave, le LCGB souligne les 2 axes prioritaires, qui doivent rester garantis:

- l'état de santé;
- la sécurité la sauvegarde des existences, des emplois et du pouvoir d'achat de tous les salariés du Grand-Duché.

Le LCGB rappelle dans ce contexte qu'il soutient toute mesure gouvernementale prise et salue l'annonce que pendant la durée de l'état de crise, l'indemnité du chômage partiel ne pourra pas être inférieure au salaire social minimum pour salariés non-qualifiés. Ensemble avec le paquet de mesures financières pour soutenir les entreprises de 8,8 milliards €, cette mesure apporte certes un soulagement aux entreprises et aux salariés. Le LCGB souligne toutefois que plus la garantie salariale du gouvernement pour le chômage partiel dans le cadre du COVID-19 s'élève, plus on pourra éviter une crise sociale subséquente à la crise sanitaire.

Quant à l'axe primordial de la protection de la santé et de la sécurité de tous les salariés, le LCGB revendique du gouvernement l'arrêt immédiat de toutes les activités économiques non-essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays, dont notamment la production d'acier ou le secteur d'automobile (pour seulement citer quelques-unes). Tout en sachant qu'une telle mesure pourra accélérer notre trajet vers une crise économique d'une envergure non vue depuis la Seconde Guerre mondiale, le LCGB insiste que la santé doive absolument primer sur le bénéfice ! Il faudra être plus déterminé que jamais pour se donner le plus de chances possible de ralentir la courbe d'infections à travers la population.

Malgré tous les efforts, le matériel de protection fait souvent défaut et l'application de certaines mesures sanitaires s'avère parfois très difficile à respecter. Avec la cessation des activités

non-essentielles, les outils et objets protecteurs tellement vitaux à la santé des salariés pourront être concentrés sur les secteurs existentiels. Le LCGB demande d'entamer tous les efforts et toutes les mesures requises pour que les salariés, qui s'engagent au quotidien pour notre santé et notre bien-être, puissent travailler avec un niveau maximal de protection et de sécurité. Comme la fermeture des chantiers l'a prouvé, une telle mesure limitera encore davantage la circulation et le contact humain, limitant ainsi le risque d'infection et la propagation du COVID-19.

Dans le contexte de l'annonce gouvernementale de l'extension de la durée du travail journalier à 12 heures (60 heures hebdomadaires) pour les entreprises dont le fonctionnement est essentiel, le LCGB soutient la mesure mais seulement en tant que mesure de dernière instance. Le LCGB revendique d'avant tout renforcer les équipes par du personnel supplémentaire pour soulager les salariés et garantir le repos requis. Des salariés fatigués et épuisés sont d'autant plus fragilisés quant à l'erreur et à la maladie...

Le LCGB souligne qu'il s'avère en outre nécessaire d'harmoniser par voie réglementaire les horaires d'ouverture dans le secteur du commerce pour pouvoir garantir le temps de repos nécessaire aux salariés ainsi que l'approvisionnement du Grand-Duché.

Aujourd'hui, il est plus qu'important de trouver le plus rapidement possible des solutions pragmatiques pour les salariés, n'importe leur secteur d'activité. Ainsi, le LCGB revendique que notre gouvernement prenne les décisions qui s'imposent pour éviter toute contagion inutile et pour protéger les salariés dont l'activité est essentielle au combat de la crise ou au fonctionnement de la vie de notre société.

30 mars 2020

Gesundheit vor Profit

Der LCGB fordert von der Regierung die sofortige Einstellung aller nicht wesentlichen wirtschaftlichen Aktivitäten

Angesichts der täglich steigenden Infektionsrate und der Ankündigung der Regierung, dass dies erst der Anfang dieser schweren Gesundheitskrise ist, unterstreicht der LCGB die 2 Prioritäten, die gewährleistet bleiben müssen:

- Gesundheit sowie Sicherheit
- die Sicherung der Existenz, der Arbeitsplätze und der Kaufkraft aller Arbeitnehmer im Großherzogtum.

Der LCGB erinnert daran, dass er alle Maßnahmen der Regierung in diesem Zusammenhang unterstützt, und begrüßt die Ankündigung, dass während der Krise der Ausgleich für Kurzarbeit nicht unter dem sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeiter liegen darf. Zusammen mit dem 8,8 Milliarden € schweren Finanzpaket zur Unterstützung von Unternehmen bringt diese Maßnahme sicherlich eine Erleichterung für Unternehmen und Arbeitnehmer. Der LCGB weist jedoch darauf hin, dass eine soziale Krise nach der Gesundheitskrise umso eher vermieden werden kann, je höher die Lohngarantie der Regierung für Kurzarbeit aufgrund von COVID-19 ist.

Hinsichtlich der Priorität des Schutzes der Gesundheit sowie Sicherheit aller Beschäftigten fordert der LCGB von der Regierung die sofortige Einstellung aller wirtschaftlichen Aktivitäten, die nicht wesentlich sind für die Aufrechterhaltung der lebenswichtigen Belange der Bevölkerung und des Landes, darunter insbesondere die Stahlproduktion oder der Automobilsektor (um nur einige zu nennen). Der LCGB ist sich bewusst, dass eine solche Maßnahme eine Wirtschaftskrise von einem seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gesehenen Ausmaß beschleunigen könnte, aber die Gesundheit muss unbedingt Vorrang vor dem Profit haben! Wir müssen entschlossener denn je sein, um die Kurve der Infektionen in der gesamten Bevölkerung zu verlangsamen.

Trotz aller Bemühungen fehlt es oft an Schutzausrüstung, und die Anwendung bestimmter gesundheitlicher Maßnahmen ist in man-

chen Fällen schwer umsetzbar. Mit der Einstellung nicht wesentlicher Aktivitäten könnten die für die Gesundheit der Beschäftigten so wichtigen Schutzmittel und -gegenstände auf die existenziellen Bereiche konzentriert werden. Der LCGB fordert alle Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter, die sich täglich für unsere Gesundheit und unser Wohl einsetzen, mit dem höchsten Maß an Schutz und Sicherheit arbeiten können. Wie die Schließung von Baustellen bewiesen hat, würde eine solche Maßnahme den Verkehr und den Kontakt mit Menschen weiter einschränken und damit das Infektionsrisiko und die Verbreitung von COVID-19 begrenzen.

Hinsichtlich der von der Regierung angekündigten Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden (60 Stunden pro Woche) für Unternehmen mit wesentlichen Aktivitäten, sieht der LCGB diese Maßnahme jedoch nur als letztes Mittel. Der LCGB fordert vor allem, die Belegschaft mit zusätzlichem Personal zu verstärken, um die Mitarbeiter zu entlasten und die erforderliche Ruhezeit zu gewährleisten. Müde und erschöpfte Mitarbeiter sind umso anfälliger für Fehler und Krankheit ...

Der LCGB betont, dass es auch notwendig ist, die Öffnungszeiten im Einzelhandel durch eine Verordnung zu harmonisieren, um die notwendigen Ruhezeiten für die Beschäftigten und die Versorgung des Großherzogtums mit Waren zu gewährleisten.

Heute ist es mehr als wichtig, so schnell wie möglich pragmatische Lösungen für die Arbeitnehmer zu finden, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich. Daher fordert der LCGB, dass die Regierung die notwendigen Entscheidungen trifft, um jede unnötige Ansteckung zu vermeiden und die Arbeitnehmer zu schützen, deren Tätigkeit für die Bekämpfung der Krise oder für das Funktionieren unserer Gesellschaft unerlässlich ist.

30. März 2020

78 semaines de maladie

Afin de protéger tous les salariés contre une résiliation automatique de leur contrat de travail pendant la crise sanitaire, la limite des 78 semaines de maladie ne sera pas d'application du 18 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état de crise. Cette mesure est accompagnée de deux mesures visant à soutenir financièrement les entreprises :

- les indemnités de maladie seront dès le 1^{er} jour intégralement payés par la CNS dans le respect des dispositions légales applicables au maintien intégral du salaire ;
- les reports de cotisations sociales ne seront pas frappés d'intérêts moratoires à partir du 1^{er} avril 2020.

Pour rappel, la suppression permanente de la limite de 78 semaines ou toute autre limite est une revendication de longue date du LCGB, comme c'est l'unique solution pour garantir, que toute personne gravement malade ne se voit plus jamais confrontée à des problèmes existentiels liés à un arrêt de maladie prolongé ainsi que pour garantir une protection contre le licenciement tout au long de la maladie.

78 Krankheitswochen

Um alle Arbeitnehmer vor einer automatischen Beendigung ihres Arbeitsvertrages während der Gesundheitskrise zu schützen, wird die Begrenzung von 78 Krankheitswochen vom 18. März 2020 bis zum Ende der Krisenzeit abgeschafft. Diese Maßnahme wird von zwei Initiativen zur finanziellen Unterstützung der Unternehmen begleitet:

- das Krankengeld wird vom ersten Tag an in voller Höhe von der CNS gezahlt, unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für die volle Lohnfortzahlung;
- ab dem 1. April 2020 werden für die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen keine Verzugszinsen mehr erhoben.

Der LCGB fordert seit langem die vollständige Streichung der Begrenzung auf 78 Krankheitswochen bzw. jeder anderen Begrenzung bei Krankheit, da nur so sichergestellt werden kann, dass schwerkrank Menschene nie wieder mit existenziellen Problemen aufgrund einer Langzeiterkrankung konfrontiert werden und der Kündigungsschutz während des gesamten Krankheitsverlaufs gewährleistet ist.



Stratégie d'exit

Surmonter la crise en toute sécurité et fortifier le Luxembourg et son salariat pour demain !

Suite à l'annonce gouvernementale de présenter prochainement sa stratégie d'exit pour la crise sanitaire actuelle, le LCGB tient à souligner l'importance primordiale d'une transition du confinement à une gestion et un contrôle pandémique efficace ainsi que socialement et économiquement durable. Le gouvernement devra élaborer une stratégie cohérente qui, en protégeant la santé de tous les citoyens, fortifiera le Grand-Duché et son salariat à l'issue de cette crise.

Avant tout, le redémarrage des activités devra être réalisé en protégeant la santé de tout un chacun. Les différents secteurs économiques et industriels devraient progressivement reprendre leurs activités selon le principe d'une « réouverture et accélération des activités selon l'efficacité et la propagation des mesures de protection en place ». Pour pouvoir garantir une relance contrôlée, le LCGB demande au Gouvernement :

- de définir des règles de sécurité claires et précises, sous lesquelles les entreprises pourront travailler ;
- de fournir le matériel de sécurité requis ;
- de veiller à la stricte application de l'intégralité de la réglementation de sécurité.

Afin de protéger la santé des salariés et des clients et d'éviter toute résurgence d'une vague d'infection, le LCGB fait également appel d'instaurer des tests au COVID-19 obligatoires avant tout retour au travail.

Quant à l'économie luxembourgeoise, le LCGB salue le paquet financier du gouvernement pour soutenir une relance économique nationale, mais rappelle que toute relance devra se faire en respect des droits et intérêts des salariés. Aucun salarié ne pourra être délaissé ! Le LCGB n'acceptera dans ce contexte aucun licenciement et demande l'extension absolue des mesures gouvernementales non seulement jusqu'à la fin de l'état de crise, mais jusqu'à ce que la dernière retombée de la crise

soit passée afin d'assouplir les effets généraux économiques. Il faut aujourd'hui plus que jamais éviter que les salariés du secteur privé payent tant le prix de la crise sanitaire que de la crise sociale y afférente.

Pourtant, le LCGB juge que cette crise puisse également être porteuse d'opportunités. Pour le LCGB, il est aujourd'hui plus important que jamais, de renforcer les droits et acquis des salariés pour l'après crise de demain ! Le LCGB demande ainsi au gouvernement d'évaluer les mesures mises en place ces derniers temps et d'en tirer les bonnes leçons et conclusions pour demain. En effet, depuis la décision de l'état de crise, un grand nombre de règlements Grand-ducaux ont vu le jour dans l'urgence, très souvent en correspondance avec des revendications de longue date du LCGB, notamment :

Chômage partiel

Bien que le chômage partiel soit une des mesures primordiales pour sortir renforcé de cette crise, pour le LCGB cette mesure ne peut guère être jugée comme suffisante. Le LCGB continue à exiger une garantie salariale du gouvernement à hauteur de 100 % dans le cadre du chômage partiel lié au COVID-19. Pour la période d'après crise, le LCGB revendique une amélioration générale de l'indemnité de chômage en garantissant que le montant correspond pendant toute la période d'indemnisation à 90 % de la dernière rémunération avec comme limite supérieure le plafond cotisable (5 fois le salaire social minimum).

Limite de 78 semaines de maladie

Afin de protéger tous les salariés contre une résiliation automatique de leur contrat de travail pendant la crise sanitaire, la limite des 78 semaines de maladie a été suspendue pendant l'état de crise. Le LCGB continue toutefois à revendiquer la suppression permanente de la limite de 78 semaines, comme elle constitue l'unique solution pour garantir que toute personne gravement malade ne se voit plus jamais confrontée à des problèmes exis-

tentiels. Les salariés doivent rester en arrêt de maladie jusqu'à ce qu'ils soient de nouveau en mesure de reprendre leur travail ou jusqu'à l'attribution d'une pension d'invalidité.

Salaire social minimum

Depuis des années, le LCGB s'engage en faveur d'une revalorisation substantielle du salaire social minimum comme les bénéficiaires ont d'un mois à l'autre du mal à joindre les deux bouts. Le LCGB salue que le chômage partiel lié au COVID-19 ne les défavorisât pas supplémentairement en garantissant le paiement du salaire social minium (sans application du seuil des 80 %). Le LCGB demande pourtant au Gouvernement d'étendre cette réactivé et de surmonter la lenteur de la mise en œuvre auparavant d'une revalorisation du salaire social minimum général. Les bénéficiaires vivent depuis longtemps en dessous du seuil de pauvreté et nécessitent un soulagement immédiat afin d'éviter que la crise ne fortifie pas davantage ce phénomène. Une nouvelle crise sociale devra en toutes instances être évitée.

Plans sociaux et faillites

En sachant que le risque d'éventuels plans sociaux ou faillites s'accroîtra face aux retombées économiques de cette crise sanitaire, le LCGB rappelle sa revendication d'un renforcement des droits des salaires, dont notamment l'ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le jour de la faillite. Une adaptation du cadre légal s'avère primordiale pour la sauvegarde de l'existence et du niveau de vie des salariés des entreprises en faillite ou mettant en œuvre un plan social.

Organisation du travail – 60 heures / semaines

Pendant l'état de crise, une extension de la durée du travail journalier à 12 heures (60 heures hebdomadaires) se limitant aux entreprises dont le fonctionnement est essentiel est possible sous condition d'un avis favorable de la délégation du personnel ou l'accord des 2 organisations syndicales représentatives. Avec un assouplissement du confinement et une reprise des activités

économiques graduelle, le LCGB demande le retrait immédiat de cette mesure afin d'éviter que d'autres entreprises non-essentielles désirent faire recours à ce dispositif afin de rattraper des éventuels retards.

Digitalisation des services

Le LCGB salue en outre la mise en œuvre rapide de services digitaux simplifiés au niveau de l'ADEM ou de la santé pour seulement citer ces exemples. Pour faire face aux mutations permanentes de l'ère digitale, le LCGB demande que ces services, que ce soit la téléconsultation en ligne, le dossier informatique du patient, les procédures d'inscription à l'ADEM, etc., soient maintenus et consolidés de façon générale pour l'après crise. Ils pourront accélérer la simplification administrative et façonnez l'organisation du Grand-Duché au sein d'un monde 4.0.

Cellule de reclassement

Le LCGB souligne dans ce contexte à nouveau sa revendication pour la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) de la sidérurgie dans d'autres secteurs économiques frappés de plein fouet par la crise sanitaire actuelle afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements.

Congés collectifs – Secteur de la construction

En ne connaissant ni l'envergure ni l'intégralité des retombées de cette crise sanitaire suivie probablement d'une crise économique, le LCGB juge qu'il est actuellement trop tôt et intempestif pour discuter des mesures d'organisation de travail spécifiques, que ce soit pour le secteur de la construction ou tout autre secteur. Le déroulement de la relance contrôlée ainsi que les répercussions économiques devront avant tout être suivis de près et analysés.

8 avril 2020

Exit-Strategie

Die Krise sicher überwinden und Luxemburg und seine Arbeitnehmer für morgen stärken!

Nach der Regierungsankündigung über die in Kürze folgende Vorlage ihrer Exit-Strategie für die aktuelle Gesundheitskrise, betont der LCGB die Wichtigkeit eines Übergangs vom Lockdown zu einer wirksamen sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Pandemiekontrolle und -management. Die Regierung muss eine kohärente Strategie entwickeln, um das Großherzogtum und seine Arbeitnehmer nach dieser Krise zu stärken und die Gesundheit aller Bürger zu schützen.

Vor allem muss die Wiederaufnahme der Tätigkeiten unter Wahrung der Gesundheit aller erreicht werden. Die verschiedenen Wirtschafts- und Industriezweige sollten ihre Aktivitäten nach dem Prinzip „Wiedereröffnung und Intensivierung der Aktivitäten entsprechend der Wirksamkeit und Bandbreite der bestehenden Schutzmaßnahmen“ schrittweise wieder aufnehmen. Um einen kontrollierten Übergang zu gewährleisten, fordert der LCGB die Regierung auf:

- klare und präzise Sicherheitsregeln zu definieren, nach denen die Unternehmen arbeiten können;

- die notwendige Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen;
- sicherzustellen, dass alle Sicherheitsvorschriften strikt umgesetzt werden.

Um die Gesundheit von Mitarbeitern und Kunden zu schützen und das Wiederaufflammen einer Infektionswelle zu verhindern, fordert der LCGB außerdem einen obligatorischen COVID-19-Test vor jeder Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Im Hinblick auf die luxemburgische Wirtschaftslage begrüßt der LCGB das Finanzpaket der Regierung zur Unterstützung der nationalen Wirtschaft, weist jedoch darauf hin, dass die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer gewahrt bleiben müssen. Kein Arbeitnehmer darf auf der Strecke bleiben! Der LCGB wird in diesem Zusammenhang keine Entlassungen akzeptieren und fordert die Verlängerung der staatlichen Maßnahmen nicht nur bis zum Ende der Krise, sondern bis die letzten Folgen der Krise vorüber sind, um die allgemeinen wirtschaftlichen Auswirkungen abzumildern. Mehr denn je muss verhindert werden, dass die Beschäftigten

ten des Privatsektors den Preis sowohl der Gesundheitskrise als auch der damit verbundenen sozialen Krise zahlen müssen.

In den Augen des LCGB birgt diese Krise aber auch Chancen. Für den LCGB ist es jetzt wichtiger denn je, die Rechte und Leistungen der Arbeitnehmer für die Zeit nach der Krise zu stärken! Der LCGB fordert die Regierung daher auf, die kürzlich eingeführten Maßnahmen zu bewerten und die richtigen Lehren und Schlussfolgerungen schon heute für morgen zu ziehen. In der Tat sind seit der Ausrufung des Krisenzustands zahlreiche großherzogliche Regelungen aufgrund von Dringlichkeit entstanden, oftmals in Übereinstimmung mit langjährigen Forderungen des LCGB, insbesondere:

Kurzarbeit

Obwohl die Kurzarbeit eine der wichtigsten Maßnahmen ist, um gestärkt aus dieser Krise hervorzugehen, kann diese Maßnahme für den LCGB kaum als ausreichend angesehen werden. Der LCGB fordert von der Regierung weiterhin eine 100-%ige Lohngarantie bei Kurzarbeit aufgrund von COVID-19. Für die Zeit nach der Krise fordert der LCGB eine allgemeine Verbesserung des Arbeitslosengeldes, indem sichergestellt wird, dass das Arbeitslosengeld für die gesamte Entschädigungsdauer 90% des letzten Arbeitsentgelts mit der Höchstgrenze entsprechend des Spitzenbeitragssatzes (das Fünffache des sozialen Mindestlohns) beträgt.

Begrenzung auf 78 Krankheitswochen

Um alle Beschäftigten vor einer automatischen Beendigung ihres Arbeitsvertrages während der Gesundheitskrise zu schützen, wurde für diese Zeit die Begrenzung auf 78 Krankheitswochen ausgesetzt. Der LCGB fordert weiterhin die dauerhafte Aufhebung der 78-Wochen-Grenze, da nur so sichergestellt werden kann, dass schwerkranke Menschen nie wieder mit existenziellen Problemen konfrontiert werden. Die Mitarbeiter müssen so lange krankgeschrieben bleiben, bis sie wieder in der Lage sind, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren oder ihnen eine Invalidenrente zugesprochen wird.

Sozialer Mindestlohn

Seit Jahren setzt sich der LCGB für eine deutliche Erhöhung des sozialen Mindestlohns ein, da die Begünstigten von Monat zu Monat darum kämpfen, über die Runden zu kommen. Der LCGB begrüßt, dass die Kurzarbeit aufgrund von COVID-19 diese Ar-



beitnehmer nicht weiter benachteiligt hat, indem die Zahlung des sozialen Mindestlohns (ohne Anwendung der 80%-Schwelle) garantiert wurde. Der LCGB fordert die Regierung jedoch auf, diese Reaktionsschnelligkeit beizubehalten, um die bisherige langsame Umsetzung der Erhöhung des sozialen Mindestlohns zu überwinden. Die Begünstigten leben seit langem unter der Armutsgrenze und benötigen sofortige Hilfe, um zu verhindern, dass die Krise dieses Phänomen weiter verstärkt. Eine neue soziale Krise muss um jeden Preis vermieden werden.

Sozialpläne und Insolvenzen

In dem Wissen, dass das Risiko möglicher Sozialpläne oder Insolvenzen angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Gesundheitskrise steigt, bekräftigt der LCGB seine Forderung nach einer Stärkung der Lohnrechte, insbesondere auch das Recht auf Arbeitslosenunterstützung ab dem Tag des Konkurses. Eine Anpassung des rechtlichen Rahmens ist unerlässlich, um die Existenz und den Lebensstandard der Beschäftigten von Unternehmen zu sichern, die in Konkurs gehen oder einen Sozialplan umsetzen.

Arbeitsorganisation – 60 Stunden/Woche

Während der Krise ist eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden (60 Stunden pro Woche) möglich, begrenzt auf Unternehmen, deren Tätigkeiten unerlässlich sind, sofern die Personalvertretung eine positive Stellungnahme abgibt oder die beiden repräsentativen Gewerkschaften zustimmen. Der LCGB fordert im Falle einer Lockerung der Einschränkungen und einer allmählichen Wiederaufnahme der wirtschaftlichen Tätigkeiten die sofortige Rücknahme dieser Maßnahme, um zu verhindern, dass andere Unternehmen mit nicht wesentlichen Tätigkeiten von dieser Maßnahme Gebrauch machen, um etwaige Verzögerungen aufzuholen.

Digitalisierung von Dienstleistungen

Der LCGB begrüßt auch die rasche Einführung vereinfachter digitaler Dienste bei der ADEM oder auf Gesundheitsebene, um nur einige Beispiele zu nennen. Um den permanenten Veränderungen des digitalen Zeitalters gerecht zu werden, fordert der LCGB, dass diese Dienstleistungen, sei es die Online-Telefonberatung, die digitale Patientenakte, das ADEM-Registrierungsverfahren usw., für die Zeit nach der Krise generell beibehalten und konsolidiert werden. Dadurch kann die administrative Vereinfachung beschleunigt und die Verwaltung des Großherzogtums entsprechend der 4.0-Welt gestaltet werden.

Wiedereingliederungsstelle

In diesem Zusammenhang betont der LCGB erneut seine Forderung nach der Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen.

Kollektivurlaub – Baugewerbe

Da der LCGB weder das Ausmaß noch die vollen Auswirkungen dieser Gesundheitskrise kennt, auf die wahrscheinlich eine Wirtschaftskrise folgen wird, ist er der Ansicht, dass es derzeit zu früh ist, spezifische Maßnahmen zur Arbeitsorganisation zu erörtern, sei es für den Bausektor oder einen anderen Sektor. Vor allem der Verlauf eines kontrollierten Übergangs und die wirtschaftlichen Auswirkungen müssen genau beobachtet und analysiert werden.

Emplois et travailleurs

La Commission européenne propose un nouvel instrument financier temporaire

La présidente de la Commission, Ursula VON DER LEYEN, a annoncé début avril 2020 un nouvel instrument de soutien financier pour contrecarrer les risques de chômage causés par la crise sanitaire. Dénommé « SURE », l'instrument est limité à la durée de la pandémie COVID-19 et a comme objectif de protéger les emplois et les salariés touchés. Plus précisément, c'est une aide supplémentaire de l'UE qui vise à financer les dispositifs de chômage partiel dans les États membres. L'instrument prévoit une assistance financière, par des prêts à des conditions favorables, jusqu'à 100 milliards €. Cette initiative est censée renforcer les mesures déjà existantes aux niveaux nationaux et aider ainsi les pays à faire face aux augmentations imprévues des dépenses publiques destinées à préserver l'emploi et la sauvegarde des existences.

Les syndicats européens revendent que les États membres devraient utiliser les prêts qu'ils reçoivent dans le cadre du programme « SURE » pour financer des dispositifs de chômage partiel destinés aux salariés ainsi qu'en faveur des salariés indépendants. Personne ne doit être laissé pour compte dans cette crise.

« Un programme comme SURE est nécessaire de toute urgence pour prévenir le chômage de masse et une récession profonde » a déclaré Luca VISENTINI, secrétaire général de la CES. « De plus en plus d'emplois sont perdus chaque jour et des mesures ambitieuses visant à prévenir les pertes d'emplois et à protéger les salaires ne peuvent se faire attendre ».

La proposition de la Commission sera discutée par les Ministres des finances européens et par le Conseil européen cette semaine. La CES, l'OGBL et le LCGB demandent à l'Eurogroupe et au Conseil d'approuver « SURE » le plus vite possible et de le rendre immédiatement opérationnel.

9 avril 2020

9. April 2020



L'équipe du LCGB s'engage au quotidien au niveau des entreprises afin d'améliorer les conditions de travail des salariés par la mise en place des dispositions de sécurité nécessaires tout en veillant à la reconnaissance de l'engagement personnel témoigné !

LCGB



Redémarrage successif

4 conditions sine qua non pour protéger la santé des salariés du Grand-Duché

Suite à différentes vidéoconférences entre le Ministre du Travail, Dan KERSCH, l'UEL et les organisations syndicales quant à un redémarrage successif des activités économiques, le LCGB tient à nouveau à souligner l'importance primordiale d'une transition du confinement à une gestion et un contrôle pandémique efficace ainsi que socialement et économiquement durable. La stratégie choisie par le gouvernement devra faire preuve de cohérence en protégeant la santé de tous les citoyens et en soutenant le salariat de notre économie à l'issue de la crise sanitaire. Pour une reprise progressive et bien réfléchie, le LCGB tient à rappeler 4 conditions sine qua non pour protéger la santé des salariés du Grand-Duché :

- adopter un règlement grand-ducal, qui énumère explicitement toutes les règles et mesures de précautions à prendre pour la prévention et protection de la santé des salariés et de veiller à son stricte application ;
- instaurer des tests au COVID-19 obligatoires avant tout retour au travail ;
- application stricte du droit de retrait pour l'ensemble des salariés confrontés à toute forme de risque en relation avec leur santé et sécurité ;
- implication plus active des partenaires sociaux dans les préparations de la phase de démarrage.

14 avril 2020

1^{ère} phase du déconfinement

Démarrage des activités de la construction

Les activités économiques redémarrées au 20 avril 2020 comprennent notamment le secteur de la construction. Pour le LCGB toute reprise d'activités doit pourtant se faire moyennant des dispositions et mesures, qui garantissent la protection de la santé des salariés. Le LCGB salue ainsi la mise en place d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un règlement grand-ducal, qui reprend des représentants de l'Inspection du Travail et des Mines, du Ministère du Travail, des organisations patronales ainsi que des syndicats. Le LCGB veillera à ce que ce règlement grand-ducal énuméra explicitement toutes les règles et mesures de précautions à prendre pour la prévention et protection de la santé des salariés ainsi que les moyens à disposition des salariés pour l'application pratique de ces mesures.

15 avril 2020

Schrittweiser Übergang

4 Bedingungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer im Großherzogtum

Nach Videokonferenzen zwischen dem Arbeitsminister Dan KERSCH, der UEL und den Gewerkschaften über eine sukzessive Wiederaufnahme der Wirtschaftsaktivitäten möchte der LCGB erneut die Wichtigkeit eines Übergangs vom Lockdown zu einer wirksamen sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Pandemiekontrolle und -management hervorheben. Die Regierung muss eine kohärente Strategie entwickeln, um die Gesundheit aller Bürger zu schützen und die Arbeitskräfte in unserer Wirtschaft nach der Gesundheitskrise zu unterstützen. Für den schrittweisen und wohlüberlegten Übergang möchte der LCGB 4 Bedingungen hervorheben, die für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer unerlässlich sind:

- die Verabschiedung einer großherzoglichen Verordnung, die explizit alle Regelungen und Vorsorgemaßnahmen zur Vorbeugung und zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer aufliest und deren strikte Anwendung gewährleistet sein muss;
- die Einführung obligatorischer COVID-19-Tests vor jeder Rückkehr an den Arbeitsplatz;
- die strikte Anwendung des „droit de retrait“ (Zurückbehaltungsrecht) für Arbeitnehmer, die mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken konfrontiert sind;
- eine aktiverere Beteiligung der Sozialpartner an den Vorbereitungen für die Anlaufphase.

14. April 2020

Erste Phase der Lockerungen

Aufnahme der Tätigkeiten im Bausektor

Zu den Tätigkeiten, die am 20. April 2020 wieder aufgenommen werden, gehört der Bausektor. Der LCGB ist jedoch der Ansicht, dass jede Wiederaufnahme der Tätigkeit Bestimmungen und Maßnahmen unterliegen muss, die den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten. Der LCGB begrüßt es, dass eine Arbeitsgruppe, der Vertreter der Gewerbeaufsicht, des Gesundheitsministeriums, des Arbeitsministeriums, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften angehören, eine großherzogliche Verordnung ausarbeitet. Der LCGB setzt sich dafür ein, dass in dieser großherzoglichen Verordnung alle Regeln und Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer sowie die den Arbeitnehmern für die praktische Umsetzung dieser Maßnahmen zur Verfügung stehenden Mittel ausdrücklich aufgeführt werden.

15. April 2020

Construction

Position du LCGB quant au congé collectif

Suite à une concertation avec ses structures syndicales ainsi que ses délégués du secteur de la construction, le LCGB souligne ses revendications incontournables pour une éventuelle suppression voire suspension du congé collectif :

- les salariés devront avoir droit à 3 semaines consécutives de congé pendant la période estivale du 15.07.2020 au 15.09.2020 ;
- ce congé pourra être organisé en étroite collaboration avec l'employeur afin d'envisager différents types d'organisation tels que, congé individuel, congé par équipe et fractionnement des différentes périodes pendant la période du 15.07.2020 au 15.09.2020.

Le LCGB rappelle toutefois que par le passé, le secteur de la construction a parfois dû subir de longues périodes d'intempéries, même jusqu'à 4 semaines d'inactivité, sans que pour autant le congé collectif soit reporté. Cette année, le secteur n'a pratiquement pas souffert d'intempéries.

Concernant le congé collectif d'hiver, le LCGB est favorable à entamer des discussions en temps utile et nécessaire afin d'envisager une prolongation éventuelle. Ces discussions pourront être entamées durant le mois d'octobre 2020.

Lors des concertations du LCGB avec ses délégués, ceux-ci ont exprimé leur volonté de soutenir la reprise ainsi que l'entreprise en proposant une disponibilité de compenser les retards des chantiers en se tenant disponibles pour prêter, en fonction du besoin, des heures supplémentaires dans le respect des conditions légales et de la convention collective.

Finalement, le LCGB reste disponible et engagé pour poursuivre la recherche de toutes pistes, qui pourraient permettre de trouver une solution convenable pour les différentes parties. Une solution, qui permettra des activités dans les meilleures conditions possibles dans le strict respect de la santé de tous les salariés, dans l'intérêt économique des entreprises et surtout en permettant aux salariés très engagés du secteur, de pouvoir disposer de leur congé réactif de trois semaines.

16 avril 2020



Bauwesen

Position des LCGB zum Kollektivurlaub

Nach Beratung innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen sowie mit seinen Delegierten aus dem Bausektor unterstreicht der LCGB seine Forderungen hinsichtlich einer möglichen Abschaffung oder Aussetzung des Kollektivurlaubs:

- Arbeitnehmer müssen während der Sommerperiode vom 15.07.2020 bis 15.09.2020 Anspruch auf 3 aufeinander folgende Wochen Urlaub haben;
- dieser Urlaub könnte in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber geplant werden, um verschiedene Organisationsformen wie individuellen Urlaub, Urlaub einer Mannschaft und Aufteilung der verschiedenen Urlaubsperioden im Zeitraum vom 15.07.2020 bis zum 15.09.2020 vorzusehen.

Der LCGB erinnert jedoch daran, dass der Bausektor in der Vergangenheit mitunter lange Schlechtwetterperioden, sogar bis zu vier Wochen, hinnehmen musste, ohne dass der Kollektivurlaub verschoben wurde. In diesem Jahr hat der Sektor kaum unter schlechtem Wetter gelitten.

Im Hinblick auf den Kollektivurlaub im Winter spricht sich der LCGB dafür aus, zu gegebener Zeit die notwendigen Gespräche aufzunehmen, um eine mögliche Verlängerung in Betracht zu ziehen. Diese Gespräche könnten im Laufe des Monats Oktober 2020 aufgenommen werden.

Während der Beratungen des LCGB mit seinen Delegierten boten letztere an, die Wiederaufnahme und Unternehmen zu unterstützen, indem Verzögerungen auf den Baustellen bei Bedarf durch Überstunden ausgeglichen werden, unter Einhaltung der gesetzlichen Bedingungen und des Tarifvertrags.

Schließlich steht der LCGB weiterhin für Gespräche zur Verfügung und setzt sich dafür ein, alle Möglichkeiten zu erörtern, die zu einer für alle Parteien geeigneten Lösung führen könnten. Eine Lösung, die es ermöglicht, die Tätigkeiten unter den bestmöglichen Bedingungen und unter strikter Wahrung der Gesundheit aller Beschäftigten sowie im wirtschaftlichen Interesse der Unternehmen durchzuführen und vor allem es den sehr engagierten Beschäftigten ermöglicht, ihren dreiwöchigen Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

16. April 2020

Santé des salariés

Règles et mesures officielles

En vue de la reprise de certaines activités économiques le 20 avril 2020, un règlement grand-ducal a été élaboré entre partenaires sociaux pour introduire une série d'obligations spécifiques, qui sont à appliquer par les employeurs et par les salariés pendant la durée de l'état de crise pour faire face à l'épidémie du COVID-19 et pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés. L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) veillera à l'application de ces dispositions.

Le LCGB salue que le règlement grand-ducal rappelle le droit de retrait, qui offre au salarié la possibilité, face à tout danger grave et imminent pour leur santé, de se retirer et d'arrêter l'exécution de sa tâche afin de se protéger. Les salariés ne peuvent dans ce contexte en aucun cas être sanctionnés sous n'importe quelle forme par l'employeur.

Le LCGB souligne que l'information et la formation de tous les salariés quant aux risques éventuels pour la sécurité et la santé, aux précautions à prendre, au port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection ainsi que quant aux prescriptions en matière d'hygiène relèvent aujourd'hui d'une importance vitale.

Dans ce contexte, le LCGB a créé un résumé compact des mesures d'application générale qui est disponible via www.lcgb.lu.

17 avril 2020

Coronavirus (COVID-19)
Mesures de protections

Si vous vous sentez malade ou vous éprouvez les symptômes du COVID-19, comme la fièvre, les maux de tête, un gêne respiratoire ou autre, restez impérativement à la maison pour éviter une contagion de vos collègues et contactez votre médecin traitant

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

Version 1.0

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

Gesundheit der Arbeitnehmer

Offizielle Regelungen und Maßnahmen

Im Hinblick auf die Wiederaufnahme bestimmter Wirtschaftstätigkeiten am 20. April 2020, wurde zwischen den Sozialpartnern eine großherzogliche Verordnung erarbeitet, die eine Reihe spezifischer Verpflichtungen einführt, die sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern während der Krisenzeit zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer anzuwenden sind. Die Gewerbeaufsicht (ITM) wird die Anwendung dieser Bestimmungen sicherstellen.

Der LCGB begrüßt, dass in der großherzoglichen Verordnung das Zurückbehaltungsrecht („Droit de retrait“) explizit genannt wird, das den Arbeitnehmern ermöglicht, bei ernster und drohender Gefahr für die Gesundheit, sich zurückzuziehen und ihre Tätigkeit zu beenden, um sich selbst zu schützen. In diesem Fall können Arbeitnehmer in keiner Form durch den Arbeitgeber sanktioniert werden.

Der LCGB betont, dass die Information und Schulung aller Mitarbeiter über mögliche Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen, das Tragen und die Verwendung von Schutzausrüstung und -kleidung sowie die Hygieneanforderungen heute von entscheidender Bedeutung sind.

In diesem Zusammenhang hat der LCGB eine kompakte Zusammenfassung mit den allgemeinen Schutzmaßnahmen erstellt. Verfügbar unter www.lcgb.lu.

17. April 2020

L'employeur et le salarié ont une coresponsabilité

En vue de la relance progressive des activités économiques, des mesures de protections supplémentaires s'avèrent nécessaires pour garantir la sécurité et la santé des salariés travaillant actuellement ou retournant au travail sous peu. Les employeurs doivent dans ce contexte transposer les consignes et recommandations du Gouvernement et les salariés sont obligés de suivre les instructions afin de garantir leur propre sécurité et santé et de ne pas mettre en péril la sécurité et la santé des autres.

Gestes barrières

- Respect impératif des règles de distanciation (min. 2 mètres).
- Désinfection et lavage réguliers des mains à l'eau et au savon, en tout cas avant la prise de service et à la fin du service.
- Evitez de toucher le visage avec les mains. Evitez de serrer les mains ou de faire la bise.
- Tousser ou éternuer dans le coude ou dans un mouchoir. Utilisez des mouchoirs à usage unique et jetez-les dans des poubelles à couvercle.
- Évitez ou reportez tous les déplacements non indispensables.
- Ne partagez pas de matériel ou d'équipements (tablette, crayons, appareils de communication etc.).

Équipement de protection individuelle

- Les masques de protection ne protègent pas le porteur de manière efficace mais protègent les autres personnes des gouttelettes émises par le porteur (toux, éternuement). Si une distance d'au moins 2 mètres ne peut pas être respectée, le port de masques est obligatoire.
- Porter des gants risque d'entraîner un faux sentiment de sécurité et la contamination par le contact avec de multiples surfaces sans que les gants ne soient changés. Le port de gants n'élimine pas la nécessité de se laver régulièrement les mains.



Déclaration commune

Pendant toute la durée de la crise sanitaire, les organisations syndicales, membres du CSIGR (Conseil Syndical Interrégional de la Grande Région) ont continué à maintenir des contacts étroits. Ainsi, le CSIGR salue une série de mesures prises : par exemple le recours au chômage partiel, l'extension de divers congés spéciaux, le fait de privilégier le télétravail là où la présence physique des salariés n'est pas nécessaire, la mise en place d'accords interrégionaux sur les problématiques du point de vue fiscalité et sécurité sociale, etc. Nous sommes également bien conscients que nous traversons une période particulière sans précédent et qu'un effort important est demandé des salariés et particulièrement à certains métiers et professions essentiels (notamment le secteur de la santé, du commerce, de l'entretien, de la sécurité, et services d'intérêts généraux etc...).

Par contre, certaines mesures prises suscitent notre plus grande préoccupation. Ainsi nous ne pouvons que regretter les décisions prises de manière unilatérale et concernant notamment la définition d'activités dites essentielles et l'augmentation de la durée maximale du temps de travail à 12 heures par jour et à 60 heures par semaine pour ces mêmes secteurs. Pour le CSIGR un dialogue social fort reste primordial en cette période de crise et les décideurs politiques donnent de mauvais signaux en outrepassant toute forme de concertation sociale. Ceci est d'autant plus important que la crise sanitaire actuelle aura pour conséquence une crise économique et sociale dépassant en envergure celle de 2008. Cela dans un contexte global où les inégalités sociales n'ont cessé d'augmenter depuis un certain nombre d'années au détriment des salariés.

Nous devons également déplorer, ce qui plus est dans l'année du 25^e anniversaire des accords de Schengen, le fait que dans notre Grande-Région des mesures de frein à la libre circulation ont été prises au travers des contrôles réintroduits aux frontières.

Les syndicats auraient souhaité une plus grande coopération au niveau du secteur de la santé dans la Grande Région avant la fermeture des frontières et des contrôles. Sans nos milliers de travailleurs transfrontaliers, notre région entière serait considérablement plus pauvre dans toutes ses sous-régions et l'effet des contrôles aux frontières pour contenir la pandémie n'a pas encore été scientifiquement prouvé. Les syndicats restent convaincus que des solutions communes ayant pour objectif de protéger la santé sont plus efficaces que des mesures isolées sans objectif de protection clair. Nous sommes et restons particulièrement vigilants à toutes les mesures qui seront mises en place pour la sortie de crise.

20 avril 2020

Gemeinsame Erklärung

Die Mitglieder des IGRGR (Interregionaler Gewerkschaftsrat der Großregion) sind auch während der Dauer der Gesundheitskrise in engem Kontakt zueinander geblieben. Der IGRGR begrüßt eine ganze Reihe von Maßnahmen: z.B. Kurzarbeit, die Verlängerung verschiedener Sonderurlaubsregelungen, die Bevorzugung von Telearbeit, wenn die physische Anwesenheit der Arbeitnehmer nicht erforderlich ist, die Umsetzung interregionaler Vereinbarungen bezüglich steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Probleme, usw. Die Gewerkschaften sind sich bewusst, dass die Großregion eine beispiellose Zeit durchlebt und dass vor allem den Beschäftigten und besonders denen in System relevanten Berufen (u.a. Pflege, Gesundheit, Handel, Instandhaltung, Sicherheit, gesamte öffentliche Daseinsvor- und Fürsorge usw.) große Anstrengungen abverlangt werden.

Andererseits gibt es auch einige Maßnahmen, welche Anlass zur Sorge geben. Der IGRGR bedauert daher die Entscheidung, welche ohne das Einverständnis der Gewerkschaften getroffen wurde, die Höchstarbeitszeit für System relevante Sektoren auf 12 Stunden pro Tag oder 60 Stunden pro Woche anzuheben. Für den IGRGR ist und bleibt ein starker Sozialdialog auch in dieser Krisenzeit unerlässlich. Indem die politischen Entscheidungsträger jedoch die soziale Konsultation teilweise umgehen, werden falsche Signale gesendet. Der Sozialdialog ist unentbehrlich, auch weil die Gesundheitskrise zu einer wirtschaftlichen und sozialen Krise führen wird, die das Ausmaß von 2008 wohl übertreffen wird. Und dies in einem globalen Kontext, in welchem die sozialen Ungleichheiten seit einigen Jahren zum Nachteil der Arbeitnehmer zunehmen.

Wir begrüßen die beschlossenen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, bedauern jedoch im Jahr des 25-jährigen Bestehens des Schengener Abkommens, dass durch die wieder eingeführten Grenzkontrollen Maßnahmen gegen die Freizügigkeit ergriffen wurden.

Die Gewerkschaften hätten sich eine intensivere Zusammenarbeit im Gesundheitssektor in der Großregion vor der Schließung von Grenzübergängen und Grenzkontrollen gewünscht. Ohne unsere vielen Tausend Grenzgängerinnen und Grenzgänger wäre unsere gesamte Region in allen Teilregionen erheblich ärmer und die Wirkung von Grenzkontrollen zur Eindämmung der Pandemie ist bisher nicht wissenschaftlich nachweisbar. Die Gewerkschaften bleiben in der Überzeugung, dass gemeinsame Lösungen zum Schutz der Gesundheit effektiver sind als trennende Maßnahmen ohne klare Schutzzelle, wachsam und werden alle Maßnahmen, die zur Lockerung der Einschränkungen ergriffen werden, eingehend analysieren.

20. April 2020

Paiement de l'indemnité de maladie

Modalités pratiques

Au plus tard le 3^e jour de maladie, l'employeur et la CNS doivent être en possession d'un certificat de maladie. Le LCGB conseille pourtant de le transmettre le plus vite possible à la CNS et à l'employeur. Pendant la crise sanitaire, un envoi électronique à la CNS est possible sur l'adresse saisieCIT.cns@secu.lu.

Si vous êtes 1 ou 2 jours malade sans certificat médical, vos absences de maladie sont uniquement communiquées le mois suivant par l'employeur à la CNS. Ces jours seront donc indemnisés par la CNS avec un décalage d'un mois. Afin d'éviter de tels retards de paiement, il est important de demander un certificat médical pour chaque jour de maladie.

Les dates de clôture pour le calcul de l'indemnisation sont le 23 avril 2020, le 25 mai 2020 et le 22 juin 2020. Les certificats de maladie, qui sont établis ou communiqués après ces dates à la CNS, sont indemnisés le mois suivant. Les dates de virement de l'indemnité de maladie sont le 28 avril 2020, le 29 mai 2020, le 26 juin 2020 et le 28 juillet 2020. Même si la mesure prend fin au plus tard au 30 juin 2020, les absences pour maladie qui interviennent après le 22 juin 2020 seront indemnisées fin juillet 2020 par la CNS.

La CNS va envoyer un décompte aux assurés avec le détail des indemnités de maladie versées. L'employeur doit en parallèle continuer à délivrer à ses salariés une fiche de rémunération qui reprend le détail du salaire payé. Toute différence constatée au niveau des indemnités de maladie est à signaler à l'employeur. La CNS peut uniquement vous renseigner sur le calcul des indemnités de maladie qu'elle a payé.

24 avril 2020

Coronavirus (COVID-19)
Sécurité sociale | Sozialversicherung

Les indemnités de maladie pendant la crise sanitaire
Krankengeldregelung während der Gesundheitskrise

•LCGB
HAUT ASS MEUR,
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: +352 49 94 24 1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Zahlung des Krankengelds

Praktische Regelungen

Spätestens am 3. Krankheitstag muss beim Arbeitgeber und der CNS ein Krankenschein eingereicht werden. Der LCGB rät jedoch dazu, einen Krankenschein so schnell wie möglich an die CNS und den Arbeitgeber zu schicken. Während der Gesundheitskrise ist eine elektronische Übermittlung an die CNS unter saisieCIT.cns@secu.lu möglich.

Wenn Sie 1 oder 2 Tage ohne ärztliches Attest krankgemeldet sind, werden diese Fehlzeiten der CNS erst im darauffolgenden Monat von Ihrem Arbeitgeber gemeldet. Diese Tage werden daher mit einer Verzögerung von einem Monat von der CNS kompensiert. Um solche Zahlungsverzögerungen zu vermeiden, ist es wichtig, ab dem 1. Krankheitstag ein ärztliches Attest zu verlangen.

Die Fristen für die Berechnung der Entschädigung sind der 23. April 2020, der 25. Mai 2020 und der 22. Juni 2020. Krankenscheine, die nach diesen Daten ausgestellt oder der CNS übermittelt werden, werden im Folgemonat entschädigt. Die Überweisungstermine für das Krankengeld sind der 28. April 2020, der 29. Mai 2020, der 26. Juni 2020 und der 28. Juli 2020. Auch wenn die Maßnahme spätestens am 30. Juni 2020 ausläuft, werden krankheitsbedingte Abwesenheiten nach dem 22. Juni 2020, Ende Juli 2020 durch die CNS kompensiert.

Die CNS sendet den Versicherten eine Abrechnung mit Angaben zu den ausgezahlten Krankengeldern. Gleichzeitig muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Lohnaufstellung ausstellen, auf dem die Einzelheiten des gezahlten Lohns vermerkt sind. Unterschiede in der Höhe des Krankengeldes müssen dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Die CNS kann Ihnen nur Informationen über die Berechnung des von ihr gezahlten Krankengeldes geben.

24. April 2020

Le LCGB a créé un résumé compact des modalités de l'indemnité de maladie, qui est disponible via www.lcgb.lu.

Der LCGB hat eine kompakte Zusammenfassung der Krankengeldregelung zusammengestellt. Verfügbar unter www.lcgb.lu



FEDIL

Le LCGB exige de toute urgence une réunion

Depuis fin mars 2020, le LCGB demande de la FEDIL des mesures de protection de la sécurité et de la santé des salariés ainsi qu'une reconnaissance juste de leur engagement.

Mesures de sécurité

Malgré l'effort fourni par plusieurs employeurs, nous constatons pourtant que des efforts au niveau de la sécurité restent à faire dans le secteur comme les moyens de protection disponibles sont encore largement insuffisants en nombre. Le LCGB déplore au-delà qu'il ait fallu attendre une obligation légale pour qu'un certain nombre d'entreprises daignent enfin de mettre à disposition des masques, alors que le LCGB réclamait des moyens de protection dès le début.

Droit de retrait

Par ailleurs, le LCGB demande une intervention et un contrôle de l'ITM pour chaque cas de non-respect des moyens de précautions signalé. Le LCGB rappelle dans ce contexte le droit de retrait, qui offre au salarié la possibilité, face à tout danger grave et imminent pour leur santé, de se retirer et d'arrêter l'exécution de leur tâche afin de se protéger. Les salariés ne peuvent en aucun cas être sanctionnés sous n'importe quelle forme par l'employeur.

Reconnaissance de l'engagement

Quant à la reconnaissance de l'engagement des salariés du gardiennage en cette période très difficile, le LCGB déplore amèrement l'accessibilité très limitée de la fédération patronale pour le dialogue social ainsi que l'absence totale d'une unicité entre employeurs. En effet, à ce jour, un seul et unique membre de la FEDIL a honoré l'engagement des salariés par un geste de reconnaissance.

Véritable statut légal

Le LCGB tient également à rappeler son engagement de longue date pour une reconnaissance et professionnalisation du métier par la création d'un véritable statut légal propre aux métiers de la sécurité et du gardiennage. La formation initiale pour un tel CCP/DAP « agent de sécurité » devra pourtant reprendre toutes les mesures de protection et d'hygiène instaurées à travers cette crise pour définir un comportement interprofessionnel garantissant la sécurité absolue d'une mission de gardiennage. Bien que cette crise prenne fin un jour, notre comportement social devra s'adapter à une nouvelle réalité.

Réunion de toute urgence

Par conséquent, le LCGB exige de toute urgence une réunion avec les membres de la FEDIL par quelque moyen de communication que ce soit, afin de clarifier l'application des mesures de protection en place, qui sont encore insuffisantes en nombre, et incite toutes les entreprises à enfin reconnaître l'engagement exceptionnel des agents de sécurité dans ce contexte de crise sanitaire sans précédent.

LCGB fordert dringendes Treffen

Bereits seit Ende März 2020 fordert der LCGB von der FEDIL Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und eine faire Anerkennung ihres Engagements.

Sicherheitsmaßnahmen

Trotz der Anstrengungen vieler Arbeitgeber müssen wir jedoch feststellen, dass in diesem Sektor noch Vieles bei der Sicherheit unternommen werden muss, vor allem da die verfügbaren Sicherheitsmaßnahmen noch unzureichend sind. Der LCGB bedauert, dass erst mit der Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung einige Unternehmen sich endlich bereit erklärt haben, Masken zur Verfügung zu stellen, und dies obwohl der LCGB von Anfang an Schutzmittel forderte.

Zurückbehaltungsrecht „Droit de retrait“

Darüber hinaus fordert der LCGB bei Nichteinhaltung der Sicherheitsmaßnahmen eine Intervention und Kontrolle durch die ITM. Der LCGB erinnert hierbei an das Zurückbehaltungsrecht „Droit de retrait“, das dem Arbeitnehmer die Möglichkeit bietet, sich bei jeder ernsthaften und unmittelbar drohenden Gefahr für seine Gesundheit zurückzuziehen und seine Tätigkeit einzustellen. Arbeitnehmer dürfen dann in keiner Form durch den Arbeitgeber sanktioniert werden.

Anerkennung des Engagements

Was die Anerkennung des Engagements der Arbeitnehmer im Sicherheitssektor in diesen sehr schwierigen Zeiten betrifft, so bedauert der LCGB zutiefst die sehr eingeschränkte Aufgeschlossenheit der Arbeitgeber gegenüber einem Sozialdialog und dem Mangel an Einigkeit zwischen den Verbandsmitgliedern. Nur ein Mitglied der FEDIL hat bisher eine Geste der Anerkennung gezeigt.

Rechtsstatus

Der LCGB erinnert auch an sein langjähriges Engagement für die Anerkennung und Professionalisierung des Berufs durch die Schaffung eines Rechtsstatus speziell für die Sicherheits- und Wachberufe. Die Erstausbildung für einen solchen CCP/DAP-, „Sicherheitsbeauftragten“ sollte auch alle Schutz- und Hygienemaßnahmen umfassen, die während dieser Krise eingeführt wurden, und bereichsübergreifendes Handeln definieren, damit die Sicherheit eines Auftrags gewährleistet bleibt. Obwohl diese Krise eines Tages zu Ende gehen wird, wird sich unser Sozialverhalten an eine neue Realität anpassen müssen.

Dringendes Treffen

Folglich fordert der LCGB dringend ein Treffen mit den Mitgliedern der FEDIL, mit welchem Kommunikationsmittel auch immer, um die noch unzureichende Umsetzung der Schutzmaßnahmen zu klären, und fordert alle Unternehmen des Sektors auf, endlich das außergewöhnliche Engagement des Sicherheitspersonals in dieser beispiellosen Gesundheitskrise anzuerkennen.



Ouvertures dominicales

En date du 24 avril 2020, le LCGB a appris par voie officielle de la volonté des grandes enseignes commerciales du pays de procéder à nouveau aux ouvertures dominicales. Cette décision sera d'application dès le 26 avril 2020 respectivement le 10 mai 2020. Le LCGB s'oppose fermement à cette réouverture dominicale ! En effet, le Luxembourg se trouve toujours en période de confinement et le LCGB trouve cette anticipation irresponsable !

Seul le gouvernement et les hautes instances sanitaires du pays sont responsables de la gestion de cette crise, le LCGB insiste pour que les employeurs respectent les recommandations et décisions prises par les autorités nationales. Aujourd'hui, les phases de déconfinement ne sont que vaguement annoncées, alors ne précipitons pas les événements en risquant toutefois d'accentuer le risque d'un deuxième pic épidémique !

Le LCGB regrette que les bonnes intentions des enseignes commerciales de fermer leur établissement le dimanche durant cette crise aient été de courte durée. Pour le LCGB, il reste essentiel de garantir la santé et la sécurité de chaque salarié et client ! Celles-ci ne peuvent être remises en question sur l'autel de profit économique !

Sonntagsöffnung

Am 24. April 2020 erfuhr der LCGB offiziell von der Absicht großer nationaler Handelsmarken, wieder sonnags zu öffnen. Diese Entscheidung gilt ab dem 26. April 2020 bzw. 10. Mai 2020. Der LCGB ist entschieden gegen die neu erwähnte Sonntagsöffnung! Tatsächlich befindet sich Luxemburg noch immer in einer Zeit der Einschränkungen, und der LCGB hält diese Entscheidung für unverantwortlich!

Da die Regierung und die obersten Gesundheitsbehörden des Landes für die Bewältigung dieser Krise verantwortlich sind, besteht der LCGB darauf, dass die Arbeitgeber die Empfehlungen und Entscheidungen der Behörden respektieren. Bis heute sind die Lockerungsphasen nur vage umrissen, so sollten wir die Ereignisse nicht überstürzen und das Risiko eines zweiten Epidemiehöhepunkts nicht erhöhen!

Der LCGB bedauert, dass die guten Absichten der Handelsmarken, ihre Betriebe während dieser Krise sonnags zu schließen, nur von kurzer Dauer waren. Für den LCGB ist es nach wie vor unerlässlich, die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Kunden zu gewährleisten! Diese darf nicht aufgrund wirtschaftlicher Interessen in Frage gestellt werden!

COVID-19

Mission du délégué à la sécurité et à la santé plus vitale que jamais !

Face au déconfinement et au redémarrage des activités économiques, le LCGB revendique un renforcement des droits et une intensification de la formation du délégué à la sécurité et à la santé. Bien que la crise sanitaire actuelle prenne fin un jour, notre comportement social ainsi que les règles de sécurité et les conditions de travail au sein des entreprises devront forcément s'adapter à une nouvelle réalité.

Pour rappel, un délégué à la sécurité et à la santé a pour mission d'observer et de contrôler le milieu du travail et, si nécessaire, a le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

Pour le LCGB, face à ces temps mouvementés, le renforcement de la tâche des délégués à la sécurité et à la santé est primordial et indispensable en vue de faire naître une nouvelle culture de sécurité et d'hygiène au sein du monde du travail. Sans pouvoir concevoir ni l'envergure des répercussions ni le futur déroulement de la pandémie COVID-19, l'assimilation d'un nouveau comportement interprofessionnel par tous les salariés est inévitable afin de réduire au maximum les risques pour notre santé et sécurité.

Dans ce contexte, le LCGB revendique un renforcement légal immédiat du rôle du délégué à la sécurité et à la santé par :

- introduction et mise en pratique, avec le concours des hautes instances sanitaires, immédiate d'une formation supplémentaire au cadre légal, quant aux mesures hygiéniques et protectrices liées à une pandémie. Cette formation doit être obligatoire pour tous les délégués à la sécurité et à la santé actuels et doit être réalisée dans les meilleurs délais au sein des différents centres de formation du pays, tel que le CNFPC, IFSB, Centre de Formation du jardinage, etc. ;
- adaptation de la formation de base quant aux mesures hygiéniques et protectrices liées à une pandémie ;
- suppression de la limite de tournées de contrôle pour les services administratifs lors de situations graves pouvant porter atteinte à la santé et la sécurité, pour également pouvoir veiller à ce que les consignes de sécurité (distanciation de 2 mètres, port du masque, etc.) soient respectées au sein des bureaux ;
- définition stricte des heures de libération pour l'exercice du mandat afin de donner les moyens nécessaires à la mission de délégué à la sécurité et la santé.

Finalement, le LCGB souligne et rappelle l'importance vitale dans ce contexte d'une application stricte du droit du délégué à la sécurité de réclamer, comme le prévoit le cadre légal, une intervention immédiate de l'Inspection du Travail et des Mines en cas où les constatations de risques faites réclament sa nécessité, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise et la délégation du personnel.

Mission des Gesundheits- und Sicherheitsdelegierten wichtiger denn je!

Angesichts der Lockerungen und der Wiederaufnahme der wirtschaftlichen Tätigkeiten fordert der LCGB eine Stärkung der Rechte und eine Intensivierung der Ausbildung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten. Auch wenn die gegenwärtige Gesundheitskrise eines Tages beendet sein wird, müssen unser Sozialverhalten sowie die Sicherheitsvorschriften und Arbeitsbedingungen zwingend an eine neue Realität angepasst werden.

Zur Erinnerung: Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte hat die Aufgabe, die Arbeitsumgebung zu beobachten und zu überwachen, und hat, falls erforderlich, das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Risiken für die Arbeitnehmer zu mindern oder Gefahrenquellen zu beseitigen.

Für den LCGB ist es in diesen turbulenten Zeiten unerlässlich und unverzichtbar, die Aufgabe der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten zu stärken, um eine neue Sicherheits- und Hygienekultur in der Arbeitswelt zu schaffen. Ohne das Ausmaß der Auswirkungen oder den künftigen Verlauf der COVID-19-Pandemie abschätzen zu können, sind neue branchenübergreifende Verhaltensweisen aller Beschäftigten unumgänglich, um die Risiken für unsere Gesundheit und Sicherheit so weit wie möglich zu reduzieren.

In diesem Zusammenhang fordert der LCGB eine sofortige gesetzliche Stärkung der Rolle des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten durch:

- sofortige Einführung und Umsetzung einer gesetzlichen Zusatzausbildung mit Unterstützung der obersten Gesundheitsbehörden hinsichtlich der Hygiene- und Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit einer Pandemie. Diese Ausbildung muss für alle derzeitigen Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten obligatorisch sein und so bald wie möglich in den verschiedenen Ausbildungszentren des Landes, wie CNFPC, IFSB, Ausbildungszentrum für Wachpersonal usw., durchgeführt werden;
- Anpassung der Grundausbildung mit Hygiene- und Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit einer Pandemie;
- Aufhebung der Begrenzung der Anzahl der Kontrollrundgänge für administrative Dienste bei schwerwiegenden Situationen, die die Gesundheit und Sicherheit beeinträchtigen könnten, um die Einhaltung der Sicherheitsanweisungen (Abstand von 2 Metern, Tragen von Masken usw.) in den Büros gewährleisten zu können;
- strikte Festlegung der Freistellungsstunden für die Ausübung des Mandats, um den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten die notwendigen Mittel bereitzustellen.

Schließlich betont und erinnert der LCGB in diesem Zusammenhang an die Wichtigkeit der strikten Anwendung des legalen Rechts des Sicherheitsdelegierten ein sofortiges Eingreifen der Gewerbeaufsicht zu beantragen, wenn die Feststellung von Risiken dies erfordert, vorausgesetzt, er informiert gleichzeitig die Unternehmensführung und die Personalvertretung.



Redémarrage secteur de la construction

Bilan mitigé : les profits ne peuvent pas primer sur la santé !

Le LCGB tire un bilan mitigé de la reprise des travaux sur les chantiers depuis le 20 avril 2020. Si pour la plupart des entreprises le redémarrage n'a pas connu de difficultés, nombreuses restent les entreprises qui font primer les profits sur la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Sans même parler des entreprises de petite taille, qui à défaut de ressources, rencontrent de maints obstacles quant à la mise en place des mesures hygiéniques et protectrices.

Suite à de nombreuses rencontres sur les chantiers et interpellations de ses membres, le LCGB, en étroit contact avec ses délégués, a pu identifier certaines situations dangereuses et trouver des solutions avec les directions des entreprises concernées. Souvent les salariés ont, dans ce contexte, signalé un grand manque d'informations quant aux mesures à prendre ainsi qu'aux droits et obligations tant du côté patronal que salarial.

En conséquence, et comme il est d'une plus grande importance pour le salarié de connaître plus précisément toutes les mesures à prendre, le LCGB revendique une formation obligatoire et immédiate du délégué à la sécurité et à la santé ainsi que du travailleur désigné par l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment). Cette mesure devra comprendre toutes les consignes et obligations liées aux mesures de protection COVID-19 ordonnées par les plus hautes instances sanitaires du pays et devra être accompagnée des heures de libération nécessaires, au-delà des accords conventionnels, au sein des entreprises à ce que le délégué à la sécurité ou le travailleur désigné puisse en informer tous les salariés.

Le coût lié à cette formation devra être assumé par les employeurs. Le LCGB insiste sur le fait que la santé n'a pas de prix,

le profit ne peut en aucun cas primer sur la santé et la sécurité des travailleurs !

Le LCGB tient également à souligner qu'il juge le retour aux chantiers au 20 avril 2020 comme prématuré et précipité car bon nombre d'entreprises auraient eu besoin de plus de temps de préparation pour garantir un travail en toute sécurité. Le manque d'information et de formation couplé à un manque de ressources a ainsi créé de nombreuses situations inquiétantes. Pour le LCGB, il convient de souligner l'exemple de l'organisation de l'hygiène sur les chantiers. Même si les salariés sont équipés de désinfectant, gel et masques, le nettoyage des points d'hygiène comme les vestiaires et toilettes n'est pas garanti. Tout en rappelant que la responsabilité pour veiller à ce que les locaux, sols et surfaces de travail soient régulièrement nettoyés et désinfectés revient à l'employeur, nombreux salariés sont amenés à effectuer le nettoyage eux-mêmes sans pourtant être formés pour effectuer un tel nettoyage dans le respect de tous les règles pour prévenir la propagation de la pandémie.

Voilà pourquoi le LCGB relève l'importance du flux d'informations liées à la santé vers les salariés par voie des délégués à la sécurité ou du travailleur désigné. Des salariés mal informés concernant leurs droits et obligations risquent de mettre en péril la santé et la sécurité de leurs collaborateurs. Un salarié bien informé par contre disposerait des connaissances nécessaires pour sa protection, et le cas échéant, pour signaler toute anomalie, infraction auprès du délégué à la sécurité, qui à son tour, pourrait intervenir pour remédier à la situation et si nécessaire, également demander une intervention urgente de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Aufnahme der Tätigkeiten im Bausektor

Gemischte Bilanz: Gewinne dürfen keinen Vorrang vor der Gesundheit haben!

Der LCGB zieht eine gemischte Bilanz über die Wiederaufnahme der Arbeit auf den Baustellen seit dem 20. April 2020. Auch wenn der Wiedereinstieg für die meisten Unternehmen ohne große Probleme erfolgte, stehen für viele Unternehmen noch immer die Gewinne vor dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten. Ganz zu schweigen von kleinen Unternehmen, die aufgrund fehlender Ressourcen auf viele Hindernisse stoßen, wenn es um die Umsetzung der Hygiene- und Schutzmaßnahmen geht.

Aufgrund zahlreicher Baustellenbesuche und Befragungen seiner Mitglieder konnte der LCGB in enger Zusammenarbeit mit seinen Delegierten verschiedene Gefahrensituationen ermitteln und mit der Geschäftsleitung der betroffenen Unternehmen Lösungen finden. Oftmals wiesen die Beschäftigten auch auf einen Informationsmangel über die zu ergreifenden Maßnahmen sowie die Rechte und Pflichten der Unternehmensleitung und der Beschäftigten hin.

Deshalb und da es für den Arbeitnehmer wichtig ist, alle notwendigen Maßnahmen genau zu kennen, fordert der LCGB eine sofortige und obligatorische Schulung im IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment) des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten sowie des Sicherheitsbeauftragten. Diese Schulung muss alle Vorschriften und Pflichten, die von den obersten Gesundheitsbehörden des Landes als COVID-19-Schutzmaßnahmen angeordnet wurden, umfassen und muss gekoppelt sein an über die herkömmlichen Vereinbarungen hinausgehende Freistellungsstunden, damit der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte oder Sicherheitsbeauftragte alle Beschäftigten im Unternehmen informieren kann.

Die Kosten für diese Schulung müssen von den Arbeitgebern getragen werden. Der LCGB unterstreicht, dass Gesundheit keinen

Preis kennt und der Profit niemals Vorrang vor der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer haben darf!

Der LCGB betont auch, dass er die Aufnahme der Tätigkeiten auf den Baustellen am 20. April 2020 für verfrüht und übereilt hält, da viele Unternehmen mehr Vorbereitungszeit benötigt hätten, um sichere Arbeit zu gewährleisten. Der Mangel an Information und Ausbildung, gepaart mit fehlenden Ressourcen, hat zu bedenklichen Situationen geführt. Als Beispiel führt der LCGB die Hygiene auf den Baustellen an. Selbst wenn die Mitarbeiter mit Desinfektionsmittel, Gel und Masken ausgestattet sind, ist die Reinigung der Hygienebereiche wie Umkleideräume und Toiletten nicht gewährleistet. Die Verantwortung für die regelmäßige Reinigung und Desinfektion der Räumlichkeiten, Böden und Arbeitsflächen liegt zwar beim Arbeitgeber, aber viele Arbeitnehmer müssen die Reinigung selbst durchführen, ohne genügend über Vorschriften gegen die Ausbreitung der Pandemie geschult zu sein.

Aus diesem Grund weist der LCGB auf die Notwendigkeit der Information der Arbeitnehmer durch den Sicherheitsdelegierten oder -beauftragten über Gesundheitsthemen hin. Beschäftigte, die über ihre Rechte und Pflichten falsch informiert sind, können die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kollegen gefährden. Ein gut informierter Mitarbeiter hingegen verfügt über die notwendigen Kenntnisse, um sich zu schützen und gegebenenfalls jede Anomalie oder jeden Verstoß dem Sicherheitsdelegierten zu melden, der seinerseits eingreifen kann, um die Situation zu bereinigen und gegebenenfalls auch die Gewerbeaufsicht (ITM) einschaltet.

29. April 2020

TÉLETRAVAIL

L'application du télétravail a été vastement étendue. Hier un outil plutôt hors règle, le télétravail continuera désormais de jouer un rôle important quant à l'organisation du travail. Le LCGB a ainsi publié un résumé avec les informations les plus importantes quant au télétravail, disponible via www.lcgb.lu.

Modalités

• **LCGB**
HAUT ASS MUER,
AUJOURDHUI, C'EST DEMAIN.

INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU |

L'application du télétravail a été vastement étendue. Hier un outil plutôt hors règle, le télétravail continuera désormais de jouer un rôle important quant à l'organisation du travail. Le LCGB a ainsi publié un résumé avec les informations les plus importantes quant au télétravail, disponible via www.lcgb.lu.

War Telearbeit bisher eher die Ausnahme, so wurde sie in der Coronakrise zur Normalität. Telearbeit wird aber auch zukünftig eine wichtige Rolle spielen. Der LCGB hat deshalb die wichtigsten Informationen über Telearbeit für Sie zusammengefasst. Verfügbar unter www.lcgb.lu.



Cargolux

Flexibilité, patience et sacrifices personnels doivent être reconnus !

Pour la 7^e année consécutive, Cargolux réalise des bénéfices et renforce sa position comme une des plus grandes compagnies aériennes de fret mondiale. La pandémie actuelle du COVID-19 a d'autant plus souligné l'importance pour le Luxembourg que Cargolux soit un leader mondial.

Au cours des dernières années, les plus de 1.600 salariés de Cargolux au Luxembourg ont contribué de manière significative au succès économique de l'entreprise. Aujourd'hui, en temps de crise, la chaîne d'approvisionnement vitale du fret aérien est maintenue que grâce à leur engagement quotidien. Le LCGB revendique dans ce contexte que la flexibilité, patience et sacrifices personnels doivent être reconnus !

Les pilotes et le personnel au sol doivent actuellement faire preuve d'une grande flexibilité et d'un niveau élevé de patience. Les salariés de Cargolux s'avèrent être un pilier essentiel du fonctionnement de la société luxembourgeoise, garantissant le maintien de la chaîne d'approvisionnement entre le Luxembourg et le reste du monde même en présence d'une crise mondiale. Seule la volonté écrasante de l'ensemble du personnel d'accepter des sacrifices personnels parfois considérables et d'aller plus loin que le fameux « extra mile » en cette période extraordinaire permet à Cargolux de jouer un rôle significatif dans la lutte contre la pandémie COVID-19. Cette crise relève une fois pour toute l'importance d'avoir des salariés motivés qui s'engagent pour le site au Luxembourg.

Les efforts actuels ne doivent en aucun cas être oubliés à travers les périodes post-pandémie !

Le LCGB souligne que reconnaître l'engagement et le dévouement exceptionnel des pilotes et du personnel au sol est très simple : il faudra juste garantir la sauvegarde durable des emplois et des opportunités de carrière pour tous les salariés de Cargolux au Luxembourg, même pour la période d'après crise.

Flexibilität, Geduld und persönliche Opfer verdienen Anerkennung!

Das siebte Jahr infolge fliegt Cargolux in der Gewinnzone und behauptet seine Stellung als eine der weltweit führenden Frachtfluggesellschaften. In der aktuellen COVID-19 Pandemie erweist sich wie wichtig diese globale Rolle für Luxemburg ist.

Die mehr als 1.600 Mitarbeiter in Luxemburg haben in den letzten Jahren erheblich zum wirtschaftlichen Erfolg der Cargolux beigetragen. Gerade in der heutigen Krisenzeiten sind es diese Mitarbeiter die täglich daran mitwirken, dass die lebenswichtige Luftfracht-Lieferkette aufrechterhalten wird. Der LCGB fordert, dass diese Flexibilität, die Geduld und die persönlichen Opfer anerkannt werden müssen!

Piloten und Bodenpersonal wird gegenwärtig ein Höchstmaß an Flexibilität und Geduld abverlangt. Die Cargolux Mitarbeiter erweisen sich als ein wesentlicher Pfeiler der luxemburgischen Gesellschaft, der sicherstellt, dass die Versorgungslinie zwischen Luxemburg und dem Rest der Welt auch in einer weltweiten Krise aufrechterhalten wird. Nur die überwältigende Bereitschaft der gesamten Belegschaft, zum Teil erhebliche persönliche Einschritte hinzunehmen und in dieser ungewöhnlichen Zeit mehr als die berühmte „Extra Meile“ zu gehen, erlauben es Cargolux, einen wesentlichen Beitrag gegen die derzeitige Pandemie zu leisten. Heute zeigt sich wie wichtig motivierte, dem Standort Luxemburg verbundene Mitarbeiter sind.

Diese geleisteten Anstrengungen dürfen auch in der Zeit nach der akuten Pandemie nicht vergessen werden!

Der LCGB unterstreicht, dass die Anerkennung des herausragenden Engagements und Einsatzes der Piloten und des Bodenpersonals denkbar einfach ist: Nachhaltige Arbeitsplatzsicherheit und zuverlässige Karrieremöglichkeiten für alle Mitarbeiter bei Cargolux in Luxemburg über die Krisenzeit hinaus müssen eine Selbstverständlichkeit sein.

29. April 2020

Luxair

Les syndicats exigent un geste positif pour les salariés

Suite à l'arrêt de certaines activités du groupe, la direction de Luxair a fait recours au chômage partiel pour le mois d'avril 2020. Elle a ensuite informé les syndicats que l'entreprise se limiterait à appliquer l'indemnisation du chômage partiel telle que prévue par les dispositions légales.

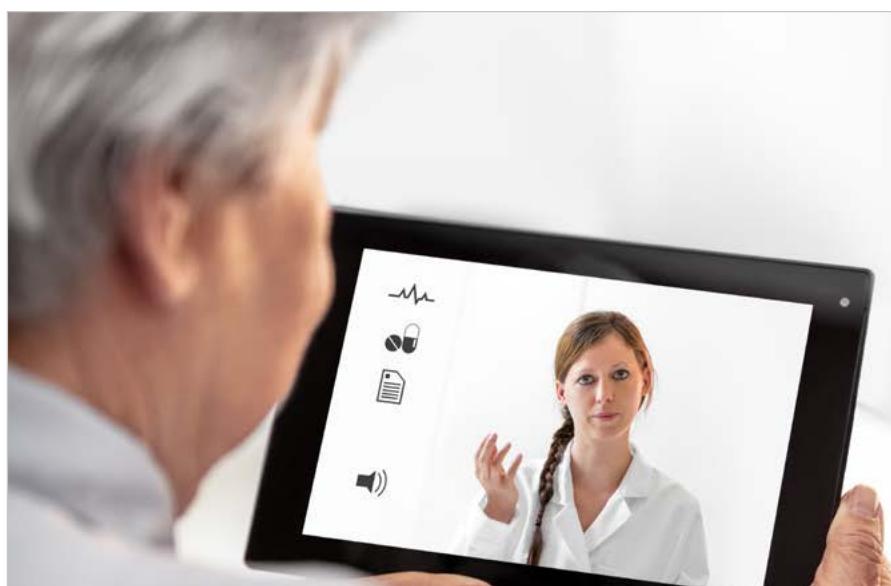
Cette décision laisse entre-temps apparaître des injustices graves. Vu les dispositions légales qui fixent le taux d'indemnisation du chômage partiel à 80 % du salaire horaire brut normal avec un plafonnement à 2,5 fois le salaire social minimum, les pertes de rémunération des salariés sont substantielles et varient selon l'ancienneté entre 20 % et 70 % de leur salaire.

Consciente de l'impact financier considérable du chômage partiel pour le personnel, la société Luxair a accepté en mars 2020 de compenser entièrement toute perte de rémunération. Malgré des discussions âpres au courant de ce mois, aucune solution n'a pu être trouvée pour le mois d'avril 2020.

Les syndicats contractants LCGB et NGL-SNEP exigent un geste positif envers les salariés, reconnaissant ainsi les efforts et l'engagement du personnel tout au long des dernières années permettant à Luxair d'avoir aujourd'hui une bonne situation financière. Lors de cette crise sanitaire, il ne suffit pas de garantir l'existence du groupe, mais aussi la sauvegarde des existences du personnel. La solidarité de l'entreprise envers son personnel doit être engagée.

Les syndicats sous l'initiative du LCGB en tant que syndicat majoritaire, avaient dès le début également saisi les plus hautes instances gouvernementales alors que l'État luxembourgeois porte une responsabilité directe. En l'absence d'actions immédiates pour remédier à cette situation, un conflit social majeur n'est plus à exclure lorsque les activités actuellement à l'arrêt vont reprendre.

30 avril 2020



Le LCGB value la mise en œuvre rapide de services digitaux simplifiés et demande à ce que ces services soient maintenus et consolidés



Gewerkschaften fordern ein positives Signal gegenüber den Mitarbeitern

Aufgrund des Stopps einiger Aktivitäten der Luxair-Gruppe musste die Geschäftsleitung für den Monat April 2020 auf Kurzarbeit zurückgreifen. Anschließend teilte sie den Gewerkschaften mit, dass sich das Unternehmen darauf beschränken werde, das gesetzlich vorgesehene Kurzarbeitergeld auszuzahlen.

Diese Entscheidung birgt schwerwiegende Ungerechtigkeiten. Angesichts der gesetzlichen Bestimmungen, die eine Entschädigung für Kurzarbeit von 80% des normalen Bruttostundenlohns bei einer Obergrenze des 2,5-fachen sozialen Mindestlohns vorsehen, ist der Lohnausfall der Beschäftigten erheblich und schwankt je nach Dienstalter zwischen 20% und 70% ihres Gehalts.

Aufgrund der beträchtlichen finanziellen Auswirkungen der Kurzarbeit für die Belegschaft stimmte Luxair für März 2020 noch zu, jeglichen Lohnausfall vollständig auszugleichen. Für den Monat April 2020 konnte trotz heftiger Diskussionen keine Lösung gefunden werden.

Die Gewerkschaften LCGB und NGL-SNEP fordern nun ein positives Signal gegenüber den Mitarbeitern, um die Bemühungen und das Engagement der Belegschaft in den letzten Jahren anzuerkennen, die es Luxair ermöglicht haben, sich heute in einer guten wirtschaftlichen Lage zu befinden. In dieser Gesundheitskrise reicht es nicht aus, die Existenz der Unternehmensgruppe zu garantieren, sondern auch die Existenz des Personals muss gesichert sein. Die Solidarität des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern muss verbindlich werden.

Die Gewerkschaften hatten auf Initiative des LCGB als Mehrheitsgewerkschaft von Anfang an auch die obersten Regierungsinstanzen mit der Angelegenheit befasst, da der luxemburgische Staat die direkte Verantwortung trägt. Sollten keine Maßnahmen ergriffen werden, kann ein Sozialkonflikt nicht mehr ausgeschlossen werden, wenn die zum Stillstand gekommenen Aktivitäten wieder aufgenommen werden.

30. April 2020



Utilisation du transport public !

Agents de sécurité accompagnateurs pour éliminer toutes les angoisses

Depuis la mise en place du port du masque obligatoire au sein des transports publics, nombreux restent les passagers qui ne respectent pas cette mesure de précaution tant nécessaire pour protéger la santé de chacun. Toutefois, une fréquentation plus importante de passagers dans les transports publics s'annonce avec les phases suivantes du déconfinement, dont notamment un retour poussé à l'école et la réouverture de certains secteurs économiques. Afin d'éviter la création d'angoisses tant des chauffeurs, des étudiants, des salariés que des citoyens, le LCGB revendique la mise en place rapide d'agents de sécurité accompagnateurs dans tous les transports en commun afin de contraindre les utilisateurs à porter un masque, une mesure, que le LCGB juge indispensable afin de protéger la santé publique et afin d'éviter une deuxième vague d'infections.

En effet, depuis la mise en place du port du masque obligatoire, les chauffeurs de bus ont dû constater qu'un certain nombre de passagers ne se conforme pas et les chauffeurs se voient confrontés à des situations parfois conflictuelles. D'autant plus que ceux-ci ne peuvent ni refuser l'accès à un passager ni même l'obliger au port du masque. D'ailleurs, même si les chauffeurs disposaient de ce droit, ils se trouveraient en face de nombreux problèmes liés notamment à leur sécurité personnelle.

A savoir que de tels agents de sécurité accompagnateurs sont actuellement déjà instaurés au niveau de la mobilité ferroviaire, le LCGB revendique de faire le même pour les autres transports en commun par le biais d'un règlement Grand-Ducal tant que le port du masque reste obligatoire. A ce titre, le LCGB revendique que les agents de sécurité pourraient disposer dans un premier temps d'un rôle plus préventif, avec des mesures plus strictes qui pourraient leur être confiées dans le futur.

Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Begleitendes Sicherheitspersonal, gegen jegliche Angst

Seit der Einführung der Maskenpflicht in öffentlichen Verkehrsmitteln gibt es noch immer zahlreiche Fahrgäste, die sich nicht an diese zum Schutz der Gesundheit aller Menschen notwendige Vorsichtsmaßnahme halten. Zudem ist zu erwarten, dass die Anzahl der Fahrgäste in den öffentlichen Verkehrsmitteln mit den nächsten Phasen von Lockerungen steigen wird, insbesondere durch die Wiederaufnahme des Schulbetriebs und die Wiedereröffnung bestimmter Wirtschaftssektoren. Um Ängsten bei Busfahrern, Studenten, Arbeitnehmern und Bürgern entgegenzuwirken, fordert der LCGB die rasche Einführung von begleitendem Sicherheitspersonal in allen öffentlichen Verkehrsmitteln, um die Maskenpflicht durchzusetzen, eine Pflicht, die der LCGB zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und zur Vermeidung einer zweiten Infektionswelle für unerlässlich hält.

In der Tat haben die Busfahrer seit der Einführung der Maskenpflicht festgestellt, dass eine Reihe von Fahrgästen diese Regelung missachtet und die Fahrer mit bisweilen konfliktreichen Situationen konfrontiert werden. Dies umso mehr, als sie einem Passagier weder den Zugang verwehren noch ihn zum Tragen einer Maske zwingen können. Auch wenn die Fahrer dieses Recht hätten, wären sie dann zahlreichen Problemen hinsichtlich ihrer persönlichen Sicherheit ausgesetzt.

Da begleitenden Sicherheitskräfte bereits im Schienenverkehr im Einsatz sind, fordert der LCGB, dasselbe durch eine großherzogliche Verordnung auch für andere öffentliche Verkehrsmittel zu gewährleisten, solange das Tragen von Masken obligatorisch bleibt. Der LCGB betont, dass das Sicherheitspersonal zunächst eine eher präventive Rolle spielen, und zukünftig mit der Umsetzung von strengereren Maßnahmen betreut werden könnte.

6. Mai 2020

ArcelorMittal Belval

Visite du Ministre de l'Economie accompagné d'un boycott de la délégation du personnel ?

Le LCGB est stupéfait d'apprendre par le biais de la presse quotidienne luxembourgeoise qu'en date du 4 mai 2020, le Ministre de l'Economie a visité l'usine sidérurgique d'ArcelorMittal Belval.

Il paraît que le Ministre s'est entretenu lors de cette visite avec les plus hautes personnes dirigeantes de la direction concernant les deux sujets d'extrêmes importances :

- la situation et la gestion de l'épidémie au sein de l'entreprise ;
- la situation économique de l'entreprise.

Le LCGB constate que cette entrevue s'est déroulée sans inviter la délégation du personnel pourtant bien impliquée dans la situation de crise actuelle. Le LCGB déplore et regrette fortement cette façon d'agir et s'interroge quant aux origines d'un tel boycott de la délégation du personnel. Dans ce contexte, le LCGB rappelle également sa demande officielle du 18 février 2020 auprès des Ministres du Travail et de l'Economie afin de convoquer une réunion du comité de suivi tripartite suite au plan de restructuration nommé Plan SCORE.

Au vu de la crise sanitaire sans égal, le LCGB comprend qu'une telle réunion ait été reportée. Cependant, suite aux conséquences socio-économiques que l'entreprise devra traverser dans les mois à venir, nous sommes déçus que la première approche de communication se solde par ce faux pas envers les représentants du personnel. Le LCGB rappelle que la sidérurgie a traversé de graves crises par le passé. Celles-ci ont su trouver des issues constructives par le biais d'accords et de convergences avec les partenaires sociaux. Nous nous devons de rester fidèles à ce modèle de dialogue social, qui reste le seul moyen de poursuivre l'activité sidérurgique au sein d'un climat serein et de garantir la sauvegarde des existences.

6 mai 2020

6. Mai 2020

FAILLITES

LCGB

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

Modalités
Procédures

Avec le nombre croissant de faillites prononcées. Le LCGB a publié un résumé des procédures et modalités importantes à suivre par les salariés pour assouplir les retombées, disponible via www.lcgb.lu.

Mit der steigenden Zahl von Insolvenzen hat der LCGB eine Zusammenfassung der wichtigsten Verfahren und Modalitäten veröffentlicht. Verfügbar unter www.lcgb.lu.



Union Européenne

Une des premières victimes de la crise sanitaire !

A la veille de la Journée de l'Europe, le LCGB lance un appel à la solidarité européenne et nationale pour affaiblir les retombées de la crise sanitaire et de la crise économique qui s'annonce d'ores et déjà à l'horizon. L'esprit européen devra à nouveau contribuer à unifier le continent et de faire renaître une Europe encore plus forte à l'issue de cette pandémie.

Union Européenne : Coopération et stratégie durables

Le LCGB déplore que la libre circulation des personnes et des biens, un des principes fondamentaux de l'Union Européenne fût une des premières victimes de la crise sanitaire.pire encore, les idées nationalistes et populistes, qui menaçait déjà la coexistence pacifique de l'union bien avant la crise, pourraient s'intensifier et gagner en popularité. Comme à travers l'intégralité historique de la construction européenne, que ce soit au moment de sa naissance dans les années 1950 ou de l'ouverture des frontières avec la mise en application de l'accord de Schengen il y a 25 ans, le LCGB demande au gouvernement luxembourgeois de nouveau jouer un rôle pionnier et exemplaire pour une Europe unifiée et fortifiée. Cet engagement gouvernemental ne peut en aucun cas se limiter à l'acte symbolique de déclarer la Journée de l'Europe jour férié légal.

Pour le LCGB, seules une coopération et une stratégie coordonnée et durable de tous les Etats membres de l'UE pourront remédier aux conséquences économiques et sociales immédiates de la crise sanitaire, avec notamment :

- l'ouverture prompte des frontières intereuropéennes ou la définition d'un plan concret pour une telle réouverture ;
- le développement d'un concept transfrontalier de contrôle pandémique. L'exemple du Grand-Est en France l'a bien démontré, une pandémie ne peut pas être maîtrisée que par des mesures ou moyens nationaux ;
- un plan de relance solidaire pour soutenir l'économie européenne et afin d'aider davantage les pays les plus gravement touchés par les répercussions de cette crise. Des approches en cavalier seul de certains pays nuisent à long terme à la force de l'union et seront au détriment de tous les citoyens européens ;
- un signal fort contre toute sorte de populisme et nationalisme pour éviter un renforcement du sentiment de désintégration européenne engendré par le Brexit.

Grande Région : Fortifier les droits et acquis de tous les salariés pour éviter une casse sociale

Depuis de nombreuses années, le LCGB revendique un traitement égal de tous les salariés du Grand-Duché n'importe s'ils sont résidents ou frontaliers. La crise sanitaire a clairement démontré que l'économie et la société luxembourgeoise dépendent fortement des plus de 200.000 salariés frontaliers soit 43 % de l'emploi intérieur total.

Nombreux sont les secteurs déclarés essentiels pendant la crise sanitaire, dont notamment le système de la santé, le commerce et le nettoyage, qui seraient rapidement venus au bout du souffle sans l'engagement des salariés frontaliers. Dans ce contexte, le LCGB réitère sa demande au Gouvernement de mettre fin aux discriminations existantes, que ce soit au niveau de la fiscalité, des bourses d'études, des prestations familiales, etc. Il est aujourd'hui plus important que jamais de fortifier les droits et acquis de tous les salariés pour éviter une casse sociale.

Vu la dépendance de notre pays d'une main-d'œuvre frontalière et étant donné que les frontaliers payent, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg, le LCGB demande finalement de tirer les bonnes leçons de la crise sanitaire.

Dans l'immédiat, le LCGB demande de la part du Gouvernement luxembourgeois de s'engager pour :

- le maintien de la suppression des seuils applicables pour l'imposition du frontalier dans son pays de résidence (par an 29 jours pour la France, 24 jours pour la Belgique, 19 pour l'Allemagne) et le changement d'affiliation à la sécurité sociale (limite de 25 % du temps de travail annuel) ;
- l'application aux frontaliers des exceptions valables à partir du 25 mai 2020 pour le droit au congé pour raisons familiales extraordinaire compte tenu du fait que les mesures de déconfinement de nos pays voisins diffèrent de celles du Luxembourg, notamment en ce qui concerne la reprise de l'enseignement et la réouverture des structures d'éducation et d'accueil des enfants.

8 mai 2020

Europäische Union

Eines der ersten Opfer der Gesundheitskrise!

Am Vortag des Europatages ruft der LCGB zur europäischen und nationalen Solidarität auf, um die Folgen der Gesundheits- und der sich bereits abzeichnenden Wirtschaftskrise zu mildern. Der europäische Geist muss dazu beitragen, den Kontinent zu vereinen und ein noch stärkeres Europa nach dieser Pandemie wieder aufblühen zu lassen.

Europäische Union: Nachhaltige Zusammenarbeit und Strategie

Der LCGB bedauert, dass der freie Personen- und Warenverkehr, eines der Grundprinzipien der Europäischen Union, eines der ersten Opfer der Gesundheitskrise war. Schlimmer noch, nationalistische und populistische Ideen, die schon lange vor der Krise das friedliche Zusammenleben in der Union bedrohten, könnten stärker werden und an Popularität gewinnen.

Wie auch während der gesamten Geschichte der europäischen Einigung, von seiner Entstehung in den 1950er Jahren bis zur Öffnung der Grenzen durch das Schengener Abkommen vor 25 Jahren, fordert der LCGB die luxemburgische Regierung auf, eine Vorreiter- und Vorbildfunktion für ein geeintes und gefestigtes Europa zu übernehmen. Diese Verpflichtung der Regierung darf sich keinesfalls auf den symbolischen Akt beschränken, den Europatag zum gesetzlichen Feiertag erklärt zu haben.

Für den LCGB kann nur eine koordinierte und nachhaltige Zusammenarbeit und Strategie aller EU-Mitgliedsstaaten, die bevorstehenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Gesundheitskrise beheben, einschließlich:

- der unverzüglichen Öffnung der innereuropäischen Grenzen oder zumindest der Festlegung eines konkreten Plans für die Wiederöffnung;
- der Entwicklung eines grenzüberschreitenden Konzepts der Pandemiebekämpfung. Das Beispiel der Region Grand Est in Frankreich hat deutlich gezeigt, dass eine Pandemie nicht nur durch nationale Maßnahmen oder Mittel bekämpft werden kann;
- eines solidarischen Konjunkturprogramms zur Unterstützung der europäischen Wirtschaft und der Länder, die von den Auswirkungen dieser Krise am stärksten betroffen sind. Alleingänge einiger Länder werden auf lange Sicht die Stärke der Union untergraben und zum Nachteil aller europäischen Bürger sein;
- eines klaren Signals gegen jede Art von Populismus und Nationalismus, um eine Verstärkung des durch den Brexit ausgelösten Gefühls der europäischen Zersplitterung zu vermeiden.

Großregion: Stärkung der Rechte und Errungenschaften aller Arbeitnehmer zur Vermeidung einer sozialen Spaltung

Der LCGB fordert seit vielen Jahren die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer im Großherzogtum, unabhängig davon, ob sie Ansässige oder Grenzgänger sind. Die Gesundheitskrise hat deutlich gezeigt, dass die Wirtschaft und Gesellschaft Luxem-

burgs stark von den mehr als 200.000 Grenzgängern, d.h. 43% der inländischen Gesamtbeschäftigung, abhängig ist.

Viele Branchen, die während der Gesundheitskrise für lebensnotwendig erklärt wurden, darunter das Gesundheitssystem, der Handel und das Reinigungsgewerbe, wären ohne das Engagement der Grenzgänger schnell zum Erliegen gekommen. Deshalb betont der LCGB erneut seine Forderung an die Regierung, die bestehenden Diskriminierungen, sei es bei der Besteuerung, den Studienbeihilfen, den Familienleistungen usw., zu beenden. Es ist heute wichtiger denn je, die Rechte und Errungenschaften aller Arbeitnehmer zu stärken, um eine soziale Spaltung zu vermeiden.

Angesichts der Abhängigkeit unseres Landes von der Arbeitskraft der Grenzgänger und der Tatsache, dass Grenzgänger ihre Steuern und Sozialbeiträge wie alle anderen Arbeitnehmer in Luxemburg zahlen, fordert der LCGB endlich die richtigen Lehren aus der Gesundheitskrise zu ziehen.

Der LCGB fordert von der luxemburgischen Regierung sich umgehend einzusetzen für:

- die Beibehaltung der Aussetzung der Schwellenwerte für die Besteuerung von Grenzgängern in ihrem Wohnsitzland (29 Tage für Frankreich, 24 Tage für Belgien, 19 Tage für Deutschland pro Jahr) und die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung (Begrenzung auf 25% der Jahresarbeitszeit);
- Ausnahmeregelungen beim Recht auf außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen für Grenzgänger über den 25. Mai 2020 hinaus, da sich die Lockerungen unserer Nachbarländer von denen Luxemburgs unterscheiden, insbesondere im Hinblick auf die Öffnung der Schulen sowie von Bildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen.

8. Mai 2020





Position commune de la CGFP, du LCGB et de l'OGBL

Et maintenant, Monsieur le Premier Ministre ?

Les 3 syndicats représentatifs sur le plan national, la CGFP, le LCGB et l'OGBL sont en train de perdre leur patience : depuis des semaines, le Gouvernement ignore systématiquement et de façon honteuse les représentants du salariat.

Les syndicats déplorent que les lettres adressées au Gouvernement restent en général sans réponse. La demande justifiée de convoquer de manière rapide une réunion tripartite fut même complètement ignorée. Les syndicats ont en outre été délaissés au niveau de l'élaboration de la fameuse stratégie d'exit. Trop souvent, les mesures décidées sont retenues par le Gouvernement jusqu'à une des nombreuses conférences de presse voire la publication du règlement grand-ducal.

Le dialogue social, tant vanté par les acteurs politiques, fut pourtant un dommage collatéral de la crise actuelle. Malgré tout, aucune fin de ce comportement dangereux de la part du Gouvernement ne s'annonce. Bien au contraire : Les récentes manœuvres soulèvent des suspicions que le Gouvernement s'emprunte de l'état de crise actuel pour créer des situations défavorisant tous les citoyens et salariés.

Une série de mesures spéciales adoptées pendant l'état de crise est en cours d'être transposée en texte de loi. Le Gouvernement avance pourtant à un rythme remarquable. Apparemment, ce vendredi, l'avant-projet sera déjà présenté aux membres de la Chambre des Députés avec peu de temps accordé aux représentants du peuple pour examiner le texte. Le gouvernement ne leur donne apparemment que 48 heures, car l'avant-projet a déjà été porté à l'ordre du jour du Conseil de Gouvernement début de la semaine prochaine.

Le Gouvernement n'a pas non plus jugé nécessaire de consulter les 3 syndicats représentatifs sur le plan national quant à cette mesure importante. La loi de pandémie aura des répercussions sur les droits fondamentaux de TOUS les citoyens. Il est donc indispensable d'impliquer activement les représentants des salariés.

La CGFP, le LCGB et l'OGBL refusent d'accepter une restriction à long terme des droits et libertés syndicaux. Ils ne permettront pas que les acquis sociaux et démocratiques durement acquis soient victimes de la loi de pandémie.

Compte tenu des délais très serrés, les 3 syndicats revendentiquent une réunion d'urgence avec le Premier Ministre, indépendamment de toute réunion tripartite. Cette réunion doit avoir lieu avant que la première version de la loi de pandémie ne soit présentée à la Chambre des Députés.

La CGFP, le LCGB et l'OGBL souhaitent présenter leurs réflexions pour mitiger à la crise économique au Premier Ministre dans l'objectif d'amortir de façon efficace les plus graves effets de la crise pour les salariés et de préserver le plus grand nombre d'emplois possible. Les représentants des salariés visent en outre à s'assurer que les mesures exceptionnelles prises à la suite de la crise n'entraînent pas d'incisions trop importantes et trop durables au niveau de la protection de la vie privée et des droits fondamentaux des citoyens.

Dès le début de la crise, le Gouvernement n'a cessé d'appeler les forces vives à apporter leur contribution solidaire pour surmonter la crise. La CGFP, le LCGB et l'OGBL prennent cet appel au sérieux. Ils sont prêts à relever les futurs défis et à assumer toutes leurs responsabilités.

Le 7 mai 2020, le Premier Ministre a annoncé à la Chambre des Députés que le dialogue social est une de valeur primordiale du Grand-Duché. Monsieur le Premier Ministre, que les paroles soient enfin suivies d'actes ! Si le gouvernement continue à agir seul, il attirera non seulement le ressentiment de tout le front syndical : D'un seul coup, chaque citoyen se rendra compte que les nombreux appels à la solidarité du Gouvernement n'étaient en fin de compte que des instruments pour améliorer sa propre image.

12 mai 2020

Gemeinsame Stellungnahme von CGFP, LCGB und OGBL

Was nun, Herr Staatsminister?

Den drei national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL reißt langsam, aber sicher der Geduldsfaden: Seit Wochen kehrt die Regierung den Arbeitnehmervertretern kategorisch den Rücken. Diese beschämende Missachtung scheint System zu haben.

Briefe, die sich an die Regierung richten, bleiben in der Regel unbeantwortet. Die berechtigte Forderung nach der baldigen Einberufung einer Tripartite wird eiskalt ignoriert. Auch bei der Ausarbeitung der Exit-Strategie bleiben die Gewerkschaften außen vor. Allzu oft werden ihnen die beschlossenen Maßnahmen bis zur Pressekonferenz oder bis zur Veröffentlichung der entsprechenden großherzoglichen Verordnungen vorenthalten.

Ausgerechnet in der aktuellen Krisenlage erlitt der seitens der Politik gerne zur Schau getragene Sozialdialog einen Totalschaden. Ein Ende dieser gefährlichen Entwicklung ist nicht in Sicht. Im Gegen teil: Die jüngsten Geschehnisse nähren zunehmend den Verdacht, dass die Regierung den aktuellen Notstand dazu nutzt, um knallharte Fakten zu Lasten der Bürger und Arbeitnehmer zu schaffen.

Eine Reihe von Sondermaßnahmen, die im Zuge des verhängten „état de crise“ beschlossen wurden, werden zurzeit in einen Gesetzestext gegossen. Dabei prescht die Regierung mit einem beachtlichen Tempo vor. Offensichtlich wird der entsprechende Vorentwurf den Abgeordneten bereits am Freitag vorgelegt. Viel Zeit, diesen Text zu begutachten, bleibt den Volksvertretern dabei nicht. Dem Vernehmen nach gewährt die Regierung ihnen gerade mal 48 Stunden, denn bereits Anfang kommender Woche steht der Vorentwurf auf der Tagesordnung des Ministerrats.

In dieser derart wichtigen Angelegenheit hat die Dreierkoalition es auch nicht für nötig empfunden, die drei national repräsentativen Gewerkschaften zu konsultieren. Dabei betrifft das sogenannte Pandemiegesetz die Grundrechte ALLER Bürger. Daher versteht es sich von selbst, dass die Arbeitnehmervertreter völlig zu Recht miteinbezogen werden müssen.

An die Regierung geht die unmissverständliche Mahnung, dass die CGFP, der LCGB und der OGBL sich weigern, eine langfristige Einschränkung der Gewerkschaftsrechte und -freiheiten hinzunehmen. Sie werden nicht zulassen, dass das Pandemiegesetz als Vorwand benutzt wird, um hart erkämpfte soziale und demokratische Errungenschaften zu kippen.

Angesichts des äußerst engen Zeitfensters fordern die drei Gewerkschaften deshalb unabhängig von einer Tripartite ein Dringlichkeitstreffen mit dem Premierminister. Vorzugsweise soll diese Unterredung stattfinden, noch bevor die erste Fassung des Pandemiegesetzes im Parlament eingebracht wird.

Die CGFP, der LCGB und der OGBL wollen dem Staatsminister ihre Überlegungen zur wirtschaftlichen Krisenbekämpfung unterbreiten. Oberstes Ziel ist es, die gravierenden Auswirkungen, die die Krise auf die Beschäftigten hat, wirksam abzufedern und möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. Gleichzeitig wollen die Arbeitnehmervertreter Sorge dafür tragen, dass die krisenbedingten Ausnahmemaßnahmen nicht allzu große und dauerhafte Einschnitte in die Privatsphäre und Grundrechte der Bürger nach sich ziehen.

Gleich zu Beginn der Krise hatte die Regierung die sogenannten „forces vives“ ununterbrochen dazu aufgerufen, durch solidarisches Handeln ihren Beitrag zur Überwindung der Krise zu leisten. Die CGFP, der LCGB und der OGBL nehmen diesen Aufruf ernst. Sie sind bereit, sich den künftigen Herausforderungen zu stellen und Verantwortung zu übernehmen.

Am 7. Mai 2020 hatte der Premierminister im Parlament verkündet, der Sozialdialog genieße hierzulande einen hohen Stellenwert. Herr Staatsminister, lassen Sie den Worten endlich Taten folgen! Sollte die Regierung ihren Alleingang fortsetzen, wird sie nicht nur den Groll der gesamten gewerkschaftlichen Front auf sich ziehen: Mit einem Schlag wird dann jedem Bürger bewusst werden, dass die zahlreichen Solidaritätsappelle der Dreierkoalition lediglich Instrumente einer eigennützigen PR-Kampagne waren.

12. Mai 2020

LCGB-INFO

Licencement collectif

Les licenciements collectifs peuvent se faire pour des raisons économiques ou dans le cadre de restructurations, de réorganisations, etc. Il ne peuvent pas être misés par une ou des raisons inhérentes au salarié. On parle de licenciement si le nombre de licenciements est supérieur à 5 salariés dans une période de 30 jours ; ou si le nombre de salariés licenciés est supérieur à 10% de la force de travail dans une période de 12 mois.

Procédure

Avoir accès à un licenciement collectif l'employeur doit démontrer que les conditions légales sont remplies et qu'il a procédé à l'information et à la concertation préalable. Il doit aussi donner des explications sur :

- les motifs du projet de licenciement collectif ;
- les modalités de mise en œuvre du licenciement collectif ;
- les délais effectifs pour la mise en œuvre ;
- les modalités de compensation des salariés licenciés ;
- les mesures de compensation financière.

NEGOCIATION DE LA FORMULE

Tous les licenciements collectifs doivent faire l'objet d'une négociation entre l'employeur et les partenaires sociaux. Les négociations portent en premier lieu sur les possiblités de sauvegarde de l'emploi. Si l'employeur décide de mettre en œuvre un licenciement collectif alors que les négociations n'ont pas pu aboutir, il doit démontrer que les motifs de ce licenciement sont légitimes et que les mesures de sauvegarde ont été envisagées mais n'ont pas pu être mises en œuvre. L'employeur doit également démontrer que l'application de la formule de licenciement collectif est la moins coûteuse pour l'entreprise.

Avant tout la partie patronale peut déclencher les négociations. Cependant, si l'employeur n'a pas obtenu de résultat satisfaisant, il peut demander à l'autre partie de la négociation d'agir ou, si ce n'est pas possible, de faire appel à un tiers.

En cas de désaccord, la partie patronale comprenant l'employeur et les partenaires sociaux peut demander une solution par rapport aux points litigieux.

L'employeur peut proposer à la négociation individuelle des termes de licenciement collectif qui sont plus favorables au salarié, respectivement du point de vue de l'ONC. Le démontage de la partie patronale n'est pas possible de l'ONC.

Sujets à aborder :

- changement de poste

Vous trouvez plus d'informations quant à vos droits en cas de licenciement moyenâgeant notre publication disponible sur www.lcgb.be/actualites/publications/

ou contactez le

LCGB-INFO-CENTER
11, rue de Commerce | L-1351 Luxembourg
O : +352 49 94 24-222 | E : infocenter@lcgb.lu

Licenciement collectif

Face à la situation actuelle, le LCGB a publié un résumé des procédures en cas de licenciement collectif, disponible via www.lcgb.lu.

Angesichts der aktuellen Lage, hat der LCGB eine Zusammenfassung der wichtigsten Modalitäten eines Sozialplans veröffentlicht. Verfügbar unter www.lcgb.lu.



Pourquoi rétablir les 12 heures de travail journalier ?

Le LCGB demande de soulager les salariés de façon permanente !

Depuis le 27 mars 2020, les entreprises, dont le fonctionnement était jugé essentiel pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays, ont pu demander une extension de la durée du travail journalière à 12 heures (60 heures hebdomadaires). Alors que cette disposition aurait dû prendre fin le 11 mai 2020 dans le contexte du déconfinement, le gouvernement a réintroduit le même jour cette mesure sans motivation quant à la nécessité de la maintenir et sans consultation préalable des partenaires sociaux.

Avec une levée du confinement et une reprise graduelle des activités économiques, le LCGB condamne avec véhémence cette attitude gouvernementale et demande le retrait immédiat de cette mesure. Dès le départ, le LCGB avait souligné qu'une dérogation à la durée du travail légal constitue une mesure de dernière instance. Vu que des salariés fatigués et épuisés sont d'autant plus fragilisés quant à l'erreur et à la maladie, le LCGB n'a pas cessé depuis fin mars 2020 de revendiquer plutôt un renforcement des équipes par du personnel supplémentaire pour garantir le repos requis.

Compte tenu de ce qui précède, le LCGB s'est réjoui du fait que le gouvernement a supprimé la semaine dernière dans le contexte de l'annonce de la 2^e phase de déconfinement la liste des activités qui sont à considérer comme essentielles du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant sur la déclaration de l'état de crise. De ce fait, la dérogation permettant une extension de la durée journalière à 12 heures (60 heures hebdomadaires) aurait de plein droit cessé le 11 mai 2020.

C'est donc avec sidération que le LCGB doit constater que le Conseil de Gouvernement a décidé hier en cavalier seul de rétablir cette dérogation. Le LCGB conteste avec véhémence cette absence de dialogue social de la part du gouvernement. Il en résulte que la porte est désormais ouverte à des demandes des entreprises visées par le règlement grand-ducal, dont notamment celles du commerce, de la construction, du transport de personnes, du gardiennage, du nettoyage, des services postaux ainsi que de la santé et des soins, visant à rattraper les retards encourus pendant le confinement par une durée de travail prolongée.

Warum wird der 12-Stunden-Arbeitstag wieder eingeführt?

Der LCGB fordert eine dauerhafte Entlastung der Mitarbeiter!

Seit dem 27. März 2020 konnten Unternehmen, die für die Aufrechterhaltung der lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung und des Landes als wesentlich erachtet wurden, eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden (60 Stunden pro Woche) beantragen. Obwohl diese Bestimmung am 11. Mai 2020 im Rahmen der Lockerungen hätte enden sollen, führte die Regierung diese am selben Tag ohne Angabe von Gründen und ohne vorherige Konsultation der Sozialpartner wieder ein.

Aufgrund der Aufhebung der Quarantäneregelungen und der allmählichen Wiederaufnahme der wirtschaftlichen Aktivitäten verurteilt der LCGB diese Haltung der Regierung auf das Schärfste und fordert die sofortige Rücknahme dieser Maßnahme. Der LCGB hatte von Anfang an betont, dass eine Abweichung von den gesetzlichen Arbeitszeiten nur als letztes Mittel einzusetzen sei. Da müde und erschöpfte Mitarbeiter anfälliger für Fehler und Krankheit sind, fordert der LCGB seit Ende März 2020 eine Personalaufstockung, um die erforderlichen Ruhezeiten zu gewährleisten.

In Anbetracht dessen begrüßte der LCGB, dass die Regierung in der vergangenen Woche mit Ankündigung der zweiten Lockerungsphase die Liste der als wesentlich zu betrachtenden Aktivitäten aus der großherzoglichen Verordnung vom 18. März 2020 über die Erklärung des Krisenzustands gestrichen hat. Infolgedessen wäre die Ausnahmeregelung, die eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden (60 Stunden pro Woche) erlaubt, am 11. Mai 2020 automatisch ausgelaufen.

Daher muss der LCGB mit Erstaunen zur Kenntnis nehmen, dass der Regierungsrat gestern beschlossen hat, diese Ausnahmeregelung wieder in Kraft zu setzen. Der LCGB lehnt den fehlenden Sozialdialog seitens der Regierung vehement ab. Damit steht nun Tür und Tor offen für Anträge von Unternehmen, die unter die großherzogliche Verordnung fallen, darunter Unternehmen aus den Bereichen Handel, Baugewerbe, Personenbeförderung, Sicherheit, Reinigung, Postdienste sowie Gesundheits- und Pflegewesen, um Rückstände aufgrund der Quarantänemaßnahmen durch verlängerte Arbeitszeiten auszugleichen.

Congé collectif de 3 semaines

En absence d'un accord, les termes de la convention collective restent d'application

Le 14 mai 2020, une dernière réunion a eu lieu pour discuter le congé collectif pour le secteur de la construction de 2020, après trois réunions antérieures. A cette occasion, la fédération des employeurs a revu sa position, qui consistait à déroger au congé collectif et de procéder à la suppression pour l'année 2020. L'argument essentiel consistait sur les pertes économiques provoquées par la crise sanitaire et l'arrêt obligatoire des chantiers durant 1 mois.

Cette proposition brutale et indigne de l'engagement des salariés était inacceptable pour le LCGB. Les salariés n'ont pas passé les 4 semaines d'arrêt en vacances, mais se retrouvaient isolés en confinement et accompagnés d'inquiétudes financières liées au chômage partiel.

Suite à l'insistance du LCGB, les employeurs ont, dans le cadre de cette dernière réunion, revu leur position en proposant un congé collectif de 2 semaines en été et le report de la 3^e semaine en hiver. Tout en prenant compte la situation et réalité économique que vivent les entreprises luxembourgeoises actuellement, le LCGB rejette catégoriquement cette dernière proposition patronale pour 2 raisons essentielles :

- Le LCGB est d'avis que les 11 semaines avant le début du congé collectif pourraient aisément suffire pour compenser le temps de travail de cette 3^e semaine de congé collectif sous discussion. Des solutions individuelles pourraient être trouvées directement avec les délégations du personnel et les syndicats.
- Le LCGB confirme qu'aujourd'hui déjà nombreux employeurs du secteur de la construction ont accordé les 3 semaines de congé collectif.

En effet, nous constatons également aujourd'hui une nette propension aux heures supplémentaires soutenue par une certaine volonté des salariés de rattraper des éventuels retards en travaillant plus qu'habituellement, si c'est réalisé dans le strict respect des conditions légales et de la convention collective.

Le LCGB a également rappelé que par le passé, le secteur a occasionnellement dû subir de longues périodes d'intempéries, jusqu'à 4 semaines, sans que pour autant le congé collectif ait été reporté. Cette année, le secteur n'a pratiquement pas souffert d'intempéries. Le LCGB souligne finalement qu'il se tient prêt à analyser les différents cas particuliers qui pourraient se présenter et d'y trouver les solutions les plus appropriées entre partenaires sociaux et en respect des dispositions et dérogations prévues par la convention collective d'ailleurs toujours d'application.

En conclusion, aucun accord n'a pu être trouvé entre les syndicats et les employeurs. Par conséquent, les termes de la convention collective de travail seront d'application et le congé collectif aura lieu comme prévu initialement.

14 mai 2020

3 Wochen Kollektivurlaub

Aufgrund einer fehlenden Einigung, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrags!

Am 14. Mai 2020, nach bereits 3 vorangegangenen Sitzungen, wurde im Rahmen eines letzten Treffens über den Kollektivurlaub im Bauwesen für das Jahr 2020 diskutiert. Der Arbeitgeberverband hielt dabei klar an seinem Vorhaben fest, vom Kollektivurlaub abzuweichen und die Abschaffung für das Jahr 2020 voranzutreiben. Die wesentlichen Argumente waren dabei die durch die Gesundheitskrise verursachten wirtschaftlichen Verluste und der obligatorische Baustellenstopp für einen Monat.

Diese wiederholte Formulierung eines brachialen Vorschlags, der angesichts des Engagements der Beschäftigten unwürdig ist, ist für den LCGB inakzeptabel. Für die Arbeitnehmer war die vierwöchige Unterbrechung kein Urlaub, sondern sie waren von den Quarantänemaßnahmen betroffen, begleitet von finanziellen Sorgen aufgrund von Kurzarbeit.

Auf Drängen des LCGB haben die Arbeitgeber bei dieser letzten Sitzung ihre Position revidiert und schlugen einen Kollektivurlaub von zwei Wochen im Sommer und die Verschiebung der dritten Woche auf den Winter vor. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation und der Gegebenheiten, in der sich die luxemburgischen Unternehmen derzeit befinden, lehnt der LCGB diesen letzten Vorschlag der Arbeitgeber kategorisch ab:

- Der LCGB ist der Auffassung, dass die 11 Wochen vor dem Beginn des Kollektivurlaubs ausreichen, um die Arbeitszeit dieser 3. Woche des Kollektivurlaubs, die in Frage gestellt wird, auszugleichen. Individuelle Lösungen könnten direkt mit den Personaldelegationen und Gewerkschaften gefunden werden.
- Der LCGB bestätigt, dass bereits viele Arbeitgeber im Bauwesen die 3 Wochen Kollektivurlaub gewährt haben.

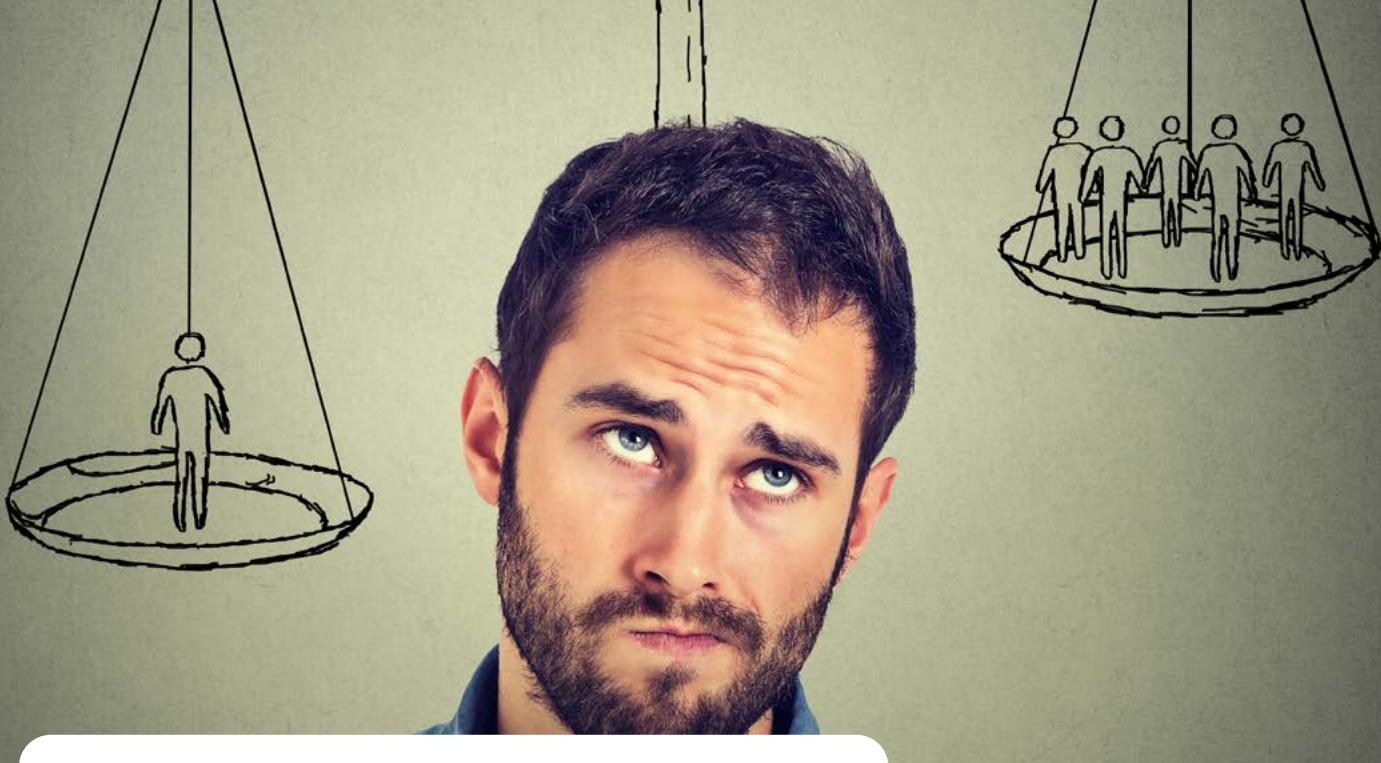
In der Tat stellen wir in vielen Unternehmen der Baubranche eine deutliche Tendenz zu Überstunden fest, getragen von der Bereitschaft der Beschäftigten, eventuelle Verzögerungen durch Mehrarbeit auszugleichen, unter strikter Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bedingungen.

Der LCGB wies auch darauf hin, dass der Sektor in der Vergangenheit mitunter lange Schlechtwetterperioden von bis zu vier Wochen verkraften musste, ohne dass der Kollektivurlaub verschoben wurde. In diesem Jahr gab es praktisch keine ungünstigen Witterungsbedingungen.

Der LCGB betont seine Bereitschaft, bei Bedarf bestimmte Fälle zu analysieren und die geeignete Lösung zwischen den Sozialpartnern und unter Einhaltung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Bestimmungen und Ausnahmeregelungen zu finden.

Da zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern keine Einigung erzielt werden konnte, gelten die Bedingungen des Kollektivvertrags und der Kollektivurlaub findet wie vorgesehen statt.

14. Mai 2020



Eviter une inondation de chômeurs

Agir aujourd’hui pour trouver des solutions pour demain !

Les chiffres pour avril 2020 s’annoncent bien sombres : déjà plus de 20.000 chômeurs, une hausse du taux de chômage de 31,1% sur un an. Pourtant, sans le chômage partiel ce bilan sera encore beaucoup plus désastreux. A travers les dernières semaines, plus que 300.000 salaires ont été garantis par cette mesure vitale pour maintenir le pouvoir d’achat et d’éviter une inondation de chômeurs encore pire sur le marché du travail.

Le LCGB lance ainsi un vif appel au Gouvernement d’honorer sa déclaration que la lutte contre le chômage soit la priorité majeure et d’agir aujourd’hui pour trouver des solutions pour demain ! Pour le LCGB, il ne faut plus du temps important et de confronter à l’immédiat la réalité. La pandémie COVID-19 n’est pas encore maîtrisée, et non seulement l’économie et l’emploi mais également le budget d’Etat ainsi que système de sécurité social est en train de payer un lourd tribut.

Cette crise sanitaire a notamment relevé l’importance d’un système social efficace et d’une société basée sur les principes de la solidarité. Il est aujourd’hui plus crucial que jamais de renforcer la sauvegarde des existences des salariés, le pouvoir d’achat ainsi que les emplois. Afin de limiter les dégâts de cette crise et pour éviter une intensification de toute injustice sociale, le LCGB demande au Gouvernement de trouver des solutions solidaires et constructives ensemble avec les partenaires sociaux.

Chômage et chômage partiel

Si le LCGB salue le maintien de l’application généralisée du chômage partiel à travers tous les secteurs économiques jusqu’à la fin de l’année 2020, le LCGB revendique une amélioration générale de l’indemnité de chômage et l’indemnité de chômage partiel en garantissant que le montant correspond pendant toute la période d’indemnisation à 90 % de la dernière rémunération avec comme limite supérieure le plafond cotisable (5 fois le salaire social minimum).

Chômage partiel : Seuil minimal garanti

Le LCGB salue que le chômage partiel lié au COVID-19 garantit le paiement d’une indemnité brute minimale équivalente au salaire social minimum non-qualifié. Pour le LCGB, ce nouveau seuil minimal d’indemnisation ne doit non seulement être prolongé jusqu’à la fin de l’année mais doit être inscrit durablement dans la loi afin de permettre son application au-delà de l’état de crise.

Salaire social minimum

Depuis des années, le LCGB s’engage en faveur d’une revalorisation substantielle du salaire social minimum comme les bénéficiaires ont d’un mois à l’autre du mal à joindre les deux bouts. Le LCGB demande ainsi au Gouvernement de mettre en œuvre le plus rapidement possible une revalorisation du salaire social minimum général.

Licenciements

Pour le LCGB, il est incompréhensible que le Gouvernement, qui déclare que la situation sur le marché de travail s’aggravera à travers les semaines à venir, permet que les entreprises bénéficiant des mesures d’aide ou de chômage partiel de licencier 25 % de leur personnel. Le LCGB n’accepte dans ce contexte aucun licenciement et revendique des mesures pour le maintien des emplois.

Organisation du travail – 60 heures / semaines

Avec un nombre croissant de demandeurs d’emplois, le LCGB demande le retrait immédiat de l’extension temporaire de la durée du travail journalier à 12 heures (60 heures hebdomadaires) afin de favoriser l’embauche de plus de chômeurs.

Cellule de reclassement

Le LCGB souligne à nouveau sa revendication pour la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) de la sidérurgie dans d’autres secteurs économiques frappés de plein fouet par la crise sanitaire actuelle afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements.

Plans sociaux et faillites

En sachant que le risque d’éventuels plans sociaux ou faillites sont en train de se multiplier, le LCGB rappelle sa revendication d’un renforcement des droits des salariés, dont notamment l’ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le jour de la faillite. Une adaptation du cadre légal s’avère primordiale pour la sauvegarde de l’existence des salariés des entreprises en faillite ou mettant en œuvre un plan social.

Véritable droit à la formation continue

Pour assouplir le nombre croissant de chômeurs, le LCGB revendique l’introduction immédiate d’un véritable droit à la for-

mation continue, pour que les chômeurs soient en mesure d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires pour permettre leur réintégration sur le marché du travail ou de se réorienter vers une autre profession moins touchée par les effets de la crise sanitaire.

Lutte contre le chômage de longue durée

La récente hausse extraordinaire du chômage est en plus accompagnée par un taux de chômeurs de longue durée (> 12 mois) élevé. Ainsi, le LCGB revendique entre autres la prolongation de la durée d'indemnisation à 24 mois avec une formation spécifique du chômeur pendant sa recherche d'emploi, le droit du demandeur d'emploi à une mesure d'insertion à l'échéance de la période ainsi qu'une diminution de la durée hebdomadaire de travail minimale à 10 heures pour ouvrir le droit à l'indemnité de chômage.

Départ progressif en retraite

Le LCGB revendique la création d'un droit de départ progressif en retraite dès l'âge de 57 ans en permettant au salarié d'être partiellement en retraite et partiellement encore actif sur le marché de travail, ce qui permet également la transmission du savoir-faire tout en garantissant une présence plus longue des salariés sur le marché de l'emploi.

Arbeitslosenflut vermeiden

Heute Lösungen für morgen finden!

Die Arbeitslosenzahlen für April 2020 sind besorgniserregend: bereits mehr als 20.000 Personen sind arbeitslos gemeldet, ein Anstieg um 31,1% binnen einem Jahr. Ohne Kurzarbeit würde diese Bilanz noch katastrophaler ausfallen. In den letzten Wochen blieben mehr als 300.000 Gehälter durch diese existenzsichernde Maßnahme garantiert, die die Kaufkraft gestützt hat und eine noch schlimmere Flut von Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt verhindert hat.

Der LCGB appelliert daher an die Regierung, ihre Erklärung, dass der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit oberste Priorität hat, einzuhalten und noch heute zu handeln, um Lösungen für morgen zu finden! Für den LCGB ist es zwingend notwendig, keine wertvolle Zeit zu vergeuden und sich umgehend der Realität zu stellen. Die COVID-19-Pandemie ist noch nicht unter Kontrolle, und nicht nur die Wirtschaft und die Beschäftigung, sondern auch der Staatshaushalt und das Sozialversicherungssystem werden einen hohen Preis zahlen.

Die Krise zeigt aber vor allem, wie wichtig ein leistungsfähiges Sozialsystem und eine solidarische Gesellschaft ist. Die Existenz der Arbeitnehmer, die Kaufkraft und die Beschäftigung müssen deshalb bereits heute langfristig für morgen gestärkt werden. Um die Folgen dieser Krise zu begrenzen und eine Verschärfung jeglicher sozialer Ungerechtigkeit zu vermeiden, fordert der LCGB die Regierung auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern solidarische und konstruktive Lösungen zu finden.

Arbeitslosigkeit

Auch wenn der LCGB die Fortsetzung der generellen Anwendung der Kurzarbeit für alle Wirtschaftssektoren bis Ende 2020 begrüßt, fordert der LCGB eine allgemeine Verbesserung des Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeldes, auf 90% des letzten Ar-

Aide au réemploi

Quant à l'aide au réemploi, qui pourrait s'avérer comme instrument important dans les mois à venir, le LCGB revendique l'abolition de toute condition d'âge, un droit à l'aide sans distinction entre le CDI et le CDD et sans condition de durée minimale du contrat de travail ainsi qu'une garantie légale d'un droit non-conditionné à l'aide au réemploi pendant 48 mois.

Sécurité sociale et politique fiscale

En ce qui concerne la gestion et le financement de l'assurance maladie-maternité, le LCGB exige des engagements sans équivoque des employeurs en faveur du financement tripartite de la sécurité sociale luxembourgeoise ainsi que des sources alternatives et complémentaires de financement dans le contexte de la digitalisation. Le LCGB rappelle finalement que la politique fiscale joue un rôle important pour éviter que cette crise crée davantage d'inégalités sociales et revendique une politique fiscale en faveur des ménages. Les répercussions de la crise économiques ne peuvent pas se faire sur le dos des salariés et le LCGB s'oppose ainsi à toute augmentation de la charge fiscale voire même l'introduction d'un impôt particulier lié à la crise.

22 mai 2020

beitsentgelts für die gesamte Entschädigungsdauer mit einer Höchstgrenze entsprechend des Spitzenbeitragssatzes (das Fünffache des sozialen Mindestlohns).

Kurzarbeit: Garantierte Mindestentschädigung

Der LCGB begrüßt, dass bei der Kurzarbeit aufgrund von COVID-19 die Zahlung einer Mindestbruttoentschädigung in Höhe des unqualifizierten sozialen Mindestlohns gewährleistet ist. Für den LCGB muss diese neue Mindestentschädigungsgrenze nicht nur bis zum Jahresende verlängert, sondern dauerhaft gesetzlich verankert werden, damit sie über den Krisenzustand hinaus angewandt werden kann.

Sozialer Mindestlohn

Seit Jahren setzt sich der LCGB für eine deutliche Erhöhung des sozialen Mindestlohns ein, da die Begünstigten von Monat zu Monat darum kämpfen, über die Runden zu kommen. Der LCGB fordert die Regierung daher auf, so bald wie möglich eine Anhebung des sozialen Mindestlohns umzusetzen.

Entlassungen

Für den LCGB ist es unverständlich, dass die Regierung, die erklärt hat, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Wochen verschlechtern wird, zulässt, dass Unternehmen, die von den Unterstützungs- oder Kurzarbeitsmaßnahmen profitierten, 25 Prozent ihrer Mitarbeiter entlassen können. Der LCGB akzeptiert in diesem Zusammenhang keine Entlassungen und fordert arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen.

Arbeitsorganisation - 60 Stunden/Woche

Angesichts einer wachsenden Zahl von Arbeitssuchenden fordert der LCGB die sofortige Rücknahme der temporären Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden (60 Stunden

pro Woche), um die Einstellung von Arbeitslosen zu fördern.

Wiedereingliederungsstelle

Der LCGB bekräftigt erneut seine Forderung nach der Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs, vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) in der Stahlindustrie, für stark von der Gesundheitskrise betroffene Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu unterstützen.

Sozialpläne und Insolvenzen

In dem Wissen, dass das Risiko möglicher Sozialpläne oder Insolvenzen steigen wird, bekräftigt der LCGB seine Forderung nach einer Stärkung der Arbeitnehmerrechte, insbesondere das Recht auf Arbeitslosenunterstützung ab dem Tag des Konkurses. Eine Anpassung des rechtlichen Rahmens ist unerlässlich, um die Existenz und den Lebensstandard der Beschäftigten von Unternehmen zu sichern, die in Konkurs gehen oder einen Sozialplan umsetzen.

Echtes Recht auf Weiterbildung

Um die wachsende Zahl der Arbeitslosen zu mildern, fordert der LCGB die sofortige Einführung eines echten Rechts auf Weiterbildung, damit Arbeitssuchende neue notwendige Kompetenzen erwerben können, um sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern oder sich beruflich umzuorientieren, in einen Bereich, der weniger von den Auswirkungen der Gesundheitskrise betroffen ist.

Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Der jüngste außerordentliche Anstieg der Arbeitslosigkeit geht zudem mit einer hohen Langzeitarbeitslosenquote (> 12 Monate) einher. So fordert der LCGB u.a. die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 24 Monate mit einer gezielten Weiterbildung des Arbeitslosen während der Arbeitssuche, das Recht des Arbeitssuchenden auf eine Beschäftigungs-

maßnahme am Ende der Bezugsdauer und Reduzierung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit auf 10 Stunden für den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Schrittweiser Renteneintritt

Der LCGB fordert das Recht auf den schrittweisen Renteneintritt ab einem Alter von 57 Jahren, das die schrittweise Minde rung der Beschäftigung des Arbeitnehmers und die Weitergabe von Know-how ermöglicht sowie gleichzeitig eine längere Präsenz der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt garantiert.

Wiedereingliederungshilfe

Was die Wiedereingliederungshilfe anbelangt, die sich in den kommenden Monaten als wichtiges Instrument erweisen könnte, fordert der LCGB die Abschaffung jeglicher Altersvoraussetzung, das Recht auf Wiedereingliederungshilfe unabhängig von der Art (CDI/CDD) und Mindestdauer des Arbeitsvertrags sowie die rechtliche Gewährleistung des bedingungslosen Anspruchs auf Wiedereingliederungshilfe während 48 Monaten.

Sozialversicherung und Steuerpolitik

In Bezug auf die Verwaltung und Finanzierung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung fordert der LCGB eine klare Verpflichtung der Arbeitgeber zugunsten der dreiparteilichen Finanzierung der luxemburgischen Sozialversicherung sowie alternative und ergänzende Finanzierungsformen im Rahmen der Digitalisierung. Schließlich erinnert der LCGB daran, dass die Steuerpolitik eine wichtige Rolle spielt, um zu verhindern, dass diese Krise weitere soziale Ungleichheiten schafft, und fordert eine Steuerpolitik zugunsten der Haushalte. Die Folgen der Wirtschaftskrise dürfen nicht allein von den Arbeitnehmern getragen werden. Deshalb spricht sich der LCGB klar gegen eine Erhöhung der Steuerlast oder gar die Einführung einer Sondersteuer aufgrund der Krise aus.

22. Mai 2020

Aviation

Priorité à la garantie d'emploi

Le 22 mai 2020, une délégation des syndicats LCGB, OGBL et NGL-SNEP a rencontré le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics pour discuter l'avenir de l'aviation luxembourgeoise, qui risque d'être durablement touché par les effets de la crise sanitaire actuelle. Même si le secteur s'est avéré être un pilier essentiel pour le fonctionnement de notre société, il devra sans nul doute subir les conséquences et répercussion pendant une période prolongée. Les syndicats ont lors de cette réunion pourtant souligné leur priorité quant à la garantie d'emploi et que les salariés, ne peuvent en aucun cas subir des pertes ou détériorations de leurs acquis sociaux. La santé et sécurité des salariés, la sauvegarde des existences des salariés et le maintien des acquis sociaux restent prioritaires.

Pour garantir la santé et la sécurité tant des passagers que des salariés, les syndicats demandent :

- une coordination entre les différentes entreprises et autorités pour mettre en place des consignes de sécurité claires à appliquer aux différents lieux et points de passage au sein de l'aérogare et dans les avions ;

Arbeitsplatzsicherheit hat Vorrang

Am 22. Mai 2020 traf eine Delegation der Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL-SNEP den Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, um die Zukunft der luxemburgischen Luftfahrt zu erörtern, die wahrscheinlich dauerhaft von den Folgen der aktuellen Gesundheitskrise betroffen sein wird. Obwohl sich der Sektor als systemrelevant für unsere Gesellschaft erwiesen hat, wird dieser über einen längeren Zeitraum unter den Auswirkungen zu leiden haben. Während des Treffens betonten die Gewerkschaften die Bedeutung einer Beschäftigungsgarantie und dass die Arbeitnehmer unter keinen Umständen einen Verlust oder eine Verschlechterung ihrer sozialen Errungenschaften erleiden dürfen. Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten, die Existenz der Arbeitnehmer und die Aufrechterhaltung der sozialen Errungenschaften bleiben eine Priorität.

Um die Gesundheit und Sicherheit sowohl der Passagiere als auch der Angestellten zu gewährleisten, fordern die Gewerkschaften:

- die Koordinierung der verschiedenen Unternehmen und Behörden, um klare Sicherheitsrichtlinien aufzustellen, die an den verschiedenen Punkten und Durchgangsstellen innerhalb

- l'instauration des tests au COVID-19 sur base volontaire pour les salariés.

Pour assouplir les répercussions de cette crise économique sur le secteur de l'aviation, les syndicats LCGB, OGBL et NGL-SNEP ont revendiqué du Ministre de la Mobilité et des Travaux publics :

- la mise en place d'un groupe de travail sur la future stratégie de Luxair portant sur la vision d'avenir du Cargo, de l'Airline, de LuxairTours et de LuxairServices. Les représentants du personnel et les syndicats devront faire partie de ce groupe de travail ;
- des garanties pour le maintien total des emplois pour éviter des craintes de licenciements, par exemple et comme souligné par le LCGB, la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) de la sidérurgie ;
- l'introduction d'une aide aux entreprises de l'aviation en cas de besoin, afin de garantir la survie des entreprises, le maintien de l'emploi et la protection des acquis sociaux des salariés. Bon nombre de gouvernements de l'UE ont décidé d'octroyer de telles aides financières au secteur de l'aviation ;
- l'amélioration et extension du chômage partiel en tant qu'instrument anticrise ;
- limitation du recours à des contrats de travail précaires (intérimaires, CDD, saisonniers, « contractors », etc.) ;
- lutte au niveau européen contre le dumping social dans le secteur de l'aviation et l'introduction de critères sociaux au niveau des aides européennes.

Les syndicats ont déploré le manque de dialogue social dès le début de la crise, dont notamment le défaut d'implication des délégations du personnel dans l'élaboration du plan de redémarrage et le manque d'informations concrètes tant nécessaires afin d'éviter toutes spéculations et inquiétudes futures. Le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics a à l'occasion de cette réunion souligné l'importance stratégique du secteur de l'aviation pour l'économie nationale et a prononcé sa volonté de soutenir les entreprises en difficulté. Le Ministre a au-delà soutenu la revendication des syndicats quant à la mise en place d'un groupe de travail sur l'avenir à définir pour Luxair et a même proposé la convocation d'une tripartite sectorielle pour l'aviation, au plus tard en automne 2020. Le Ministre a finalement annoncé vouloir mettre en place une stratégie de tests de dépistage au COVID-19 pour les salariés dans le cadre de la reprise des activités à l'aéroport.

22 mai 2020



22. Mai 2020

- des Terminals und an Bord anzuwenden sind;
- COVID-19-Tests auf freiwilliger Basis für Mitarbeiter.

Um die Auswirkungen einer Wirtschaftskrise auf die Luftfahrt abzumildern, fordern die Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL-SNEP vom Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten:

- die Einrichtung einer Arbeitsgruppe über die Strategie von Luxair, die sich mit der Zukunft des Cargobereichs, der Airline, LuxairTours und LuxairServices befasst. Personalvertreter und Gewerkschaften müssen dieser Arbeitsgruppe angehören;
- Garantien für den vollständigen Arbeitsplatzhalt, um u.a. die Angst vor Entlassungen zu vermeiden, und, wie vom LCGB unterstrichen, die Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs, vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) in der Stahlindustrie;
- falls notwendig Beihilfen für Luftfahrtunternehmen, um den Fortbestand der Unternehmen, die Erhaltung der Beschäftigung und den Schutz der sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Viele EU-Regierungen haben bereits solche Finanzhilfen für den Luftfahrtsektor beschlossen;
- die Verbesserung und Ausweitung der Kurzarbeit als Anti-Kriseninstrument;
- die Begrenzung von prekären Arbeitsverträgen (Zeitarbeitsverträge, befristete Arbeitsverträge, Saisonarbeitsverträge, „contractors“ usw.);
- auf europäischer Ebene Kampf gegen Sozialdumping im Luftfahrtsektor und die Einführung von Sozialkriterien für europäische Beihilfen.

Die Gewerkschaften bedauern den mangelnden Sozialdialog von Beginn der Krise an, mit einer mangelnden Einbindung der Personaldelegationen an der Ausarbeitung des Sanierungsplans und fehlenden Informationen, die notwendig wären, um Spekulationen und Zukunftssorgen zu vermeiden. Der Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten unterstrich anlässlich dieses Treffens die strategische Bedeutung des Luftfahrtsektors für die Volkswirtschaft und brachte seine Bereitschaft zum Ausdruck, Unternehmen in Schwierigkeiten zu unterstützen. Der Minister unterstützt ferner die Forderung, eine Arbeitsgruppe zur Strategie von Luxair einzurichten, und schlägt die Einberufung eines Dreiergesprächs für die Luftfahrt vor, spätestens im Herbst 2020. Weiterhin kündigte der Minister an, dass er mit der Wiederaufnahme der Flughafenaktivitäten COVID-19-Screening-Tests für die Beschäftigten einführen wolle.

Personnes vulnérables

Le LCGB demande d'éliminer les inquiétudes et craintes existentielles

Avec le déconfinement progressif, nombreuses sont les demandes et craintes existentielles transmises au LCGB par des personnes considérées vulnérables (maladies cardio-vasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, cancer, etc.). Pour éliminer tout risque existentiel pour ces personnes vulnérables, le LCGB revendique du gouvernement la mise en place rapide d'une révision législative afin de permettre la sauvegarde de leurs existences. Le LCGB demande concrètement que l'employeur ait l'obligation légale de mettre un salarié vulnérable déclaré inapte en dispense de travail rémunérée avec un remboursement par le Fonds pour l'Emploi.

La vulnérabilité d'un salarié ne donne pas droit aux indemnités péncuniaires de maladie de la CNS étant donné que le médecin traitant ne peut pas légalement émettre un certificat d'incapacité de travail. Confirmé par les différentes recommandations sanitaires temporaires de la Direction de la Santé, il s'agit ici d'une problématique qui relève essentiellement de la médecine du travail. D'après la procédure mise en place, les personnes vulnérables doivent transmettre à l'employeur une attestation de vulnérabilité remplie par leur médecin traitant. L'employeur doit par conséquent informer le médecin du travail sur les risques d'infection au COVID-19 en relation avec les conditions de travail. Sur base des éléments reçus, le médecin du travail émettra un avis concernant la reprise ou non du salarié au poste jugé aménagé ou un recours au télétravail si la tâche du salarié concerné le permet.

Si l'aménagement du poste de travail, le recours au télétravail ou un changement d'affectation s'avèrent impossibles, le médecin de travail va déclarer le salarié vulnérable inapte à son dernier poste de travail. Ainsi, l'employeur ne peut plus faire travailler ce salarié, qui risque par conséquent :

- une résiliation de son contrat de travail, soit
- une perte totale de revenu étant donné que son employeur ne lui verse plus de rémunération en l'absence de prestation de travail et la CNS ne lui paie pas des indemnités de maladie puisqu'il ne se trouve pas en possession d'un certificat de maladie.

Le problème de l'inaptitude prononcée par le médecin du travail combinée avec une capacité de travail décidée par le contrôle médical de la sécurité sociale pose un problème existentiel pour lequel le LCGB milite depuis des années pour une solution dans l'intérêt des personnes concernées. Compte tenu de l'inactivité gouvernementale, ce sont les personnes vulnérables, qui dans le cadre du COVID-19, risquent d'en subir les conséquences néfastes. De ce fait, une solution politique rapide et une communication ciblée sur la procédure actuelle s'avèrent cruellement nécessaires. Concrètement, le LCGB exige d'introduire dans la loi une obligation patronale de mettre une personne vulnérable déclarée inapte en dispense de service rémunérée avec un remboursement via le Fonds pour l'Emploi. Il en va de même pour toute personne capable de travailler, mais déclarée inapte pour son dernier poste et ce jusqu'à ce qu'une autre solution durable ait été trouvée dans l'intérêt du salarié (autre emploi adapté à l'état de santé, reclassement professionnel interne ou invalidité).

Gefährdete Personen

Der LCGB fordert die Existenzängste von gefährdeten Personen zu beseitigen

Mit fortschreitenden Lockerungen wandten sich viele als gefährdet geltende Menschen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Krebs usw.) an den LCGB mit ihren Sorgen und Existenzängsten. Um jedes existentielle Risiko für diese gefährdeten Menschen zu beseitigen, fordert der LCGB von der Regierung eine schnelle Gesetzesrevision, um die Sicherung ihrer Existenz zu ermöglichen. Konkret fordert der LCGB eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, einen gefährdeten Arbeitnehmer, der als arbeitsunfähig erklärt wurde, von der Arbeit freizustellen unter Beibehaltung des Gehalts, das durch den Beschäftigungsfonds zurückerstattet wird.

Die Vulnerabilität eines Arbeitnehmers allein gibt keinen Anspruch auf Krankengeld durch die CNS, da der behandelnde Arzt keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen kann. Bestätigt durch die verschiedenen temporären Empfehlungen der Gesundheitsbehörde ist dies ein Problem, das im Wesentlichen die Arbeitsmedizin betrifft. Laut dem geltenden Verfahren müssen gefährdete Personen dem Arbeitgeber ein von ihrem behandelnden Arzt ausgefülltes Attest über Risikogruppenzugehörigkeit übermitteln. Der Arbeitgeber muss dann den Arbeitsmediziner über die Risiken einer COVID-19-Infektion hinsichtlich der Arbeitsbedingungen informieren. Auf Basis der erhaltenen Informationen gibt der Arbeitsmediziner eine Stellungnahme darüber ab, ob der Arbeitnehmer an die entsprechend angepasste Arbeitsstelle zurückkehren kann oder ob Telearbeit eingesetzt werden sollte, wenn die Aufgabe des Arbeitnehmers dies zulässt.

Erweist es sich als unmöglich, den Arbeitsplatz anzupassen oder Telearbeit zu leisten oder den Einsatzbereich zu ändern, erklärt der Arbeitsmediziner den gefährdeten Arbeitnehmer als nicht tauglich für seinen letzten Arbeitsplatz. Dies bedeutet im Klartext, dass der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann, so dass die Gefahr besteht, dass:

- der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers beendet wird, oder
- der Arbeitnehmer sein gesamtes Einkommen verliert, da sein Arbeitgeber ihm bei fehlender Arbeitsleistung kein Gehalt mehr zahlt und die CNS ihm kein Krankengeld zahlt, da er keinen Krankenschein besitzt.

Das Problem einer durch den Arbeitsmediziner bescheinigten Arbeitsunfähigkeit mit einer durch den Kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung festgestellten Arbeitsfähigkeit stellt ein existentielles Problem dar, für dessen Lösung sich der LCGB seit Jahren einsetzt. Angesichts der Untätigkeit der Regierung sind es die gefährdeten Menschen, die jetzt Gefahr laufen, beeinträchtigt zu werden. Daher sind eine rasche politische Lösung und eine gezielte Kommunikation über das laufende Verfahren dringend erforderlich. Konkret fordert der LCGB die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen gefährdeten Arbeitnehmer, der als arbeitsunfähig erklärt wurde, von der Arbeit freizustellen unter Beibehaltung des Gehalts, das durch den Beschäftigungsfonds zurückerstattet wird. Das Gleiche gilt für jede arbeitsfähige Person, die für ihre letzte Arbeitsstelle für ungeeignet erklärt wurde, bis eine andere dauerhafte Lösung im Interesse des Arbeitnehmers gefunden wurde (eine andere, dem Gesundheitszustand angepasste Arbeitsstelle, interne berufliche Wiedereingliederung oder Invalidität).



Arcelor Mittal

Reprise des discussions sur le projet « SCORE »

Suite à la demande du LCGB lors de la réunion RDM en date du 27 mai 2020 au sujet du projet SCORE, la direction a clairement répondu que, suite à la crise sanitaire et de ses conséquences économiques pour l'entreprise, le projet SCORE prévu initialement n'est plus approprié. Celui-ci devra faire l'objet d'une révision et analyse profonde par la direction en fonction du nouveau contexte économique. La direction a proposé de le faire le plus vite possible et de revenir vers nous dans les meilleurs délais.

Suite à cette réponse, le LCGB s'interroge très sérieusement et avec inquiétude quant aux conséquences néfastes que pourrait contenir cette nouvelle version du projet SCORE et de l'impact pour la pérennité des sites luxembourgeois et les emplois. A titre de rappel, avant la crise sanitaire, le Ministre du Travail avait répondu favorablement à l'initiative du LCGB concernant la tenue d'une réunion du comité de suivi tripartite.

Aujourd'hui, cette réunion est indispensable ! Encore une fois de plus, le LCGB regrette l'attitude de la direction, qui précédemment s'obstinaient dans sa politique de l'autruche en refusant la proposition du LCGB de poursuivre l'accord tripartite en guise de « la roue de secours » dans l'hypothèse d'une situation économique difficile. Aujourd'hui, le LCGB se voit encore une fois de plus conforté par ses réflexions et ses initiatives proposées précédemment sur ce sujet.

Au vu de ce qui précède, le LCGB va continuer de manière encore plus forte à utiliser tous les moyens dont il dispose et forcer chaque partie à assumer ses engagements et responsabilité afin de soutenir et défendre les intérêts des salariés ainsi que la pérennité des sites.

27 mai 2020

Erneute Aufnahme der Gespräche über das Projekt „SCORE“

Auf Anfrage des LCGB im Rahmen des RDM-Treffens am 27. Mai 2020 bezüglich des SCORE-Projekts, bestätigte die Unternehmensleitung, dass das wie ursprünglich geplante Projekt „SCORE“ nach der Gesundheitskrise und ihren wirtschaftlichen Folgen nicht mehr zweckmäßig sei. Das Projekt muss von der Unternehmensleitung aufgrund des neuen wirtschaftlichen Kontextes überprüft und analysiert werden. Die Unternehmensleitung möchte dies schnellstmöglich erledigen und umgehend auf uns zurückkommen.

Der LCGB ist angesichts dieser Ankündigung ernsthaft besorgt über die möglichen Konsequenzen einer neuen Version des SCORE-Projekts und über die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit der luxemburgischen Standorte und Arbeitsplätze. Zur Erinnerung: Vor der Gesundheitskrise begrüßte der Arbeitsminister die Initiative des LCGB, eine Sitzung des dreiparteilichen Überwachungsausschusses einzuberufen.

Heute ist ein solches Treffen unverzichtbar! Einmal mehr bedauert der LCGB, dass die Unternehmensleitung den Kopf in den Sand gesteckt hat und den Vorschlag des LCGB abgelehnt hat, das Tripartite-Abkommen für den Fall einer schwierigen wirtschaftlichen Lage als „Ersatzrad“ weiterzuführen. Heute wird der LCGB wieder einmal in seinen Überlegungen und Initiativen bestätigt.

In Anbetracht dessen wird der LCGB weiterhin verstärkt alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen und alle Beteiligten drängen, ihre Verpflichtungen und Verantwortung wahrzunehmen, um die Interessen der Mitarbeiter und die Nachhaltigkeit der Standorte zu unterstützen und zu verteidigen.

27. Mai 2020



CGFP, LCGB & OGBL

Conférence de presse commune dans le cadre de la stratégie de sortie de crise et pour revendiquer un dialogue social renforcé !

Les syndicats représentatifs au niveau national – CGFP, LCGB et OGBL – ont pris position quant à la méthode employée par le gouvernement en matière de dialogue social avec les syndicats au cours de l'état de crise et la nécessité de convoquer une réunion tripartite, ont présenté leurs priorités en vue de la relance (maintien de l'emploi, soutien du pouvoir d'achat des ménages, ...) et ont réagi aux projets de loi déposés récemment par le gouvernement en lien avec la fin de l'état de crise.

8 juin 2020

Gemeinsame Pressekonferenz im Rahmen der Exitstrategie mit der Forderung eines verstärkten Sozialdialogs!

Stellungnahme der nationalen repräsentativen Gewerkschaften – CGFP, LCGB und OGBL – über den von der Regierung während der Krise geführten Sozialdialog mit den Gewerkschaften und zur Notwendigkeit der Einberufung einer Tripartite. Weiterhin stellten die Gewerkschaften ihre Prioritäten für die Wiederbelebung der Wirtschaft vor (Erhaltung der Beschäftigung, Unterstützung der Kaufkraft der Haushalte, ...) und reagierten auf die kürzlich von der Regierung im Zusammenhang mit dem Ende der Krise vorgelegten Gesetzesvorlagen.

8. Juni 2020





Coronavirus (COVID-19)
Informations importantes

Situation actuelle - 9 juin 2020



INFO@LCGB.LU | INFORMATIONS | FACEBOOK | TWITTER

Coronavirus (COVID-19)
Mesures de protections



If you feel sick or you experience symptoms of COVID-19, such as fever, headache, respiratory distress or pain in your chest, stay at home to avoid spreading the virus and contact your doctor.

LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 105 L-1010 LUXEMBOURG | TEL: +352 49 14 24 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Version 1.0

Coronavirus (COVID-19)
Chômage partiel

Situation actuelle - 28 mai 2020



INFO@LCGB.LU | INFORMATIONS | FACEBOOK | TWITTER

Coronavirus (COVID-19)
Sécurité sociale | Sozialversicherung



Les indemnités de maladie pendant la crise sanitaire
Krankengeldregelung während der Gesundheitskrise

LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 105 L-1010 LUXEMBOURG | TEL: +352 49 14 24 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Téléchargez toutes les publications liées au COVID-19 via

Laden Sie alle Veröffentlichungen im Zusammenhang mit COVID-19 herunter:

www.lcgb.lu/de/actualites/publications

Actions informatives Informationskampagnen

Secteur de la construction

Actions informatives

Avec la reprise des activités du secteur de la construction au 20 avril 2020, pour le LCGB, l'information et la formation de tous les salariés quant aux risques éventuels pour la sécurité et la santé, aux précautions à prendre, au port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection ainsi que quant aux prescriptions en matière d'hygiène relèvent d'une importance vitale.



Bausektor

Informationskampagne

Mit der Wiederaufnahme der Aktivitäten im Bausektor zum 20. April 2020 sind für den LCGB Information und Schulung aller Mitarbeiter über mögliche Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen, das Tragen und die Verwendung von Schutzausrüstung und Kleidung sowie Hygienevorschriften nun von entscheidender Bedeutung.



Mesures de sécurité

Actions informatives Informationskampagne

1-2 ISS Facility Services



3 Nettoservice



4-7 Match

8 Aldi



9 Cactus

10 Voyages Josy Clement

11 Bilia Emond

12 Batiself

13 Cora

14 Pianon

15 Boulangerie Paul

16 De Verband

17-18 Colruyt

19-22 Match

23 Garden Center



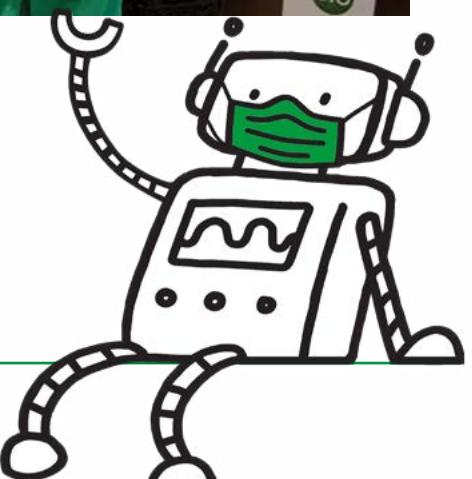


Mesures de sécurité

Actions informatives Informationskampagne

- 1** Brasserie de Luxembourg
- 2-4** Aldi
- 5** Drinx
- 6** Perrard
- 7** ABSC
- 8** Tech Electricité & Cardoso Antonio
- 9** Dussmann Service
- 10-13** LCGB-ACAP
- 14** Luxlait
- 15-18** Smatch & Match

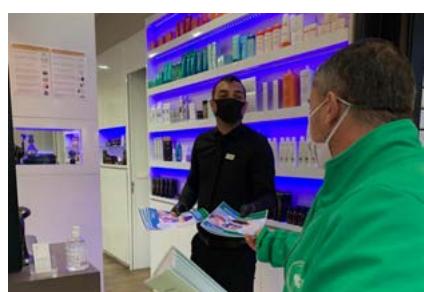




Commerce

Actions informatives

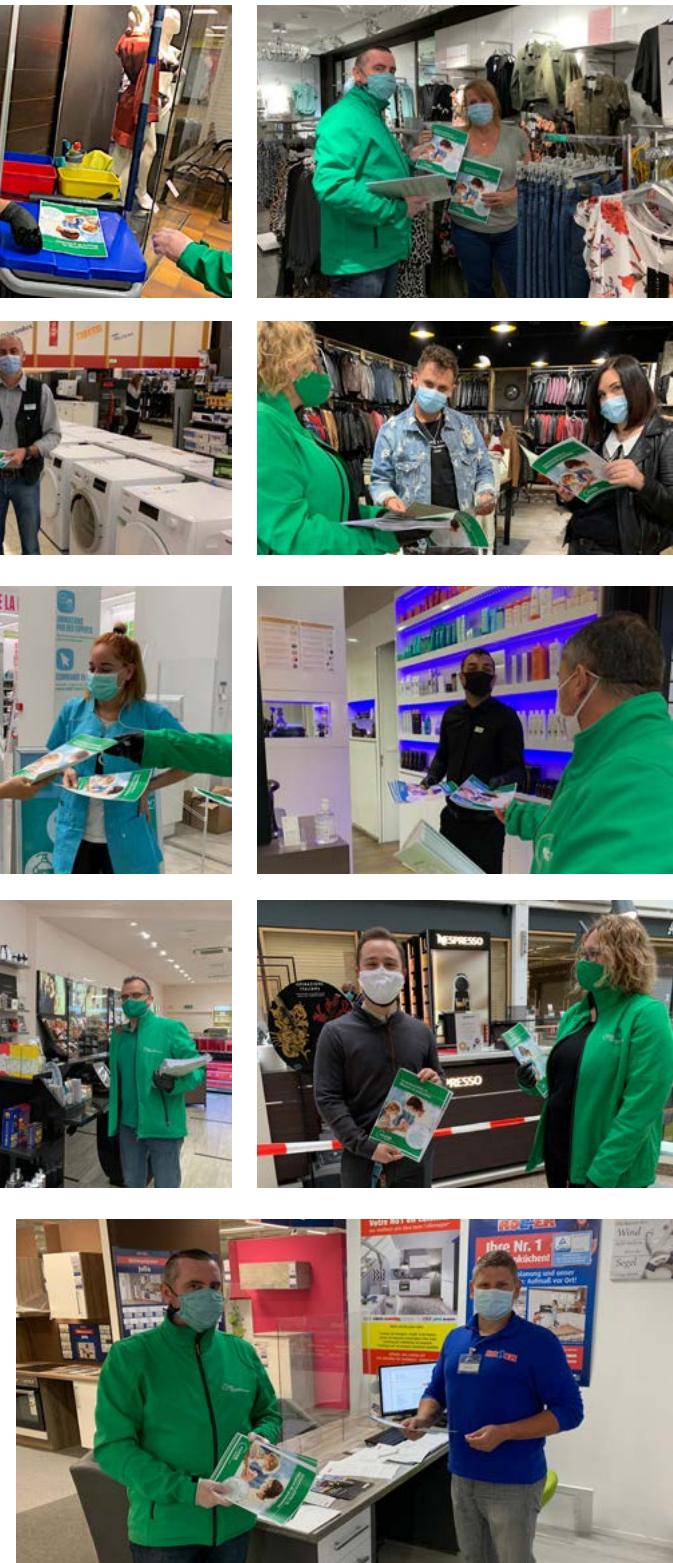
Avec la reprise d'une majorité des activités du secteur du commerce au 11 mai 2020, le LCGB a de nouveau entamé une vaste action de sensibilisation.

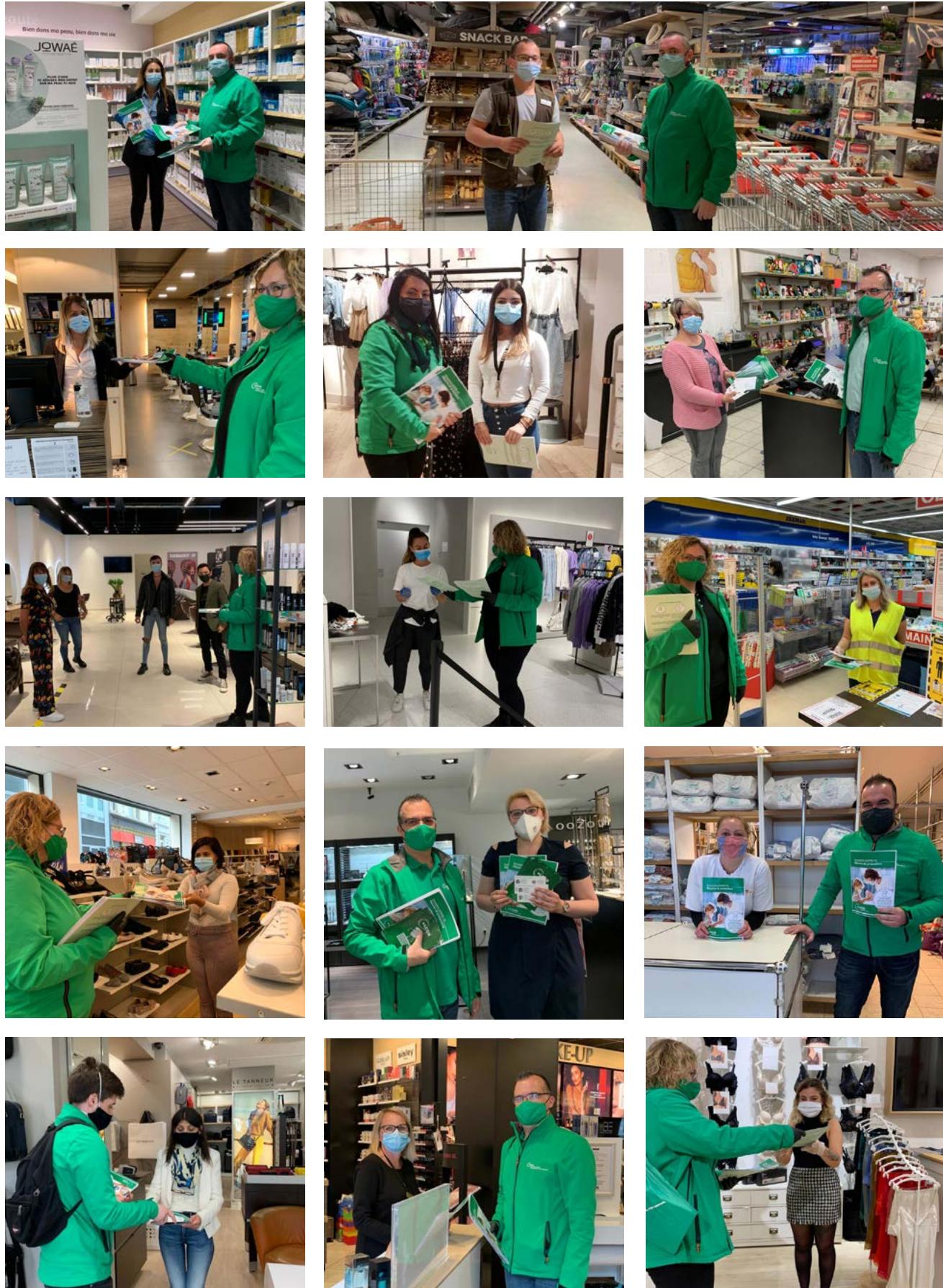


Handel

Informationskampagne

Mit der Wiederaufnahme eines Großteils der Aktivitäten im Handelssektor am 11. Mai 2020 hat der LCGB erneut eine umfassende Informationskampagne gestartet.





Actions informatives Informationskampagne

Réunion de délégations Delegationstreffen

1 DZ Construct



2 INCCI



3 LPEM

4 Saint-Paul Luxembourg

5 Farenzena

6 Post Luxembourg

7 CHL



8 Bonaria Frères

9 Casino 2000

10 Marsant

11 Securitas

12 LCGB-ACAP

13 Nettoservice



Événements / Events





Chères, Chers Collègues,

Je vous souhaite à toutes et tous la bienvenue pour cette édition digitale du 1^{er} mai. Une fête du travail clairement marquée par la crise sanitaire actuelle. La pandémie COVID-19 a considérablement changé et impacté notre vie de famille et la manière de travailler sans pour autant oublier le fonctionnement de notre société. Le Gouvernement a décidé de déclencher l'état d'urgence et d'instaurer de nombreuses mesures afin d'essayer de maîtriser cette crise. Dès le début, le LCGB a défini son engagement, sa façon d'opérer et l'intégralité de son travail autour de 2 priorités. Premièrement la protection de la santé de tous les salariés et de leurs familles. Deuxièmement la sauvegarde des existences des salariés, car cette crise sanitaire entraînera sans nul doute une grave crise économique et sociale.

Chères, Chers Collègues,

Pour être clair : les prévisions sont sombres. Le coronavirus a causé la plus grave crise globale depuis la 2^e Guerre Mondiale. Les premières étapes du déconfinement furent lancées par le Gouvernement sous réserve de ne pas générer une deuxième vague d'infections, qui annulerait tous les efforts des semaines passées. Cette crise sanitaire pourra uniquement être maîtrisée en trouvant soit un vaccin ou un médicament pour un traitement efficient. Jusqu'à nouvel ordre, nous devons tous continuer à respecter les mesures prises par l'Inspection Sanitaire afin de pouvoir travailler, poursuivre les études et vivre en toute sécurité.

Pour pouvoir protéger la santé de chaque salarié, le LCGB a soumis des revendications au Gouvernement et au patronat, dont notamment :

- des règles compréhensibles pour des conditions de travail sûres pendant la pandémie ;
- la mise à disposition du matériel de protection comme les masques, les gants et les gels désinfectants ;
- le strict contrôle des nouvelles règles de comportement.

Le Gouvernement et le patronat ont satisfait bon nombre de nos demandes. On a ainsi pu conjointement élaborer un règlement grand-ducal prévoit entre autres l'information et la formation des salariés quant aux règles de conduites et de protection. Il confirme aussi le droit de retrait pour le salarié en cas de non-respect des mesures de protection. C.à.d. si les mesures sanitaires ne peuvent pas être respectées pour une raison quelconque, aucun salarié du Grand-Duché ne peut être forcé à travailler dans des conditions dangereuses pour leur santé.

Ceci constitue une revendication principale du LCGB. Chères, chers, collèges, nous nous sommes activement impliqués dans l'élaboration de ce règlement grand-ducal puisqu'on ne peut en aucun cas jouer avec la santé des salariés pendant cette phase actuelle très importante de déconfinement. Le LCGB continue à revendiquer du Gouvernement de tester tous les salariés qui retournent après une absence prolongée au travail.

Chères, Chers Collègues,

Maîtriser la crise sanitaire ne suffit pourtant pas, car une grave crise économique suivra. En mars, le chômage a déjà connu une hausse substantielle. On risque de devoir s'attendre à bon nombre de faillites tandis que les répercussions internationales commencent à apparaître sur l'horizon. Ces développements doivent être considérés comme dangers existentiels pour les salariés et leurs familles. Pour le LCGB, la crise sanitaire et la crise économique liées aux suites de la pandémie ne doivent en aucun cas créer une crise sociale. Le LCGB a ainsi élaboré une série de revendications pour assouplir les répercussions de cette crise économique globale.

Le LCGB demande au Gouvernement d'améliorer et de développer davantage le chômage partiel en tant qu'instrument anticrise. Le chômage partiel doit, dans la mesure du possible, éviter tout licenciement et par conséquent être maintenu pour une période prolongée après la fin de la crise sanitaire. Afin de pouvoir maîtriser les répercussions sociales du chômage partiel, le LCGB s'engage pour un ajustement de l'indemnité à 90 % du salaire plafonné à 5x le salaire social minimum. Pour le LCGB, il faudra également renforcer les droits des salariés en cas d'un plan social ou d'une faillite afin de mitiger les conséquences pour chaque salarié.

En cas de faillite, les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier dès le premier jour de l'indemnité de chômage. Pour amoindrir les conséquences du chômage, le LCGB revendique de nouveau la mise en place d'une cellule de reclassement nationale. Une telle structure permettra aux salariés, qui perdront leur emploi dans cette crise, de maintenir un emploi en les transférant vers d'autres entreprises.

Ainsi, les salariés pourraient être protégés des répercussions sociales du chômage surtout celui de longue durée. Et la main-d'œuvre pourrait être déviée des secteurs en décroissance vers des secteurs qui relèvent à court terme des besoins accrus. Il faudra également réfléchir à lancer des travaux d'utilité publique pour gérer tout éventuel sureffectif de personnel dû à la crise.

Le LCGB revendique également pour l'après crise de ne plus jamais restaurer la limite de 78 semaines de maladie. Il est incompréhensible pourquoi il a fallu attendre une telle crise avant que le Ministre compétent ait réalisé qu'une telle limite crée des situations qui risquent l'existence financière de personnes gravement malades. Le comportement des responsables dans ce dossier est simplement cynique et nullement justifiable.

Le salaire social minimum devra être ajusté et adapté pour garantir à tous les salariés un revenu supérieur au seuil de risque de pauvreté. La crise sanitaire actuelle a en outre relevé l'importance de la digitalisation, car cette dernière a justement permis la continuation partielle de notre économie par voie du télétravail et de visioconférences.

Le LCGB revendique ainsi du Ministre de Travail et du Ministre des Finances de créer le cadre légal nécessaire pour développer encore davantage les outils digitaux. Il faut notamment continuer les mesures fiscales pour les frontaliers afin de garantir l'implémentation durable du télétravail comme méthode de travail alternative.

Le LCGB revendique du patronat de renforcer le dialogue social par une politique contractuelle adaptée et progressive pour consolider les emplois, pour renforcer le pouvoir d'achat et pour fortifier la protection de la santé. Le LCGB met le patronat clairement en garde à ne pas tenter de profiter de cette crise en imposant la semaine de 60 heures ou en remettant en question des acquis bien établis, comme le congé collectif dans le secteur de la construction.

Chères, Chers Collègues,

Chaque crise constitue un énorme défi pour nous tous. Cette crise sanitaire et ses répercussions socioéconomiques sont poussantes. Mais chaque crise est également créatrice d'opportunités par l'introduction de nouveaux outils et mesures dans l'intérêt des salariés, qui ne remédient non seulement aux conséquences de la crise, mais qui puissent améliorer de façon active le fonctionnement futur de notre société et de notre monde de travail.

Le LCGB s'engagera à toute force sur ce chemin. Nous avons aujourd'hui besoin des bonnes décisions et stratégies. Le LCGB re-

Léif Kolleginnen a Kolleegen,

Ech begréissen lech all haut ganz häerzlech op dësem ganz speziellen 1.Mee. Een éischte Mee, deen natierlech markéiert ass duerch déi aktuell sanitär Kris. Eng Kris, déi an der Suite vun der Corona Pandemie d'Liewen doheem an der Famill, d'Manéier wéi mir schaffen a schlussendlech de Fonctionnement vun eiser ganzer Gesellschaft extrem markéiert an impaktéiert huet. D'Regierung huet decidéiert, den Etat d'Urgence auszeruffen, an eng ganz Rei vu Mesuren op de Wee bruecht, fir ze probéieren, dës Kris an de Gréff ze kréien. Fir den LCGB goufen et vun Ufank un zwou Prioritéiten, no deene mir eisen Engagement, eis Schaffens-Aart a -Weis, an eis komplett Aarbecht ausgerichtetunn. Dat ass zu alleréischt de Schutz vun der Gesondheet vun all de Salariéen an hire Familljen, an awer och d'Ofsécherung vun den Existenze vun de Salariéen, well dës sanitär Kris eng schwéier ekonomesch a sozial Kris no sech wäert zéien.

Kolleginnen a Kolleegen,

Fir et direkt kloer ze soen, d'Previsioune sinn net gutt. De Corona Virus huet weltwält fir déi schlëmmste Kris zanter dem 2. Weltkrich gesuergt. Déi éischte Schrëtt vum Déconfinement, déi d'Regierung elo op de Wee bruecht huet, stinn sécherlech énnert dem Virbehalt, datt net eng zweet Well vun Infektionen nokénnt, déi allegueren d'Efforte vun de leschte Wochen erém kéint op Null bréngen. Dés sanitär Kris kann réischt op en Enn kommen, wann mir entweder en Impfstoff oder e wierksaamt Medikament zur Behandlung zur Verfügung hunn. Bis dohin, musse mir allegueren déi Mesuren, déi d'Inspection Sanitaire festgeluecht huet, respektiéiere, fir an der grésstméiglecher Sécherheet kennen ze schaffen, ze leieren an ze liewen.

Fir d'Sécherheet fir all eenzele Salarié kennen ze garantéieren, huet

fuse de sortir de cette crise en délaissant les salariés, en créant des craintes quant à leurs existences ou des pertes réelles d'emplois tout en affaiblissant les prestations sociales et en augmentant la charge fiscale de demain. Le LCGB revendique un effort solidaire de toute notre société. Il nous faut plus d'équité sociale afin de pouvoir nous retrouver renforcé à l'issue cette crise.

Chères, Chers Collègues,

Le LCGB a également dû s'adapter à travers cette crise sanitaire. Aujourd'hui, on organise des visioconférences avec vous. Même si c'est bien plus virtuel que physique, le LCGB reste toujours à vos côtés. Au nom du LCGB, je tiens à souligner l'engagement de toute notre organisation syndicale pour être à vos côtés et pour défendre les intérêts de tous nos membres et de tous les salariés du secteur privé, que ce soit à la centrale ou au sein des entreprises.

Je tiens à remercier tous nos délégués, membres, militants et collaborateurs pour leur solidarité et leur support. Un très grand MERCI pour tout votre engagement.

Dans ce sens :

Restez en bonne santé !

Vive le 1^{er} mai !

Vive le LCGB !

den LCGB eng Rei vun Fuerderungen un d'Regierung an d'Patronat gestallt:

- Kloer a verständlech Reegele, wat d'Schaffen énner Pandemie-Konditiounen ugeet;
- D'Material fir de Gesondheetsschutz, ewéi Masken, Händschen an Desinfektiounsméittel, zur Verfügung ze stellen;
- D'strikt Iwwerwaache vun den nei definéierten Reegelen.

D'Regierung an d'Patronat sinn eise Fuerderungen zum groussen Deel nokomm, an deementspriedend ass en spezielle Reglement Grand-Ducal zesummen ausgeschafft ginn, wou och notamment d'Informatiouan an d'Formatiouan vun de Salariéen, wat d'Verhalensregelen an dëser Situations ugeet, virgesinn ass, grad esou ewéi en Droit de Retrait fir de Salarié, sollten déi spezifesch Gesondheetsregelen net kennen agehale ginn. D.h. wann déi néideg Protektionsmesuren aus iergendengem Grond net agehale kënne ginn, kann kee Salarié hei am Land gezwunge ginn ze schaffen.

Den LCGB huet dës Fuerderungen opgestallt an den entspriechende Reglement Grand Ducal ganz aktiv mat ausgehandelt, well, Kolleginnen a Kolleegen, mat der Gesondheet vun de Salariéen däerf elo an dëser wichteger Phase vum Déconfinement NET gespillt ginn. Den LCGB fuerdert weider vun der Regierung dat allegueren d'Salarié, wann se erém ufänke mat schaffen, onbedéngt getest misste ginn.

Kolleginnen a Kolleegen,

Dés sanitär Kris ze meeschteren, geet awer net duer, well se wäert eng ganz schwéier wirtschaftlech Krisie no sech zéien. Schonn Enn Mäerz ass de Chômage hei am Land substanzial geklomm. Et



bleift ze fäerten, dat eng ganz Réi vun Faillitten vun Betriber virun der Dier stinn, an déi international Auswirkungen vun der Krise zeechnen sech och schonns um Horizont of.

Dës Entwécklunge stellen eng weider existenziell Bedrohung fir d'Salariéen an hir Familljen duer. Fir den LCGB ass eppes kloer, d'sanitär Kris an déi wirtschaftlech Kris an der Suite vun der Pandemie, duerfen op kee Fall zu enger sozialer Kris féieren. Den LCGB huet dofir eng Rei vu Fuerderungen opgestallt, fir d'Auswirkunge vun déser weltwäiter Wirtschaftskris op d'Salariéé kënnen opzefänken. Den LCGB fuerdert vun eiser Regierung, de Chômage partiel als Anti-Kriseninstrument weiderzéentwéckelen an ze verbesseren. De Chômage partiel muss, souwält et iergendvwéi méiglech ass, verhënneren, datt Betriber Leit entloossen, a muss dofir de Betriber och während enger längerer Phase nom Enn vun der sanitärer Kris zur Verfügung stoen.

Fir awer och déi sozial Auswirkunge vu genee dësem Chômage partiel an de Gréff ze kréien, muss dorriwwer eraus d'Indemnitéit op 90% vum Salaire ajustéiert ginn, mat engem Plaffong, dee 5x dem soziale Mindestloun entsprécht. Fir den LCGB müssen och d'Rechter vun de Salariéen am Fall vun engem Sozialplang oder enger Faillite gestäerkert ginn, fir d'Auswirkungen op den eenzele Salarié besser ofzfiederen.

Besonesch am Fall vun enger Faillite, müssen déi betraffe Salariéen direkt vun der Indemnitéit de Chômage kënnen profitéieren. Fir d'Auswirkunge vum Chômage opzefänken, fuerdert den LCGB d'Regierung op, fir d'Iwwerleeungen ém eng national Cellule de Reclassement erëm ze relancéieren. Duerch esou eng Struktur, solle Leit, déi duerch d'Suite vun déser Kris hir Platz verléieren, an der Aarbecht gehale ginn, an an aner Betriber kenne weidervermittelt ginn.

Esou kenne Salariéé virun de sozialen Auswirkunge vum Chômage a besonesch dem Laangzäitchômage protegéiert ginn, an d'main-d'oeuvre kann séier vum Beräich, wou momentan manner Besoin besteet, op déi Beräicher émgeleet ginn, déi kuerzfristeg een méi heiche Besoin ausweisen. Dorriwwer eraus, muss iwwerluecht ginn, op net Travaux d'utilité publique lancéiert ginn, fir de „sureffectif“ deen insgesamt kéint entstoen, ze géréieren.

Den LCGB fuerdert do dernieft, dat no der sanitärer Kris, déi 78 Woche Limit bei Krankmeldungen ni méi zum Droen däarf kommen. Et ass onbegräiflech, firwat een elo sou eng Krise gebraucht huet, fir dem responsabele Minister virun Aen ze feieren, datt esou

eng Limit émmer erëm Situationschaft, wou schwéier krank Leit ém hir finanziell Existenz musse fäerten. D'Verhale vun de Responsabelen an désem Dossier ass einfach zynesch an duerch näischt ze rechtfäerdegen.

De soziale Mindestloun muss weider ajustéiert an adaptéiert ginn, fir datt endlech allegueren d'Salariéen e Revenu hunn, deen däitlech iwwert der Armutsgrenz läit. Déi aktuell sanitär Kris huet och gewisen, wéi wichteg Digitalisation ass, well grad d'Digitalisation et erlaabt huet, duerch Télétravail a Videokonferenzen eis Ekonomie deelweis um Lafen ze halen. Den LCGB fuerdert dofir den Aarbeitsminister an de Finanzminister op, den néidege legale Kader ze schafen, fir dat digital Outile weider ausgebaut kënnne ginn, notamment fir allegueren d'Frontaliere missten déi steierlech Mesuré kenne weidergefouert ginn, fir dat den Télétravail als real Alternativ kann dauerhaft bestoe bleiwen.

Den LCGB fuerdert d'Patronat op, de Sozialdialog ze stäerken an duerch eng adaptéiert a progressiv Kollektivvertragspolitik d'Aarbeitsplazien ofzesécheren, d'Kakfaart ze stäerken an de Gesondheetsschutz weiderzéentwéckelen. Den LCGB warnt d'Patronat ausdrécklech, net vun der Krise wëllen ze profitéieren andeems elo probéiert gëtt, d'60 Stonnewoch duerchzédrécken oder Acquisen vun de Salariéen, ewéi de Congé Collectif am Bau, a Fro ze stellen.

Kolleeginnen a Kolleegen,

All Kris stellt fir eis all eng enorm Erafuerderung duer, an dës sanitär Kris an hier sozioökonomesch Auswirkunge ganz besonesch. All Kris kann awer och zu enger Chance ginn, andeems nei Outilen, nei Mesuren am Interêt vun de Salariéé kënnen op de Wee bruecht ginn, déi net némmen d'Kris an hier Auswirkungen hëlfen ze bewältege mee déi aktiv, d'zukünfteg Funktionéieren vun eiser Gesellschaft an eiser Aarbechtswelt kenne verbesseren.

Den LCGB wäert sech voll a ganz op dësem Wee engagéieren. Mir brauchen elo déi richteg Decisiounen an Weichestellungen. Den LCGB refuséiert dat dës Krise sech um Réck vun de Salariéen ofspillt, andeems elo d'Leit ém hier Existenz musse fäerten an effektiv hir Plaze riskéieren ze verléieren a muer och nach d'Sozialprestationsen zerékgefuer an d'Steieren eropgesat ginn. Den LCGB fuerdert e solidareschen Effort an eiser ganzer Gesellschaft! Mir brauche méi sozial Gerechtegkeet, fir gestäerkert aus déser Kris erauszekommen.

Kolleeginnen a Kolleegen,

Den LCGB huet sech an déser sanitärer Kris och missten adaptéieren. Hautzaags maache mir Videokonferenze mat iech, mir sinn émmer fir iech do, wann och fir de Moment éischter virtuell ewéi physesch. Am Numm vum LCGB énnersträichen ech haut der ganzer gewerkschaftlecher Organisatioun hiert Engagement, dass mir all, ob an der Zentral oder bei iech am Betrib, fir iech do sinn an eis voll a ganz an den Interêt vun eise Memberen an allen Salariéen vun der Privatwirtschaft stellen. Ech wéll dofir allegueren eisen Delegéierten, Memberen, Militanten an Mataarbechter Merci soe fir hir Solidaritéit an Énnerstëtzung. Iech all Merci fir ären Engagement.

Dofir gëllt:
Bleift gesond!
Vive den I. Mee!
Vive den LCGB!

Messages vidéo

Afin d'honorer la tradition de la fête du travail, des délégués des différentes fédérations et structures du LCGB avaient enregistré des messages vidéo quant à un 1^{er} mai en temps de confinement.

Visualisez le discours de Patrick DURY, Président national du LCGB et les messages vidéo des délégués via : www.lcgb.lu/1er-mai/

Um die Tradition des Tags der Arbeit zu würdigen, hatten Delegierte der verschiedenen LCGB-Verbände und -Strukturen Videobotschaften über einen 1. Mai im Lockdown aufgenommen.

Die Rede des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY sowie die Videobotschaften der Delegierten finden Sie unter: www.lcgb.lu/1er-mai/

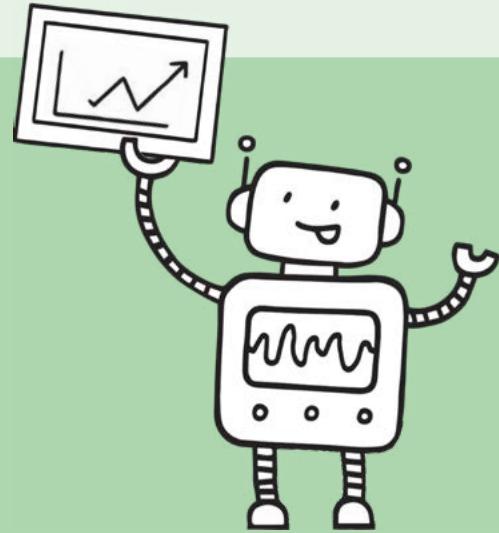




NOUVELLE DATE

60^e congrès national du LCGB

27 mars 2021 | 08h00 | Casino 2000, Mondorf-les-Bains



En étroite concertation avec les instances gouvernementales compétentes en vue d'un renforcement des efforts pour limiter la dissémination du virus Corona COVID-19 et avec un grand souci pour l'état de santé des participants, le LCGB avait décidé en mars 2020 de reporter son congrès national. Comme prévu par les statuts du LCGB, il fut exécuté une prolongation provisoire du mandat de Patrick DURY en tant que Président national du LCGB.

ORDRE DU JOUR PROVISOIRE

- 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

Coins des entreprises Aus den Betrieben



Ampacet Luxembourg SARL

Première convention collective de travail

En date du 28 janvier 2020, le LCGB, l'OGBL et la direction d'Ampacet Luxembourg SARL ont signé l'accord pour l'introduction d'une convention collective de travail. L'entreprise spécialisée dans la production de mélanges-mâtres pour l'industrie plastique occupe actuellement une soixantaine de salariés sur le site de Dudelange. La convention a été signée pour une durée de trois années et prend effet au 1^{er} janvier 2020. L'accord comprend, entre autres, les améliorations suivantes :

- introduction d'une grille salariale, qui valorise les salariés quant à leur fonction, leurs compétences et leur ancienneté ;
- revalorisation des salaires à hauteur de 1 % au 1^{er} janvier 2022 ;
- revalorisation de la prime d'assiduité de 200 € à 480 €. Le calcul se fait par mois (30 €/mois) et par trimestre (30 €/trimestre). Les absences pour enfants malades ne sont pas prises en compte ;
- revalorisation de la prime de nuit de 15 % à 16 % ;
- la prime de fonction supérieure passe de 2,10 €/h à 2,50 €/h lors du remplacement d'un chef d'équipe par un opérateur technique.

Gardiennage

Centre de formation sectoriel

Le 3 mars 2020, la FEDIL Security Services a officiellement annoncé l'ouverture d'un centre de formation sectoriel. Cette revendication de longue durée du LCGB constitue un pas important vers la professionnalisation du métier d'agent de sécurité.

Les évolutions technologiques poussent les clients à formuler des demandes pour des compétences de plus en plus spécifiques. Ce nouveau centre permettra désormais aux entreprises du secteur de proposer des formations avec un standard élevé de qualité. Les 3.600 agents de sécurité, répartis sur 19 entreprises agréées au Grand-Duché, auront alors l'opportunité de bénéficier d'un niveau de compétences identique ainsi que d'une mise à niveau continue afin de pouvoir s'adapter aux besoins du marché.

Ces formations seront organisées au sein du site de Luxair Cargo Center, qui héberge le SITC (Security Industry Training Center) et qui dispose des infrastructures adéquates pour lesdites formations. Les sujets abordés couvrent l'accueil, la gestion des conflits, la sécurité incendie, les premiers secours, la réglementation actuelle ainsi que le domaine technologique, comme le contrôle aux rayons X ou l'informatique. Le centre de compétences « Digital Handwerk » gérera, en tant que partenaire du SITC, les inscriptions et le planning des formations en collaboration avec les entreprises concernées.

En tablant sur un taux de rotation de 5 % du personnel, chaque nouveau salarié entrant dans le secteur aura droit à 16 heures de formation d'insertion. Chaque salarié pourra ainsi bénéficier en moyenne de 12,4 heures de cours par an. Le financement est assuré via une contribution obligatoire à hauteur de 1 % de la masse salariale annuelle brute de chaque société de gardiennage.

Erster Kollektivvertrag

Am 28. Januar 2020 haben der LCGB, der OGBL und die Geschäftsleitung von Ampacet Luxembourg SARL eine Vereinbarung zur Einführung eines Kollektivvertrags abgeschlossen. Das Unternehmen, das auf die Herstellung von Masterbatches für die Kunststoffindustrie spezialisiert ist, beschäftigt derzeit rund 60 Mitarbeiter am Standort Dudelange. Das Abkommen wurde für einen Zeitraum von drei Jahren unterzeichnet und tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Das Abkommen enthält unter anderem folgende Verbesserungen:

- Einführung einer Gehaltstabelle, die die Position, die Fähigkeiten und das Dienstalter der Mitarbeiter berücksichtigt;
- die Gehaltstabelle und die Reallöhne werden zum 1. Januar 2022 um 1% erhöht;
- die Anwesenheitsprämie steigt von 200 € auf 480 €. Die Berechnung erfolgt pro Monat (30 €/Monat) und pro Quartal (30 €/Quartal). Abwesenheiten für kranke Kinder werden nicht berücksichtigt;
- die Nachtprämie steigt von 15% auf 16%;
- die Prämie für die Übernahme höherer Funktionen steigt von 2,10 €/Stunde auf 2,50 €/Stunde, wenn ein Teamleiter durch einen technischen Operator ersetzt wird.

Neues Ausbildungszentrum

Am 3. März 2020 hat die FEDIL Security Services offiziell die Eröffnung eines Ausbildungszentrums angekündigt. Dies, vom LCGB seit langem gefordert, ist ein wichtiger Schritt zur Professionalisierung des Berufs der Sicherheitsbeschäftigte.

Die technologischen Entwicklungen steigern die Nachfrage nach immer spezifischeren Fähigkeiten. Das neue Zentrum ermöglicht es den Unternehmen der Branche, Ausbildungskurse mit einem hohen Qualitätsstandard anzubieten. Die rund 3.600 Beschäftigten in der Sicherheitsbranche, die auf 19 Unternehmen im Großherzogtum verteilt sind, haben dann die Möglichkeit eines identischen Qualifikationsniveaus sowie einer kontinuierlichen Kompetenzverbesserung, um sich den Bedürfnissen des Marktes anzupassen.

Die Ausbildungen werden im Luxair Cargo Center stattfinden, das bereits das SITC (Security Industry Training Center) beherbergt und über die entsprechenden Infrastrukturen verfügt. Zu den Inhalten gehören Empfang, Konfliktmanagement, Brandschutz, Erste Hilfe, aktuelle Vorschriften und technologische Bereiche wie Röntgen- oder IT-Kontrollen. Als Partner des SITC wird das Kompetenzzentrum „Digital Handwerk“ die Anmeldung und Planung der Ausbildungen in Zusammenarbeit mit den Unternehmen übernehmen.

Aus Basis einer geschätzten Personalfluktuation von 5 % hat jeder neue Mitarbeiter, Anspruch auf 16 Stunden Einführungsschulung. Weiterhin wird jeder Mitarbeiter von durchschnittlich 12,4 Stunden Ausbildung pro Jahr profitieren können. Die Finanzierung erfolgt durch einen Pflichtbeitrag von 1 % der jährlichen Bruttolohnsumme des Sicherheitsunternehmens.

Gardiennage

Entrevue avec la Ministre de la Justice

En date du 9 mars 2020, une délégation du LCGB, syndicat porte-parole dans le secteur du gardiennage, a rencontré la Ministre de la Justice, Sam TANSON, pour discuter l'implémentation d'un statut du métier d'agent de sécurité, revendiqué par le LCGB via une réforme législative.



Prefalux S.A.

Renouvellement de la CCT

Le LCGB, l'OGBL et la direction de Prefalux S.A. se sont accordés, le 22 janvier 2020, sur le renouvellement de la convention collective de travail, qui couvre les 283 salariés de l'entreprise, dont le siège est situé à Junglinster. L'accord signé entre partenaires sociaux porte sur une durée de 36 mois, à savoir du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022, et prévoit entre autres :

- le paiement d'une prime unique de 500 € brut avec le salaire de janvier 2020 ;
- des augmentations linéaires des salaires tarifaires de 1 % en 2020, en 2021 et en 2022 ;
- des augmentations linéaires des salaires réels de 0,6 % en 2020, en 2021 et en 2022 ;
- une harmonisation du congé social et du congé pour consultation médicale pour l'ensemble du personnel.



Treffen mit der Justizministerin

Am 9. März 2020 traf eine Delegation des LCGB, als gewerkschaftlicher Wortführer im Wach- und Sicherheitssektor, die Justizministerin Sam TANSON, um über die vom LCGB geforderte gesetzliche Anerkennung des Berufs der Wach- und Sicherheitsangestellten zu sprechen.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der LCGB, der OGBL und die Geschäftsleitung von Prefalux S.A. haben sich am 22. Januar 2020 auf die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 283 Beschäftigten des Unternehmens mit Sitz in Junglinster geeinigt. Die zwischen den Sozialpartnern unterzeichnete Vereinbarung gilt für einen Zeitraum von 36 Monaten, d.h. vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022, und sieht u.a. Folgendes vor:

- die Zahlung eines einmaligen Bonus von 500 € brutto mit dem Gehalt vom Januar 2020;
- lineare Tariferhöhungen von 1 % in den Jahren 2020, 2021 und 2022;
- linearer Anstieg der Reallöhne um 0,6% in den Jahren 2020, 2021 und 2022;
- Harmonisierung des Sozialurlaubs und des Urlaubs für Arztbesuche für das gesamte Personal.



La parabole du cheval qui maigrissait

Dans une écurie, un cheval eut un jour un léger manque d'appétit et laissa une partie de sa ration d'avoine. Constatant le fait, le valet de ferme, concluant que son cheval avait été jusque-là trop bien nourri, décida de réduire sa ration de moitié. Après quelques jours de ce régime draconien, le cheval commença à maigrir et tomba malade. Voyant que l'animal affaibli n'arrivait plus au bout de sa demi-ration, le valet réduisit encore sa nourriture. Ainsi, le cycle se poursuivit : plus le cheval maigrissait, moins on le nourrissait. Jusqu'au jour où le valet, incrédule, vit mourir sa bête.

Il en va souvent de même avec les agences bancaires. Moins on leur donne de moyens, plus elles se vident, jusqu'au jour où on finit par les fermer.

Certes les banques sont confrontées à des défis importants, dont celui de la digitalisation des services bancaires, qui impactent particulièrement le monde des agences. Face au nombre croissant d'opérations effectuées par les clients depuis leurs ordinateurs, tablettes et smartphones, les banques ont souvent réagi en imposant une cure d'amaigrissement à leurs agences, de peur que celles-ci perdent leur rentabilité.

Cela ne va pas sans poser de problèmes quant à la sécurité de l'emploi. En effet, les employés d'agences, plus particulièrement ceux, qui exercent leur métier au guichet, au service du client, au bénéfice de l'employeur, peuvent se retrouver confrontés à terme à des problèmes cruciaux d'employabilité.

En tant que syndicat, nous devons rester particulièrement vigilants sur les budgets de formation, qui doivent être suffisants afin d'aider les employés tels que ceux qui exercent la fonction de guichetier à se reconvertis par le biais de la formation vers d'autres métiers bancaires.

En effet, si la digitalisation a tendance à faire disparaître certains métiers, d'autres fonctions vont se créer, notamment dans l'informatique. Les nouveaux métiers créés par la digitalisation demandent souvent des profils très spécifiques et c'est là que nous

devons être attentifs comme syndicat pour veiller à ce que les publics cibles menacés dans leur emploi soient les premiers bénéficiaires de ces formations leur permettant de poursuivre leur carrière. Les délégations du personnel doivent alors veiller à ce que la formation, qui est un domaine de codécision, soit un sujet prioritaire pour les directions des établissements financiers.

Mais nous signalons également au côté patronal du secteur financier qu'aller trop loin dans la digitalisation des services avec moins de contacts humains entre le client et son banquier n'est pas sans risques. Le système poussé à l'extrême atteindra certainement ses limites aussi.

Les clients ont encore besoin d'avoir une personne en face pour leur confier des dossiers bien spécifiques. Il est quand même encore assez rare qu'un client veuille contracter un crédit important sans ressentir le besoin d'être conseillé par un collaborateur formé à ces fins.

En conclusion nous dirons donc qu'il ne faut pas que la digitalisation signifie plus d'humain du tout mais plus d'humains au pluriel.



Benoit MIGEAUX

Délégué libéré à la BIL
Secrétaire Général du LCGB-SESF

Auchan

Convention collective reconduite pour 36 mois

En date du 24 janvier 2020, l'accord de principe sur le renouvellement de la convention collective pour les salariés d'Auchan fut signé pour une durée de 36 mois (du 01/01/2020 jusqu'au 31/12/2022) avec les améliorations suivantes :

- majoration de 50 % du salaire pour les heures travaillées les veilles de jours fériés de 19h00 à 20h00 ;
- modification des jours de congé d'ancienneté pour les salariés avec 20 ans d'ancienneté (4 jours de congé supplémentaires pour tout le personnel avec cette ancienneté) ;
- augmentation de la prime de fin d'année de 75 € à 100 € sous forme de bon d'achat ;
- une prime exceptionnelle et unique de 100 € sous forme de bon d'achat pour les années 2020, 2021 et 2022.

Kollektivvertrag um 36 Monate verlängert

Am 24. Januar 2020 wurde eine Grundsatzvereinbarung für die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten von Auchan für einen Zeitraum von 36 Monaten (vom 01/01/2020 bis

zum 31/12/2022) mit folgenden Verbesserungen unterzeichnet:

- Lohnerhöhung von 50% für die am Vorabend von Feiertagen von 19:00 bis 20:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden;
- Änderung der Urlaubstage für Mitarbeiter mit 20 Jahren Betriebszugehörigkeit (4 zusätzliche Urlaubstage für alle Mitarbeiter mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit);
- Erhöhung der Jahresendprämie von 75 € auf 100 € in Form eines Gutscheins;
- eine einmalige Sonderprämie von 100 € in Form eines Gutscheins für die Jahre 2020, 2021 und 2022.



Autobus

Nouvelle convention collective

En date du 30 janvier 2020, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur, a signé le renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés avec la FLEAA (la fédération des employeurs). Cet accord garantira dorénavant aux 3.400 salariés du secteur une augmentation de leur pouvoir d'achat ainsi que des meilleures conditions de travail avec notamment les améliorations suivantes :

- une augmentation globale de 2,013 % à 2,79 % des salaires sur 3 ans pour l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective ;
- une extension des barèmes pour les classes de permis D1 et B ;
- une reconnaissance de l'ancienneté sectorielle en cas de changement d'employeur ;
- du congé supplémentaire avec une amélioration des jours de compensations.

Neuer Kollektivvertrag

Am 30. Januar 2020 unterzeichnete der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Sektor, die Erneuerung des Kollektivvertrags für das mobile und ortsbundene technische Personal von privaten Bus- und Kleinbusunternehmen mit dem Arbeitgeberverband FLEAA (Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars). Diese Vereinbarung garantiert den rund 3.400 Beschäftigten des Sektors künftig eine Steigerung ihrer Kaufkraft sowie bessere Arbeitsbedingungen, insbesondere durch folgende Verbesserungen:

- eine Gesamterhöhung der Löhne von 2,013% bis 2,79% innerhalb von 3 Jahren für alle Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen;
- eine Erweiterung der Lohtabelle für die Führerscheinklassen D1 und B;
- die Anerkennung des sektoralen Dienstalters im Falle eines Arbeitgeberwechsels;
- zusätzlicher Urlaub mit Verbesserung der Ausgleichstage.





Cactus

Renouvellement de la convention collective

La commission de négociation, dont le LCGB et l'OGBL, a finalement pu trouver un accord avec la direction de Cactus sur le renouvellement de la convention collective de travail. La CCT, signée en date du 6 mars 2020, a été renouvelée pour une durée de 36 mois (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022). La période des négociations, du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2019, est couverte rétroactivement par un avenant. Après de longues négociations et un conflit social, qui a duré plusieurs mois, toute une série d'améliorations dans l'intérêt des salariés a pu être obtenue, dont notamment :

- une augmentation de 20 € sur les salaires mensuels au 1^{er} janvier 2020 ;
- une prime exceptionnelle de :
 - 200 € en mars 2020 ;
 - 120 € en février 2021 ;
 - 120 € en février 2022 ;
- les salariés se situant en-dessous de 2.835 € brut (échelon 12) recevront, à partir de 3 ans d'ancienneté, un échelon tous les 2 ans. Ce système est garanti pour la durée de la CCT mais lié à la bonne santé économique de l'entreprise ;
- les chauffeurs de poids-lourds seront désormais embauchés au salaire équivalant au salaire social minimum qualifié ;
- tous les chauffeurs actuels recevront une augmentation le mois suivant la signature de l'accord ;
- une augmentation de la prime de productivité de 10 € par échelon ;
- une augmentation de l'allocation mensuelle pour charge d'enfant de 60 à 65 € ;
- une augmentation des pauses de 15 à 20 minutes. La pause ne pourra plus être imposée avant 1 heure de travail effectuée ;
- l'introduction d'une prime « froid » de 1.000 € pour les personnes travaillant dans le département Frigo et introduction d'une prime correspondant à un mois de salaire pour le personnel travaillant dans le département « congelés » à Capellen.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Verhandlungskommission, darunter der LCGB und der OGBL, konnte sich endlich mit der Cactus-Geschäftsführung über die Erneuerung des Kollektivvertrags einigen. Der Kollektivvertrag wurde am 6. März 2020 unterzeichnet für einen Zeitraum von 36 Monaten (vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022). Der Verhandlungszeitraum vom 1. Juli 2018 bis zum 31. Dezember 2019 wird rückwirkend durch einen Zusatzvertrag abgedeckt. Nach langwierigen Verhandlungen und einem mehrmonatigen Arbeitskonflikt wurden eine Reihe von Verbesserungen im Interesse der Beschäftigten erreicht, darunter:

- eine Erhöhung der monatlichen Löhne um 20 € rückwirkend zum 1. Januar 2020;
- eine Sonderprämie von:
 - 200 € im März 2020;
 - 120 € im Februar 2021;
 - 120 € im Februar 2022;
- Mitarbeiter unter 2.835 € brutto (Stufe 12) erhalten ab 3 Jahren Betriebszugehörigkeit alle 2 Jahre eine Lohnerhöhung. Dieses System wird für die Dauer des Kollektivvertrags garantiert, ist aber an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens gebunden;
- Lkw-Fahrer werden ab sofort mit dem qualifizierten sozialen Mindestlohn eingestellt;
- alle derzeitigen Fahrer erhalten im Monat nach der Unterzeichnung der Vereinbarung eine Erhöhung;
- eine Erhöhung des Produktivitätsbonus von 10 € pro Stufe;
- eine Erhöhung des monatlichen Kindergeldes von 60 auf 65 €;
- eine Erhöhung der Pausen von 15 auf 20 Minuten. Die Pause kann nicht mehr erlassen werden, bevor eine Arbeitsstunde beendet ist;
- die Einführung einer „Kälte“-Prämie von 1.000 € für die Beschäftigten in der Kühlabteilung und die Einführung einer Prämie in Höhe eines Monatsgehalts für die Beschäftigten in der „Tiefkühlabteilung“ in Capellen.

Transport en commun

Gratuité oui, mais des questions persistent

Le LCGB, syndicat majoritaire au niveau national pour le secteur transport, salue la mise en place de la gratuité des transports en commun. Cette mesure a fait connaître le Luxembourg comme pays visionnaire et innovateur sur l'échelle mondiale et renforce les efforts écologiques tant nécessaires de nos jours.

Le LCGB rappelle pourtant que pas tous les salariés habitent dans des régions ayant un accès approprié à ce moyen de transport de la sorte de réduire l'utilisation de leur véhicule et de réduire l'émission de CO₂. De plus, si le gouvernement souhaite réellement qu'un maximum de citoyens se serve plutôt du transport en commun que d'utiliser un véhicule privé, des efforts substantiels doivent être faits pour garantir un meilleur transport en commun tant au niveau des infrastructures et de l'offre qu'au niveau de la ponctualité et de la sécurité.

En estimant que la gratuité accroîtra le nombre d'utilisateurs du transport en commun, le LCGB s'interroge également quant à l'impact au niveau des emplois. D'une part, le développement des réseaux devra être accompagné par la création d'emplois supplémentaires pour garantir le bon fonctionnement et la sécurité de tous les réseaux. D'autre part faudra-t-il l'accompagner par un meilleur encadrement et une formation continue adaptée des salariés comme une future extension des réseaux va sûrement aller de pair avec une mobilité plus digitalisée et de plus en plus autonome. Dans ce contexte, le LCGB demande une analyse régulière des conséquences de la gratuité des transports en commun en termes de personnel, de la sécurité et des infrastructures.

Le LCGB s'interroge en outre quant au financement de cette mesure dite « gratuite ». Bien qu'elle soit gratuite pour les voyageurs, la facture estimée de 41 millions € de frais devra être payée. Le LCGB avertit le gouvernement de ne pas recouvrir ce montant par voie de la prochaine réforme fiscale. Le gouvernement ne devra pas pénaliser les salariés, qui continuent à dépendre du transport individuel en abolissant par exemple les frais de déplacement et s'oppose à une politique fiscale, qui se réduit à renchérir le prix de l'énergie par une taxation supplémentaire des contribuables.

Finalement, le LCGB rappelle que dans le contexte transfrontalier, la détermination d'une politique de mobilité transfrontalière performante et diversifiée s'avère primordiale. Le LCGB revendique ainsi une politique concertée avec les autorités des pays limitrophes afin d'améliorer l'offre en matière de transports en commun au-delà des frontières du Grand-Duché. De plus, le LCGB revendique une extension de la gratuité à l'ensemble de trajets aller-retour vers le travail des salariés frontaliers. Il serait en outre primordial d'élargir les infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic.

Kostenlos ja, aber es bleiben Fragen offen

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor auf nationaler Ebene, begrüßt die Einführung des kostenlosen öffentlichen Transports. Diese Maßnahme prägt international das Bild Luxemburgs als visionäres und innovatives Land und verstärkt die heute so notwendigen ökologischen Bestrebungen.

Der LCGB erinnert aber daran, dass nicht alle Arbeitnehmer über einen guten Anschluss an das öffentliche Verkehrsnetz verfügen, damit sie die Nutzung ihres Privatwagens reduzieren und den CO₂-Ausstoß verringern können. Wenn die Regierung wirklich will, dass möglichst viele Bürger den öffentlichen Transport statt des privaten Autos nutzen, müssen weitere erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um einen besseren öffentlichen Transport sowohl in Bezug auf die Infrastruktur und Versorgung als auch auf Pünktlichkeit und Sicherheit zu gewährleisten.

Da der LCGB davon überzeugt ist, dass der kostenlose öffentliche Nahverkehr die Zahl der Fahrgäste erhöhen wird, stellt er sich Fragen nach den Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Einerseits muss die Weiterentwicklung der Netze mit der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze einhergehen, um das ordnungsgemäße Funktionieren und die Sicherheit zu gewährleisten. Zum anderen muss sie mit einer besseren Betreuung und einer entsprechenden Weiterbildung der Mitarbeiter einhergehen, da eine zukünftige Netzerweiterung sicherlich mit einer stärker digitalisierten und zunehmend autonomen Mobilität einhergehen wird. Der LCGB fordert daher eine regelmäßige Analyse der Auswirkungen des kostenlosen Transports hinsichtlich des Personal- und Weiterbildungsbedarf, der Sicherheit und Infrastruktur.

Der LCGB stellt auch die Finanzierung dieser so genannten „kostenlosen“ Maßnahme in Frage. Auch wenn der Transport für die Passagiere kostenlos ist, müssen die geschätzten Kosten von 41 Millionen Euro trotzdem bezahlt werden. Der LCGB ermahnt die Regierung, diesen Betrag nicht durch die bevorstehende Steuerreform wieder einzutreiben. Die Regierung sollte die Beschäftigten, die weiterhin auf den Individualverkehr angewiesen sind, nicht bestrafen, indem sie beispielsweise die Kilometerpauschale abschafft. Der LCGB lehnt eine Steuerpolitik ab, die lediglich auf der Erhöhung der Energiepreise durch eine zusätzliche Steuerlast für die Steuerzahler beruht.

Schließlich weist der LCGB darauf hin, dass im grenzüberschreitenden Kontext die Festlegung einer effizienten und diversifizierten grenzüberschreitenden Mobilitätspolitik unerlässlich ist. Der LCGB fordert daher eine konzertierte Politik mit den Behörden der Nachbarländer, um das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln über die Grenzen des Großherzogtums hinaus zu verbessern. Darüber hinaus fordert der LCGB eine Ausweitung des kostenlosen Transports zum und vom Arbeitsplatz für alle Grenzgänger. Weiterhin ist es unerlässlich, die Park&Ride-Infrastruktur in der Grenzregion auszubauen, um die öffentlichen Verkehrsmittel für Grenzgänger attraktiv zu gestalten und so die Verkehrsüberlastung zu verringern.

St George's International School

Augmentation salariale

En date du 12 mars 2020, le LCGB, seul syndicat représenté à la St George's International School, a signé avec la Direction et le Conseil d'Administration le renouvellement de la convention collective pour les 208 salariés de l'établissement scolaire privé.

Parmi les acquis négociés dans le cadre de cette nouvelle convention collective valable jusqu'au 31 décembre 2022 figurent :

- une augmentation linéaire salariale de
 - 2 % au 1^{er} janvier 2020 ;
 - 1,5 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- l'introduction d'une prime d'ancienneté ;
- une augmentation des primes extraordinaires (clubs, sorties scolaires, etc.) ;
- des améliorations quant à l'organisation de travail.

Groupement Transport

Entrevue avec la Présidente

En date du 12 mars 2020, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport, a rencontré Marianne WELTER, Présidente de la Fédération Groupement Transport (fédération patronale) pour discuter notamment l'affaire de la société Magetralux ainsi que la convention collective sectorielle. Le LCGB martèle une fois de plus pour le strict respect par toutes les sociétés de transport routier des dispositions légales en vigueur, dont notamment celles de la convention collective sectorielle. En outre, le LCGB, a revendiqué de renforcer et renégocier ladite convention de façon claire et précise, afin que cette dernière ne soit plus sujette à diverses interprétations. Le Groupement transport s'est montré ouvert à de telles négociations collectives.

DuPont/DuPont Teijin Film

Nouvelle convention collective

Le 22 mai 2020, la direction de DuPont/DTF et le syndicat majoritaire LCGB ont trouvé un accord pour une nouvelle convention collective. Après 6 mois de négociations et malgré la crise sanitaire actuelle et ses conséquences économiques, les améliorations suivantes ont été négociées pour les salariés couverts par la convention collective :

- augmentation salariale annuelle liée au système «Merit Factor» (Single Roll) de 1,2% en 2020, 2021 et 2022 ;
- prime unique de 500 € pour les salariés du «concept de rôles» ;
- une augmentation de la «prime Call-In» de 25 € à 40 € ;
- augmentation de la prime de vacances de 50 € à partir de 2021 ;
- une augmentation de la «prime de relief» 30 € à 40 €.

La durée de la convention collective est de 3 ans (01.01.2020 – 31.12.2022), de sorte que toutes les prestations sont garanties jusqu'à la fin de 2022. La priorité absolue de la commission de négociation était de veiller à ce que les salariés ne perdent pas d'avantages et que les emplois continuent d'être garantis et créés.

Gehaltserhöhung

Am 12. März 2020 unterzeichnete der LCGB, als einzige an der St. George's International School vertretene Gewerkschaft, mit der Direktion und dem Verwaltungsrat die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 208 Beschäftigten der Privatschule.

Zu den Leistungen, die im Rahmen dieses neuen Kollektivvertrags, der bis zum 31. Dezember 2022 gültig ist, ausgehandelt wurden, gehören die folgenden:

- eine lineare Gehaltserhöhung von
 - 2% zum 1. Januar 2020;
 - 1,5% zum 1. Januar 2021;
- die Einführung einer Dienstaltersprämie;
- eine Erhöhung der Sonderzulagen (Clubs, Schulausflüge usw.);
- Verbesserungen der Arbeitsorganisation.

Unterredung mit der Präsidentin

Am 12. März 2020 traf der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, die Präsidentin des Arbeitgeberverbandes „Groupement Transport“ Marianne WELTER, um mehrere Themen zu erörtern, darunter die Magetralux-Affäre und den Branchenkollektivvertrag. Der LCGB setzt sich weiterhin dafür ein, dass alle Straßentransportunternehmen die geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere auch die des Branchenkollektivvertrags, strikt einhalten. Darüber hinaus hat der LCGB gefordert, dass das besagte Abkommen gestärkt und eindeutig formuliert wird, so dass es keinen Interpretationsspielraum mehr gibt. Die „Groupement Transport“ hat sich für solche Tarifverhandlungen offen gezeigt.

Neuer Kollektivvertrag

Bei DuPont/DuPont Teijin Film einigten sich am 22. Mai 2020 die Geschäftsführung von DUPONT/DTF und die federführende Gewerkschaft LCGB auf einen Kollektivvertrag. Nach 6-monatigen Verhandlungen und trotz der aktuellen Gesundheitskrise sowie ihren wirtschaftlichen Folgen konnten folgende Verbesserungen für die kollektivvertraglichen Mitarbeiter ausgehandelt werden:

- jährliche Lohnerhöhungen über das Merit Grit-System für Single Roll in Höhe von 1,2% in den Jahren 2020, 2021 und 2022;
- jährliche Prämie in Höhe von 500 € für die Mitarbeiter des Rollenkonzeptes;
- Erhöhung der „Call-in“ Prämie von 25€ auf 40€;
- Erhöhung um 50€ des Urlaubsgeldes ab 2021;
- Erhöhung der Reliefprämie von 30 € auf 40 €.

Die Kollektivvertragsdauer beträgt 3 Jahre (01.01.2020 – 31.12.2022), damit alle Vorteile bis Ende 2022 garantiert sind. Oberste Priorität hatte für die Verhandlungskommission, dass die Mitarbeiter keine Vorteile verlieren und weiterhin Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden.

John Zink International

Renouvellement de la convention collective

En date du 28 mai 2020, le LCGB et l'OGBL ont trouvé un accord avec la direction de John Zink International pour une nouvelle convention collective valable pour un an, à savoir du 01.01.2020 au 31.12.2020.

Malgré la situation actuelle de crise sanitaire, les négociations ont finalement abouti à un résultat positif pour les salariés dont l'engagement et le travail ont partiellement été récompensés, avec notamment les améliorations suivantes :

- un budget équivalent à 1,25 % de la masse salariale sera attribué pour des augmentations sélectives, rétroactif au 1er janvier 2020 ;
- un budget équivalent à 0,25 % de la masse salariale sera attribué pour des spots bonus individuels ;
- modification de la durée du congé annuel : à compter du 1er janvier 2020, la durée du congé est fixée au minimum légal plus deux jours par année, soit 2,33 jours par mois (18,66 heures). Le minimum légal étant de 26 jours en 2020.

HORECA

Action informative



Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 28. Mai 2020 vereinbarten der LCGB und der OGBL mit der Geschäftsleitung von John Zink International einen neuen Kollektivvertrag, der für ein Jahr, vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020, gültig ist.

Trotz der aktuellen Gesundheitskrise führten die Verhandlungen zu einem positiven Ergebnis für die Beschäftigten, deren Einsatz und Arbeit teilweise anerkannt wird, insbesondere durch folgende Verbesserungen:

- Bereitstellung eines Budgets in Höhe von 1,25% der Lohnmasse für selektive Erhöhungen rückwirkend zum 1. Januar 2020;
- Bereitstellung eines Budgets in Höhe von 0,25% der Lohnmasse für punktuelle individuelle Prämien;
- Änderung des Jahresurlaubs: Ab dem 1. Januar 2020 wird der Jahresurlaub auf den gesetzlichen Mindesturlaub plus zwei zusätzliche Tage pro Jahr festgelegt, d.h. 2,33 Tage pro Monat (18,66 Stunden). Das gesetzliche Minimum beträgt 26 Tage im Jahr 2020.

Informationskampagne





SES Betzdorf

Plan social

L'entreprise SES, le flambeau de la télécommunication du Grand-Duché, vient d'annoncer des restructurations au niveau mondial. Suite à des résultats en déclin, mais toujours à un niveau appréciable, le groupe veut réduire les coûts au sein des entités qui affichent des résultats en baisse. La société vient d'annoncer ses intentions : presque 10 % des contrats sont visés.

Le LCGB et l'OGBL dénoncent une politique de licenciements secs au sein d'une entreprise qui est pourtant saine. En cas de sureffectifs dans une société qui affiche des bénéfices considérables, le recours à d'autres moyens existants devrait être préféré :

- non-replacement des départs ;
- incitations au départ volontaire ;
- préretraite-ajustement ;
- prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- travail à temps partiel ;
- réaffectation du personnel concerné au sein du groupe ;
- etc.

L'OGBL et le LCGB ne partagent pas l'avis de la direction selon laquelle il y a urgence et ils insistent pour que les dispositions légales soient appliquées. Les délais pour la négociation de plans sociaux sont ainsi suspendus jusqu'à la fin de l'état de crise (au plus tard le 24 juin). Par conséquent, le délai prévu de 15 jours pour négocier un plan social ne devrait prendre cours a priori que le 25 juin et le délai pour une éventuelle procédure de conciliation qu'après cette échéance.

Le LCGB et l'OGBL revendentiquent la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi avec une durée d'application permettant la réduction nécessaire des effectifs, sans recours à des licenciements. Les syndicats représentés suivront ce dossier de près et assisteront les salariés concernés.

Sozialplan

Die SES, das Flaggschiff der Telekommunikation im Großherzogtum, hat soeben einen weltweiten Umstrukturierungsplan angekündigt. Nach zwar rückläufigen Ergebnissen, die aber noch immer auf einem hohen Niveau sind, beabsichtigt die Gruppe die Kosten in denjenigen Unternehmenseinheiten zu senken, die rückläufige Ergebnisse verzeichnen. Das Unternehmen hat angekündigt, dass fast 10% der Arbeitsverträge betroffen sind.

Der LCGB und der OGBL prangern diese Entlassungspolitik eines weiterhin gesunden Unternehmens an. In einem Unternehmen mit solch beträchtlichen Gewinnen sollten im Falle einer personellen Überbesetzung andere Mittel angewandt werden:

- Verzicht auf Ersatz bei Personalabgängen;
- Anreize für das freiwillige Ausscheiden von Mitarbeitern;
- Anpassungsvorruhestand;
- Vorübergehendes Ausleihen von Arbeitskräften;
- Teilzeitarbeit;
- Neuzuweisung des betreffenden Personals innerhalb der Gruppe;
- usw.

Der OGBL und der LCGB sehen im Gegensatz zur Unternehmensleitung keinen absolut dringenden Handlungsbedarf, und bestehen darauf, dass die gesetzlichen Bestimmungen angewandt werden. Die Fristen für die Verhandlung der Sozialpläne werden somit bis zum Ende des Krisenzustands (spätestens bis zum 24. Juni) ausgesetzt. Folglich sollte die 15-tägige Frist für die Verhandlung eines Sozialplans a priori erst am 25. Juni und die Frist für ein mögliches Schlichtungsverfahren erst danach in Kraft treten.

Der LCGB und der OGBL fordern die Aushandlung eines Arbeitsplatzerhaltungsplans mit einer Geltungsdauer, die den notwendigen Personalabbau ohne Entlassungen ermöglicht. Die vertretenen Gewerkschaften werden diese Angelegenheit aufmerksam verfolgen und die betroffenen Arbeitnehmer unterstützen.

ALUZARE S.A.

Faillite : Le LCGB donne aide et assistance aux anciens salariés

Le 2 juin 2020, ALUZARE S.A., une société spécialisée dans la fabrication de portes et de fenêtres en métal et située à Ehlerange, a été déclarée en état de faillite. Malheureusement ALUZARE S.A. et les emplois des quelques 30 salariés n'ont pas pu être sauvés.

En date du 4 juin 2020, le LCGB a tenu une réunion d'information pour le personnel concerné afin de les pouvoir assister dans l'établissement de leurs déclarations de créances. Il s'agit d'assurer que les salariés puissent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.

Insolvenz: Der LCGB bietet Hilfe und Unterstützung für die ehemaligen Mitarbeiter

Am 2. Juni 2020 wurde ALUZARE S.A., ein auf die Herstellung von Metalltüren und -fenstern spezialisiertes Unternehmen mit Sitz in Ehlerange, für insolvent erklärt. Leider konnten das Unternehmen ALUZARE S.A. und die Arbeitsplätze der rund 30 Mitarbeiter nicht gerettet werden.

Der LCGB hat am 4. Juni 2020 eine Informationsveranstaltung für die betroffenen Arbeitnehmer organisiert, um diese bei der Einreichung ihrer Forderungen zu unterstützen. Die Beschäftigten müssen jetzt so schnell wie möglich ihre eventuell verspäteten Zahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit dem Konkurs erhalten. Gleichzeitig wird der LCGB die Mitarbeiter bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen.



Eis Verstuerwen

Den LCGB huet déi traureg Flicht, den Doud vum laangjäregen Member a fréieren President vun der Sektion Jonglënster, dem **Narcisse MOES** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektion Wooltz hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjäregen Member, Sektiounsresident, Member vum Bezierkscomité Norden an Member vum Zentralcomité, dem **Erny HOFFMANN** matzedeelen.



LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

① **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU