# Sozialer Fortschritt

**Secrétariat**
11, rue du Commerce
L-1012 Luxembourg

**Impression**
Imprimerie Centrale

**Organe du**
**Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschafts-Bond**

**Numéro 3** | **Luxembourg, le 21 novembre 2020** | **100e édition**

**Gestion Membres**
11, rue du Commerce

**Horaires**
de 8-12 et de 2-6 heures

**Téléphone**
+352 49 94 24-410/-412


## Aux travailleurs du Luxembourg

**Il y a 100 ans, le 1er novembre 1920 pour être précis, la première édition du « Soziale Fortschrëtt », organe de la Confédération Syndicale Chrétienne Luxembourgeoise, a vu le jour. Les quatre articles suivants avec mise en page originale relèvent le Zeitgeist d'antan tout en expliquant le contexte historique.**

Le 19 juin 1920, l'Internationale Chrétienne a été fondée à Haag, ville de résidence royale néerlandaise. Après de nombreux jours de négociations intenses, les représentants des organisations de travailleurs de presque tous les pays européens et reposant sur les principes chrétiens, ont décidé de concentrer leurs efforts au sein d'une union internationale pour défendre leurs valeurs et idéaux.

En effet, la résolution des problèmes importants dont les travailleurs de tous les pays ont dû faire face après la guerre mondiale, ne peut et ne doit pas être laissée à l'activité radicale et subversive de l'Internationale rouge.

Les organisations de travailleurs représentées à Haag ont souhaité unir leurs vastes cercles d'influence de travailleurs raisonnables, qui ne voient pas naître la prospérité par la révolution bolchevique ou une lutte des classes, mais par un combat légal pour acquérir des droits pour les travailleurs.

La création de l'Internationale Chrétienne à Haag, regroupant d'ores et déjà 3.367.400 membres, a d'emblée capturé l'attention des travailleurs luxembourgeois, et ceci à cause des conditions se manifestant à travers le domaine syndical.

Au Luxembourg, ce n'était que la guerre mondiale qui a fait vivre l'idée syndicaliste et qui a résulté dans la création de syndicats neutres. Au début, le mouvement syndical était mené avec honnêteté et neutralité et a connu un afflux sans hésitation, y compris de la classe ouvrière catholique.

Mais, à l'appel du parti socialiste, les sociaux-démocrates se sont précipités sur la florissante organisation neutre en les abusant pour leur renversement révolutionnaire. Un véritable « idéal » pour nous tous fut ainsi dérobé par des séducteurs.

L'heureuse unité que cette nouvelle organisation avait créée parmi les travailleurs a été brutalement vandalisé par la main dure des casseurs socialistes. L'activité terroriste assoiffée de pouvoir ainsi déclenchée par les socialistes a déchiré une brèche béante dans la classe ouvrière à peine unifiée. Les travailleurs luxembourgeois ne voulaient être ni révolutionnaires ni terroristes et se sentaient de plus en plus difficilement obligés d'apporter un soutien moral et financier à un mouvement, qui violait sans cesse leurs convictions les plus profondes, à un mouvement, qui n'était qu'une couverture pour organiser des émeutes politiques, qui vont, en fin de compte, heurter tous les travailleurs.

La classe ouvrière luxembourgeoise raisonnable salue la création de l'Internationale Chrétienne à Haag. Après que les socialistes aient réussi à faire l'organisation des travailleurs des mines et de la sidérurgie luxembourgeois, neutre à l'origine, rejoindre l'Internationale rouge subversive, d'innombrables travailleurs luxembourgeois, trompés par les socialistes, ont appelé à une fraternité avec leurs camarades de l'Internationale Chrétienne, seule mesure pour pouvoir réellement et durablement résister aux agissements désastreux de l'Internationale Rouge tout en défendant efficacement les intérêts syndicaux des travailleurs.

Cet appel de nombreux travailleurs luxembourgeois devra maintenant être entendu. Le puissant arbre de l'Internationale Chrétienne, qui a déjà pris racine forte dans nos pays voisins, devrait également étendre ses branches protectrices sur le pays luxembourgeois. Cet arbre devra prospérer en feuilles et floraisons afin que la bénédiction de ses fruits parvienne aux travailleurs luxembourgeois.

Chers collègues ! Ce que beaucoup d'entre vous attendent depuis longtemps, la création des syndicats chrétiens du Luxembourg rattachés à l'Internationale Chrétienne, devrait être réalisé à l'immédiat.

Alors dépêchez-vous en masse afin d'accomplir la tâche, qui vous libérera du règne rouge de la terreur et vous garantira les fruits d'un travail syndical raisonnable et déterminé.

## Les dix commandements d'un syndicaliste

1. Tu devras t'engager à connaître l'objectif de l'organisation et ses activités - sinon tu es un militant sans valeur ajoutée.

2. Tu devras lire bien plus attentivement l'organe de l'organisation que les romans dans les journaux et les nombreuses nouvelles, qui pèsent inutilement sur ton esprit - afin de connaître les développements de ta profession ainsi que les efforts du mouvement syndical.

3. Tu devras payer ta cotisation conformément aux statuts et de façon ponctuelle - afin que le délégué syndical ne se retire pas en colère à cause de toi tout en créant de nouvelles inquiétudes pour le comité. Tu devras savoir pourquoi payer la contribution et qu'elle rapporte de bons intérêts.

4. En tant que délégué syndical dans l'entreprise, tu devras promouvoir l'unité par un comportement collégial, encaisser la cotisation en temps utile et distribuer le journal syndical, aider à défendre les droits des membres, informer le comité à l'immédiat de tous les incidents importants au sein l'entreprise et de la vie syndicale et ceci tout en présentant un comportement exemplaire pour renforcer la réputation de l'organisation.

5. En tant que membre de l'organisation, tu ne devras en aucun cas rater des réunions ou assemblées sans raison très urgente ; tu devras soutenir les membres et délégués syndicaux par des conseils et actions ; tu devras éduquer et obliger les plaignants à travailler ; en collaboration avec les délégués syndicaux, tu devras en premier lieu veiller à la bonne mise en pratique des conditions de travail ainsi que soumettre tout de suite les plaintes et demandes au comité afin de les traiter le plus rapidement possible - sinon les membres ne te feront plus confiance et rendront l'organisation responsable de ta négligence.

6. Tu devras gérer consciencieusement chaque mandat, qui t'a été confié par la confiance de tes collègues et tu devras te sentir profondément lié au comité de l'organisation. Tu ne devras pas jeter l'éponge en colère si quelque chose va contre ton gré - tu devras te mettre au service de l'ensemble.

7. Tu devras utiliser tes talents littéraires pour la diffusion de messages, d'expériences et de suggestions pour le journal syndical ; ton expression devra toujours être brève et claire sans te coincer avec une colère enfantine si une partie de ce que tu as écrit ne sera pas publiée dans le journal ou pire encore, ne sera pas du tout utilisée.

8. Tu devras t'efforcer de connaître à tout moment les modalités de l'organisation et des conditions de travail, pour être capable de fournir des informations ainsi que de rappeler à l'employeur ses obligations en cas d'urgence. De cette manière, tu peux faire du bien et renforcer l'organisation d'une manière efficace quant à l'exécution de ses tâches.

9. Tu devras plutôt te rendre aux réunions de l'organisation qu'aux autres événements, comme les sujets d'importance y sont discutés et réglés. Ainsi et contrairement aux autres événements tu pourras bénéficier de ces réunions.

10. Tu ne dois pas seulement lire les commandements ci-dessus pour les oublier à l'immédiat, mais tu devras prendre la ferme intention d'en tenir compte à l'avenir afin que tu puisses être considéré comme un syndicaliste intègre.

## Gardien de tour

J'ai toujours envié le gardien de tour, qui dirigeait son regard des hauteurs vers la foule grouillante en bas, puis le perdait dans le lointain, au-dessus des montagnes et vallées tout en chassant les nuages traversant le ciel bleu.

J'ai toujours voulu être un tel gardien de tour. Puisque je n'ai pas l'opportunité de devenir un véritable gardien de tour, qui devient de plus en plus rare et dont un morceau de poésie est perdu à chaque enterrement, je souhaite m'installer dans les colonnes de notre « Soziale Fortschrëtt » pour sonner les cloches quand notre pays est régné par une ambiance festive et pour alarmer le clairon quand le danger approche.

Je serais quand même un gardien de tour !

À l'avenir, semaine après semaine, je vais avertir le lecteur de ce que j'observe depuis ma garde silencieuse, après tout, je ne peux pas être omniscient et chacun d'entre vous aura des préoccupations à partager. Confiez-vous au gardien de tour ! Peut-être pourra-t-il vous aider à avertir le public de vos réflexions.

Finalement, nous sommes tous des frères, si nous pouvons nous rapprocher et rediriger notre regard de temps en temps des mesquineries vers les hauteurs, personne ne serait plus heureux que vous et moi-même.

Le gardien de tour

Deutsche Version auf der Rückseite

# Pas de polarisation

## Ensemble, les fédérations minières catholiques et socialistes défendent vos intérêts.

A travers notre pays, le côté socialiste caractérise la création de syndicats chrétiens comme polarisation des travailleurs. Non et mille fois non ! La devise présente vaut d'autant plus : « Marcher séparément et frapper ensemble ».

Par ailleurs, l'organisation des mineurs et sidérurgiste connaît le plus de sérénité si les travailleurs chrétiens et les travailleurs socialistes se regroupent dans leurs organisations respectives. Avec les trois courants : chrétiens, neutres et socialistes, la coexistence au sein d'une seule organisation ne peut faire naitre grand-chose. Des querelles, des querelles et des querelles seront le résultat de cette entité contre nature.

# Turmwacht

Cette édition du « Soziale Fortschritt », sera placée sous le signe du centenaire du LCGB, et apparaîtra donc au format de la toute première édition avec l'article introductoire original du 1er novembre 1920.

C'est effectivement le 23 janvier 1921 que notre organisation syndicale a été fondée lors de son congrès inaugural à Luxembourg.

La création du LCGB répondait à un véritable besoin des salariés de notre pays, qui, à la fin de la Première Guerre mondiale, avaient retrouvé la liberté avec la fin de l'occupation allemande de 1914 à 1918. Cependant, les conditions de travail et de vie étaient difficiles et marquées par la précarité pour la majeure partie des ouvriers.

La création d'organisations syndicales, dont celle du LCGB, visait donc l'amélioration des conditions de travail et du pouvoir d'achat ainsi que l'introduction d'une véritable assurance sociale pour le salariat.

Aujourd'hui, le bilan est impressionnant, notre assurance maladie-maternité, la caisse nationale d'assurance pension, l'assurance dépendance, les différentes autres prestations sociales comme par exemple les allocations de familles sont la preuve que cet engagement fut payant pour les salariés.

L'engagement au cœur des entreprises a permis la mise en place de délégations du personnel et la négociation de conventions collectives qui ont pu améliorer successivement les conditions de travail et de rémunération.

L'engagement et le développement du LCGB ont été une belle réussite. Le LCGB est aujourd'hui une organisation syndicale, qui a obtenu au fil des différentes élections sociales la représentativité nationale et un acteur important du dialogue social national tant à la tripartite qu'au comité permanent du travail et de l'emploi.

Nous avisons au sein de l'assemblée plénière de la Chambre des Salariés les différents projets de loi qui influenceront les conditions de travail et les prestations sociales des salariés et rentiers de notre pays.

Le LCGB est devenu une organisation syndicale basée sur les prestations et les services pour ses membres et a passé cette année le cap des 43.500 membres.

L'image et la réussite sont convaincantes, mais la situation actuelle est loin d'être parfaite.

La crise sanitaire que nous vivons depuis le premier trimestre de cette année a entrainé une crise économique lourde de conséquences pour les salariés.

En l'occurrence, il s'agit des problèmes visibles auprès de Luxair, d'ArcelorMittal ou du Groupe Saint-Paul, où un nombre substantiel de salariés risquent de perdre leur emploi.

La tripartite sectorielle aviation a toutefois permis de négocier avec la direction un plan de maintien d'emploi qui résorbe le sureffectif de 600 emplois avec une garantie d'emplois pour les salariés concernés.

Les organisations syndicales, sous la responsabilité du porte-parole du LCGB, ont réussi la mise en place d'un plan de maintien qui se base essentiellement sur les préretraites et la création d'une cellule de reclassement liée à un plan de formation efficient pour remplacer les départs en interne ou trouver des alternatives d'emplois en faisant appel au prêt temporaire de main d'œuvre.

Le principe de la tripartite et l'adaptation de l'outil de la cellule de reclassement à d'autres secteurs de l'économie luxembourgeoise sont d'ailleurs des revendications de longue date du LCGB. Nous l'avons pu réaliser pour la première fois en dehors du périmètre sidérurgique grâce à l'engagement des Ministres compétent du gouvernement et grâce au soutien sans failles des salariés de Luxair.

Au moment de la rédaction de cet article, il n'y pas de solution définitive en vue au niveau de la tripartite sidérurgique, mais le nombre prévu de suppression d'emplois a d'ores et déjà pu être baissé de façon substantielle.

Dans les deux dossiers, que ce soit le volet de l'aviation ou celui de la sidérurgie, les salariés n'ont pas seulement besoin de la sauvegarde de leur existence, mais la pérennité de leurs emplois passe également par des plans d'investissements ambitieux au sein des différentes sociétés.

Un autre développement, plus invisible que les « grands dossiers », mais aussi néfaste, est le nombre substantiel de salariés qui passe au fil des jours au sein des infocentres du LCGB.

Pertes d'emplois pour raison de faillites, licenciements pour raisons économiques, retards avec le paiement des salaires deviennent aujourd'hui encore beaucoup plus qu'avant la crise sanitaire des sujets d'entretien avec les consultants de notre organisation syndicale.

Le LCGB et son personnel s'engagent chaque jour pour aider, soutenir et fournir notre conseil et, le cas échéant, une assistance juridique aux salariés concernés.

Il faudra sans nul doute, si la situation se dégrade encore plus, recourir à des moyens forts pour trouver des solutions pour les concernés afin d'éviter le chômage et une véritable crise sociale au sein non seulement de notre pays mais de toute la Grande Région.

La tripartite nationale devra dès lors décider de la relance des travaux d'utilité publique pour les chômeurs de longue durée, de la prolongation du chômage partiel et d'une amélioration de l'indemnisation du chômage pour tous les demandeurs d'emplois y inclus ceux inscrits au chômage partiel. Le gouvernement devra assumer ses responsabilités et trouver ensemble avec les partenaires sociaux les solutions qui s'imposent pour garantir le plein emploi et éviter une véritable catastrophe sociale.

Le LCGB fut fondé en 1921 pour s'engager pour un monde plus juste et plus social.

En 2021 sa raison d'être sera plus que jamais d'actualité. Notre organisation syndicale a su se développer et s'adapter afin de fournir les bonnes réponses aux salariés et à leurs familles.

L'homme est au centre de notre engagement, en 1921, en 2021 et ce sera le cas également tout au long de ce XXIe siècle.

Patrick Dury
Président national du LCGB

# Licenciement collectif

## Modalités légales

Les licenciements collectifs peuvent se faire pour des raisons économiques ou dans le cadre de restructurations, de réorganisations, etc. Ils ne peuvent pas être motivés par une ou des raisons inhérentes au salarié. On parle de licenciement collectif si le nombre de personnes licenciés :

- ≥ 7 salariés dans une période de 30 jours ;
- ≥ 15 salariés dans une période de 90 jours.

**Procédure**

Avant de procéder à un licenciement collectif, l'employeur doit entamer des négociations avec les représentants du personnel et notifier à l'ADEM par écrit au plus tard au début des négociations un projet du licenciement collectif en indiquant :

- les motifs du projet de licenciement collectif ;
- le nombre de salariés habituellement employés et de salariés affectés par le licenciement ;
- la période sur laquelle les licenciements sont envisagés ;
- les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier ;
- les mesures de compensation financières.

**Négociation du plan social**

Les négociations porteront en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre de salariés faisant partie du licenciement collectif ainsi que sur les possibilités d'atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement dont notamment les aides au reclassement ou à la reconversion et la réinsertion immédiate dans le marché du travail. Cette procédure s'applique dans le cadre du PME (Plan de Maintien dans l'Emploi). Sujets à aborder :

- chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail ;
- réductions temporaires de la durée du travail ;
- participation à des formations continues et/ou des reconversions permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur ou en-dehors de l'entreprise ;
- prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière.

Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières et sociales.

Au plus tard 15 jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée, qui reprend :

- soit l'accord des parties sur les éléments du plan social ;
- soit le constat des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.

En cas de désaccord, les parties saisissent conjointement l'Office National de Conciliation (ONC) pour tenter de trouver une solution par rapport aux points litigieux.

L'employeur ne peut procéder à la notification individuelle des licenciements aux salariés concernés qu'après la signature du plan social, respectivement du procès-verbal de l'ONC. Le délai minimal de préavis à respecter est en principe de 75 jours.

# 100 années historiques du Sozialer Fortschritt

# Tribune Syndicale

## Accord quant au chômage partiel

Sous la présidence commune de Dan KERSCH, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et de Franz FAYOT, Ministre de l'Economie, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que l'UEL ont convenu lors d'une réunion en date du 9 juin 2020, d'un commun accord des nouvelles modalités d'octroi du chômage partiel aux entreprises touchées par la crise liée au COVID-19.

Avec la fin de l'état de crise, les modalités d'urgence mises en place pour aider les entreprises avec le chômage partiel « cas de force majeure COVID-19 » viendront à expiration. Conscient que bon nombre d'entreprises vont toutefois continuer à souffrir des effets négatifs de la crise sanitaire, il a été décidé de continuer à les accompagner par du chômage partiel jusqu'à la fin de l'année en cours. Le LCGB souligne dans ce contexte que bien que le chômage partiel soit un outil important pour préserver un maximum d'emplois, le LCGB continuera son engagement pour la sauvegarde des existences de tous les salariés.

Afin de tenir compte du fait que certains secteurs ont été plus sévèrement touchés et tarderont à revenir au même niveau d'activités qu'avant la crise sanitaire ou n'y parviendront pas dans un futur proche, 4 voies possibles pour pouvoir bénéficier des indemnités de chômage partiel ont été retenues :

**1. Entreprises industrielles**

Les entreprises industrielles continueront à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel pour faire face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.

**2. Secteurs de l'Horeca, du tourisme et de l'événementiel**

Les partenaires sociaux ont reconnu la situation particulièrement difficile des entreprises des secteurs de l'Horeca, du tourisme et de l'événementiel. Ces entreprises pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés qui y auront droit. En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25 % de l'effectif jusqu'au 31 décembre 2020. Les partenaires sociaux ont explicitement insisté sur le fait que les dispositions légales concernant le licenciement collectif restent entièrement applicables et que les entreprises, qui auraient procédé à des licenciements devront, en cas de recrutement ultérieur de personnel, réembaucher par priorité leurs anciens salariés licenciés.

**3. Autres entreprises**

Toutes les autres entreprises pourront également avoir recours à un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Cette mesure vise ainsi à préserver au mieux les emplois dans ces entreprises. Dans ce cas cependant, le nombre de salariés couverts par le chômage partiel ne pourra pas dépasser

- 25 % de l'effectif pour les mois de juillet et août ;
- 20 % pour les mois de septembre et octobre ;
- 15 % pour les mois de novembre et décembre.

Dans ce contexte, on entend par salarié chaque salarié qui a été déclaré au chômage partiel pendant le mois en cours, peu importe le nombre d'heures de chômage partiel.

**4. Plans de restructuration**

Finalement, les demandes des entreprises voulant procéder à des licenciements devront obligatoirement présenter une demande de chômage partiel dite « traditionnelle ». Dans ces situations, l'admission au régime de chômage partiel ne pourra être accordée que si les entreprises procèdent à l'établissement de plans de restructuration. Ces plans seront établis sous forme d'un plan de redressement s'il s'agit de petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions légales pour les entreprises occupant plus de 15 salariés.

Les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de négocier dans la mesure du possible des plans de maintien dans l'emploi sectoriels afin de pouvoir recourir à l'instrument du prêt temporaire de main d'œuvre. Le Comité de conjoncture se réserve par ailleurs le droit d'aviser négativement les demandes d'entreprises qui ne sont, manifestement, point ou peu touchées par la crise sanitaire.

## Assurance-maladie
### Position du LCGB

Le comité quadripartite s'est réuni le 17 juin 2020 pour faire un bilan sur la situation financière de l'assurance-maladie et pour tirer les premières conclusions de la crise du coronavirus.

Sur base des dernières estimations financières, l'assurance maladie-maternité prévoit un déficit opérationnel estimé à 551 millions € pour 2020. A situation inchangée, l'assurance-maladie tombera prévisiblement en déséquilibre financier en 2021.

Cette détérioration de la situation financière s'explique en grande partie par l'impact des mesures COVID-19 prises par le gouvernement afin de limiter la propagation du virus et de protéger la santé de toute la population. Plus de la moitié des dépenses est due au congé pour raisons familiales COVID-19 et l'introduction d'un congé pour soutien familial, lesquels devraient représenter quelques 300 millions € de dépenses.

Dans ce contexte, le LCGB a revendiqué que les dépenses en relation avec les deux congés précités soient entièrement remboursées par le budget de l'Etat puisqu'il ne s'agit pas de coûts qui devraient être portés par la CNS. En outre, il convient de réfléchir sur une dérogation temporaire aux dispositions légales concernant la réserve minimale de l'assurance-maladie. En toutes circonstances, les améliorations de prestations décidées en 2016-2017 dans le domaine des soins dentaires et aides visuelles doivent être garanties et mises en œuvre rapidement.

Concernant les conclusions de la crise du coronavirus, le LCGB a souligné qu'il convient notamment de pérenniser les avancées réalisées en matière de digitalisation, comme p.ex. la téléconsultation, la possibilité de transmettre les certificats d'incapacité de travail par voie électronique et la possibilité d'une émission digitale des mémoires d'honoraires et ordonnances médicales. Finalement, le Gesondheetsdësch, qui siègera en automne 2020, doit tirer un bilan des éléments positifs et négatifs de la gestion de la crise et tirer des conclusions sur les mesures à mettre en place en cas d'une éventuelle 2e vague du COVID-19.

**Conférence de presse suivant la réunion de la tripartite nationale en date du 7 juillet 2020.**

## CMCM
### Echange de vues

En date du 14 juillet 2020, une délégation du LCGB a rencontré le directeur général de la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM), Fabio SECCI, pour s'échanger sur les projets de la CMCM pour les années à venir. Les sujets abordés ont porté sur les prestations prises en charge par la CMCM, les tarifs et offres et la digitalisation.

## Nouvelle loi COVID-19
### Les changements

En date du 22 septembre 2020, la Chambre des députés a voté une nouvelle loi COVID-19, qui prolonge toutes les mesures de la loi précédente jusqu'au 31 décembre 2020. Il s'agit notamment de la règle de +10 lors de rassemblement privé et le maximum de 10 personnes par table dans l'HORECA.

Les majeurs changements de cette nouvelle loi sont notamment :

- la durée de l'isolement des personnes infectées est réduite de 14 jours à 10 jours, sans renouvellement ;
- les personnes placées en quarantaine devront effectuer un test de dépistage le 6e jour après le dernier contact avec une personne infectée, contre

## 1920

**1er novembre**

1ère édition du « Sozialer Fortschritt » – le mouvement syndical chrétien publie son propre journal informatif

Sozialer Fortschritt

Organ des Allg. Luxemburger christlichen Arbeitsbundes

Christliche Gewerkschaften – Kooperativen „De Prévoyance" Katholische Arbeitervereine

Nummer 1 — Donnerstag, 1. November 1920 — 1. Jahrgang

An die Luxemburger Arbeiterwelt!

Späne.

## 1929

**17 février**

Les informations de l'organe syndical commencent à être guidées par des images

5 jours jusqu'alors. La durée de la quarantaine reste inchangée à sept jours ;

- les visières ne remplacent plus l'obligation du port du masque ;
- des exceptions au port du masque pour les personnes en situation de handicap ou celles présentant une autre pathologie (à justifier par un certificat médical) ;
- les compagnies aériennes doivent transférer d'office les formulaires remplis par les passagers d'un avion aux autorités de santé afin de faciliter le traçage des contacts si un passager est testé positif. Ces données seront anonymisées quatorze jours après leur collecte.

# Jean SPAUTZ

## 90e anniversaire

Le 9 septembre 2020, le LCGB à félicité son ancien Président National et Président National Honoraire Jean SPAUTZ pour son 90e anniversaire.

Grâce à son engagement, ses compétences politiques et son talent rhétorique exceptionnel, Jean SPAUTZ a décisivement marqué l'histoire du LCGB. En tant que Président National du LCGB de 1967 à 1980, des années pourtant marquées par la crise sidérurgique, Jean SPAUTZ a joué un rôle décisif dans la sauvegarde des existences et le renforcement des droits des travailleurs. Grâce à son dévouement et à sa coopération collégiale avec le personnel et les militants, le LCGB a prospéré de façon qu'aucune décision nationale ne pouvait être prise sans implication du LCGB.

A travers son engagement politique exceptionnel et ses succès syndicaux, Jean SPAUTZ est resté fidèle à ces principes. Jean SPAUTZ est fier de son passé d'ouvrier métallurgiste, qu'il caractérise lui-même comme 19 ans « d'université ».

# Gesondheetsdësch

En septembre 2020, le « Gesondheetsdësch » s'est réuni 2 fois en présence de la Ministre de la Santé et le Ministre de la Sécurité Sociale. La première réunion de travail portait sur la démographie médico-soignante et les leviers pour éviter une pénurie.

Au cours de cette réunion, le LCGB a insisté sur la nécessité d'agir rapidement face au départ annoncé de la moitié des médecins au cours des 10 à 15 prochaines années. Parmi les mesures à mettre en œuvre rapidement, il s'agit d'améliorer et centraliser les statistiques relatifs aux étudiants dans les domaines de la santé et les professionnels de soins en exercice afin de déterminer les axes prioritaires à mettre en œuvre à court terme.

A cette fin, le LCGB demande au Gouvernement de définir l'offre de formations à offrir ou développer au Luxembourg ou en collaboration avec la Grande Région, de mettre en œuvre avec le concours des professionnels concernés d'une campagne de valorisation des professions de santé auprès des jeunes et de se servir de la digitalisation pour améliorer les conditions de travail dans les secteurs de la santé et des soins.

La deuxième réunion avait comme sujet les relations avec les assurés et les prestataires de soins. Au cours de cette réunion, le LCGB a mis l'accent sur de nombreux problèmes auxquels les assurés se voient confrontés quotidiennement. Il a tout d'abord insisté sur les problèmes de joignabilité des institutions de la sécurité sociale, la nécessité d'accélérer les procédures administratives, le besoin de faciliter les textes des courriers officiels. En outre, il a souligné que les informations sur internet ne sont pas toujours suffisamment compréhensibles ou harmonisées. La révision et la modernisation rapide de la nomenclature des actes médicaux a également été thématisée.

A cette fin, le LCGB demande en outre au Gouvernement de revoir le cadre légal applicable au transfert à l'étranger, de régler une fois pour toutes le problème des avis contradictoires du contrôle médical et de la santé au travail et d'élargir les conditions d'éligibilité du tiers payant social.

# Congé pour raisons familiales

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du COVID-19, la durée du congé pour raisons familiales peut être prolongée pour les 2 cas suivants :

- la mise en quarantaine d'un enfant, décidée par la Direction de la santé,
- les mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile d'enfants pour des raisons impérieuses de santé publique décidées ou recommandées par les autorités compétentes pour faire face à la propagation d'une épidémie.

Ces exceptions s'appliquent aussi aux enfants scolarisés ou étant dans une structure à l'étranger, mais dont les parents sont affiliés au Luxembourg. Dans ce cas, c'est l'autorité compétente du pays en question qui prend la décision de mise en quarantaine ou en isolement. Elle doit alors établir un certificat ou une attestation de cette décision.

Les parents d'enfants qui reçoivent une recommandation émise par la Direction de la santé portant sur l'isolement, l'éviction ou le maintien à domicile en relation avec le COVID-19 ont uniquement droit au congé pour raisons familiales pour les heures où l'enfant ne fréquente pas l'enseignement.

La demande se fait par moyen de formulaire auprès de la CNS et doit être accompagnée de l'ordonnance ou de la lettre de recommandation émise par la Direction de la santé ou par l'autorité étrangère compétente.

La durée de la prolongation du congé dans le cas de la fermeture des écoles, crèches et maisons-relais sera décidée par le gouvernement luxembourgeois.

**Dans tous les autres cas, les parents auront uniquement droit au congé pour raisons familiales normal, dont la durée dépend de l'âge de l'enfant :**

- 12 jours par enfant âgé de 0-3 ans inclus ;
- 18 jours par enfant âgé de 4-12 inclus ;
- 5 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de 13-18 ans inclus (pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire la condition d'hospitalisation ne s'applique pas).

Ces durées sont portées au double par tranche d'âge pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire (handicap reconnu > 50 %).

Le congé pour raisons familiales normal est uniquement accordé sur présentation d'un certificat médical. Le salarié doit, le jour même de son absence pour raisons familiales, en avertir son employeur personnellement ou par personne interposée. Un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou les autres raisons impérieuses de santé de l'enfant ainsi que la présence obligatoire du bénéficiaire auprès de l'enfant malade, doit obligatoirement être présenté dans les meilleurs délais à l'employeur peu importe la durée de la maladie de l'enfant (même si celle-ci ne dure qu'un jour). Par contre, le salarié doit soumettre le certificat médical à la CNS au plus tard le 3e jour d'absence. La période du congé pour raisons familiales est équivalente à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

Le congé pour raisons familiales normal peut être fractionné, mais les 2 parents ne peuvent pas le prendre en même temps.

Si un seul des parents travaille et que l'autre est au foyer, seulement le parent actif a droit au congé pour raisons familiales.

Le non-cumul entre chômage partiel et congé pour raisons familiales reste d'application.

# Entrevue ALSAT

## Renforcer la santé du travail

Lors d'une entrevue constructive en date du 5 octobre 2020, le LCGB s'est échangé avec une délégation de l'Association Luxembourgeoise de Santé au Travail (ALSAT) sur la médecine du travail ainsi que les besoins actuels et futurs de la santé au travail. Les deux interlocuteurs partagent l'avis que la santé au travail doit sortir renforcée de la crise sanitaire.

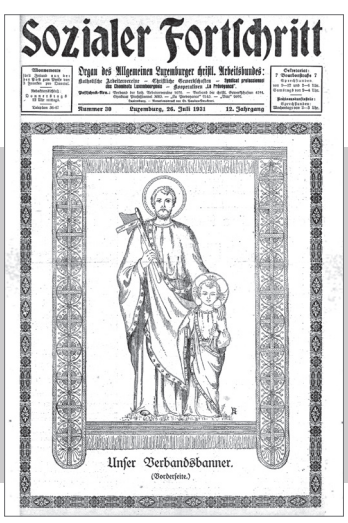
Les défis auxquels les services de santé au travail se voient confrontés se multiplieront certes au cours des années à venir : mutation du monde du travail due à la digitalisation, augmentation des maladies psycho-sociales, approche prévention au travail et protection des personnes vulnérables au COVID-19. A cela s'ajoute la nécessité d'agir contre la pénurie actuelle de médecins du travail et les nombreuses questions qui se posent au niveau de l'organisation future de leur formation. Dans toutes ces questions, le Gouvernement aura un rôle décisif à jouer afin de renforcer le rôle et les missions de la santé au travail.

Depuis des années déjà, le nombre de médecins ne suit plus la croissance de l'emploi et les délais d'attente pour un rendez-vous d'examen médical, notamment en

# 1931

**26 juillet**

Le Sozialer Fortschritt se présente pour la première fois avec une couverture pleine page


Sozialer Fortschritt

Organ des Allgemeinen Luxemburger christl. Arbeiterbundes:

Nummer 30 — Luxemburg, 26. Juli 1931 — 12. Jahrgang

Unser Verbandsbanner.

# 1933

**18 juin**

Des photographies émergent dans le journal

Vom Flügelrade.

Nach der Tagung.

cas d'embauche, deviennent de plus en plus longs. Pour y remédier, l'ALSAT préconise la mise en œuvre rapide des adaptations du Code du Travail soumises en 2018 par le Conseil Supérieur de la Santé et de la Sécurité au Travail au Ministre de la Santé. Comme la formation de médecins de travail luxembourgeois à l'étranger s'avère de plus en plus difficile, l'ALSAT demande en outre l'instauration d'un cursus d'une telle formation au sein de l'Université du Luxembourg. De son côté, le LCGB a souligné que le tableau des maladies professionnelles devrait être régulièrement mis à jour, notamment au vu des séquelles futures potentielles des salariés qui se sont infectés au COVID-19.

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 a également été abordé. Il s'agit d'un problème existentiel majeur pour lequel le LCGB milite depuis des années en faveur d'une solution puisque les personnes concernées n'ont droit à aucun revenu étant donné que l'employeur ne verse plus de rémunération en l'absence de prestation de travail et la CNS ne paie pas des indemnités de maladie puisque le salarié ne se trouve pas en possession d'un certificat de maladie. Les représentants de l'ALSAT espèrent que la réforme du reclassement qui est entrée en vigueur au 1er novembre 2020, pourrait remédier à cette situation puisqu'elle élargit les attributions de la médecine du travail dans ce domaine.

# Reclassement

## Réforme au 1er novembre 2020

Une réforme du reclassement professionnel est entrée en vigueur au 1er novembre 2020 (respectivement va entrer en vigeur au 1er décembre 2020 pour les dispositions portant sur l'indemnité compensatoire). Voici un résumé des modifications les plus importantes :

**1. Conditions d'accès moins restrictives pour le reclassement par un service de santé au travail**

Le reclassement est désormais possible pour tous les postes de travail (avant : uniquement postes à risques).

Les médecins du travail peuvent également saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement externe.

L'ancienneté de service requise est diminuée de 10 à 3 ans.

En cas d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié inapte peut accéder à un reclassement sans conditions particulières.

**2. Calcul de l'indemnité compensatoire plus favorable pour les salariés en reclassement interne**

Le montant de l'indemnité compensatoire est définitivement fixé suite à la décision de reclassement sur base d'une méthode de calcul plus large.

Les avantages financiers ne sont plus systématiquement déduits de l'indemnité compensatoire, qui est est désormais indexée.

Les règles de calcul sont précisées pour de nombreux cas particuliers (p.ex. congé parental, congé sans solde, transfert d'entreprise).

Toute activité professionnelle accessoire rémunérée doit désormais être signalée à la Commission mixte et peut donner lieu à une réévaluation médicale ou, le cas échéant, à une restitution de l'indemnité compensatoire.

**3. Nouvelles mesures d'ordre procédurale**

Les décisions relatives à l'attribution, le retrait temporaire ou définitif et le refus du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente sont prises par le Directeur de l'ADEM. Toute demande est à introduire dans un délai de 6 mois.

Le salarié en procédure de reclassement est protégé contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte.

Les salariés, qui ne peuvent pas bénéficier d'un reclassement interne ont désormais droit à une indemnisation forfaitaire par leur employeur.

Les salariés en reclassement interne sont de nouveau pris en compte pour le calcul des quotas relatifs aux personnes ayant le statut de salarié handicapé.

La réduction du temps de travail d'un salarié en reclassement interne ne peut plus dépasser 20 % du temps de travail initial. A titre exceptionnel, une réduction jusqu'à 10 heures par semaine reste possible sur base d'un avis médicalement motivé.

Lorsque la réduction du temps de travail n'est plus médicalement justifiée, l'employeur dispose désormais d'un délai de 12 mois pour procéder à l'adaptation du temps de travail.

Les médecins de l'ADEM sont désormais compétents pour les examens médicaux des personnes en procédure de reclassement sans contrat de travail.

Le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel qui arrive au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage a droit à l'indemnité d'attente professionnelle s'il peut se prévaloir d'une ancienneté de 5 ans au dernier poste (avant : 10 ans).

L'ADEM peut organiser ou imposer une formation continue aux bénéficiaires d'un reclassement externe.

Les contrats concernant les travaux d'utilité publique effectués par des salariés en reclassement externe peuvent être annulés pour des motifs graves.

**Réunion entre le Premier Ministre Xavier BETTEL et les syndicats CGFP, LCGB et OGBL en date du 13 octobre 2020.**

# United for Climate Justice

## Rappel de l'urgence climatique

En date du 13 octobre 2020 et en amont du discours de l'Etat de la Nation du Premier ministre, les organisations réunies au sein de « United for Climate Justice » ont souligné leur soutient à la jeunesse quand elle rappelle l'urgence climatique. Notre société, notre gouvernement et nos députés doivent en faire une réelle priorité pour cette rentrée politique, malgré le contexte sanitaire actuel. Il est évident que toutes sortes de crises - sanitaires, financières, immobilières et sociales - doivent être combattues de manière décidée. Néanmoins, ce sont les changements climatiques qui menacent le plus gravement notre survie sur cette planète. C'est pourquoi un retour vers un modèle de société basé sur une croissance effrénée - et donc sur une économie destructrice de la biodiversité et du climat - est inacceptable.

Afin de rappeler que leurs inquiétudes et revendications sont toujours d'actualité, les jeunes ont décidé de les apporter devant le Premier ministre dans le contexte de son discours sur l'État de la Nation. En effet, un tel discours ne devrait en aucun cas ignorer l'urgence climatique à laquelle notre société entière fait face. Les messages sur les pancartes représentaient leurs préoccupations face à l'urgence climatique.

Il est impératif que les décisions prises par la Chambre des députés soient à 100 % en ligne avec les objectifs de l'accord de Paris, et précisément celui de garder le réchauffement de la température globale en dessous des 1,5°C. Le gouvernement doit uniquement prendre des mesures qui ne nuisent pas à notre planète à long terme, mais qui au contraire aident à la guérir.

Les jeunes - au Luxembourg et à travers le monde entier - ont donc tout à fait raison d'être inquiets face à ce futur incertain et de revendiquer une justice et une stabilité climatique durable pour chacun. Les mesures de protection du climat efficaces doivent être prises maintenant et être socialement équilibrées. Y figurent notamment l'accélération de la transition et de l'efficience énergétique, la sortie des énergies fossiles y compris leur financement ou le retour vers une alimentation saine régionale et saisonnière.

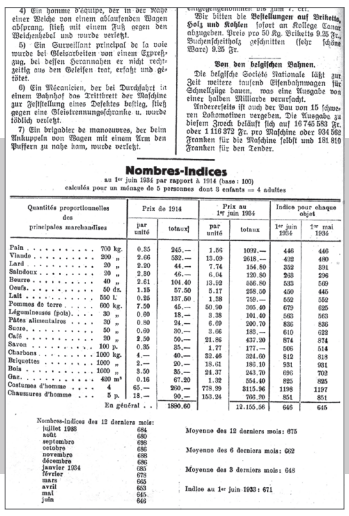
### Le saviez-vous ?

Depuis son apparition en novembre 1920, l'organe du LCGB, le Soziale Fortschrëtt, a jusqu'à présent paru 2.391 fois.

# 1934

**10 juin**

Le LCGB publie le panier d'achat de 19 produits typiques pour un ménage de 5 personnes, à la base du calcul de l'évaluation des prix et de l'indice



4) Un homme d'équipe, qui, en sa qualité d'aide-graisseur, était occupé à graisser les boîtes à huile d'un wagon, a été blessé par un choc violent contre le tampon de choc du wagon voisin.

5) Un ouvrier, qui, en sa qualité d'aide-graisseur, était occupé à graisser les boîtes à huile d'un wagon, a été blessé par un choc violent contre le tampon de choc du wagon voisin.

6) Un ouvrier, qui, en sa qualité d'aide-graisseur, était occupé à graisser les boîtes à huile d'un wagon, a été blessé par un choc violent contre le tampon de choc du wagon voisin.

7) Un ouvrier, qui, en sa qualité d'aide-graisseur, était occupé à graisser les boîtes à huile d'un wagon, a été blessé par un choc violent contre le tampon de choc du wagon voisin.

Wir bitten die **Bestellungen auf Brikette, Holz und Kohlen** sofort an Kollege Tanson abzugeben. Preis pro 50 Kg. Briketts 9.35 Fr., Buchenscheitholz geschnitten (sehr schön Ware) 9.35 Fr.

**Von den belgischen Bahnen.**

Die belgische Société Nationale lässt zur Zeit weitere tausend Eisenbahnwagen für Schnellzüge bauen, was eine Ausgabe von einer halben Milliarde verursacht.

Andererseits ist auch der Bau von 15 schweren Lokomotiven vergeben. Die Ausgabe für diesen Zweck beläuft sich auf 16 745 593 Fr., oder 1 116 372 Fr. pro Maschine oder 304 562 Franken für die Maschine selbst und 181 810 Franken für den Tender.

**Nombres-Indices**

au 1er juin 1934 par rapport à 1914 (base : 100)

calculés pour un ménage de 5 personnes dont 3 enfants = 4 adultes

| Quantités proportionnelles des principales marchandises | | Prix de 1914 par unité | Prix de 1914 totaux | Prix au 1er juin 1934 par unité | Prix au 1er juin 1934 totaux | Indice pour chaque objet 1er juin 1934 | Indice pour chaque objet 1er mai 1934 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pain | 700 kg. | 0.35 | 245.— | 1.66 | 1092.— | 446 | 446 |
| Viande | 200 „ | 2.66 | 532.— | 13.09 | 2618.— | 492 | 490 |
| Lard | 20 „ | 2.20 | 44.— | 7.74 | 154.80 | 352 | 351 |
| Saindoux | 10 „ | 2.30 | 46.— | 6.04 | 120.80 | 263 | 256 |
| Beurre | 40 „ | 2.51 | 104.40 | 15.10 | 566.80 | 535 | 549 |
| Oeufs | 50 dz. | 1.15 | 57.50 | 5.17 | 258.50 | 450 | 445 |
| Lait | 550 L. | 0.35 | 197.50 | 1.38 | 759.— | 552 | 552 |
| Pommes de terre | 600 kg. | 7.50 | 45.— | 50.50 | 303.00 | 672 | 625 |
| Légumineuses (pois) | 30 „ | 0.60 | 18.— | 3.38 | 101.40 | 563 | 563 |
| Pâtes alimentaires | 30 „ | 0.30 | 24.— | 6.09 | 200.70 | 836 | 836 |
| Sucre | 50 „ | 0.60 | 30.— | 3.66 | 183.— | 610 | 622 |
| Café | 10 „ | 2.30 | 50.— | 21.86 | 437.20 | 974 | 974 |
| Savon | 100 p. | 0.35 | 35.— | 1.77 | 177.— | 506 | 514 |
| Charbons | 1000 kg. | 4.— | 40.— | 32.46 | 324.60 | 812 | 818 |
| Briquettes | 1000 „ | 2.— | 20.— | 18.51 | 185.10 | 931 | 931 |
| Bois | 1000 „ | 5.50 | 35.— | 24.37 | 243.70 | 696 | 702 |
| Gaz | 400 m³ | 0.16 | 67.20 | 1.32 | 554.40 | 825 | 825 |
| Costumes d'homme | 4 | 65.— | 260.— | 778.99 | 3115.96 | 1198 | 1197 |
| Chaussures d'homme | 5 p. | 18.— | 90.— | 153.34 | 766.70 | 851 | 851 |
| En général | | | 1880.60 | | 12 155.56 | 646 | 645 |

Nombres-Indices des 12 derniers mois:

| | |
|---|---|
| juillet 1933 | 684 |
| août | 680 |
| septembre | 686 |
| octobre | 686 |
| novembre | 688 |
| décembre | 686 |
| janvier 1934 | 685 |
| février | 675 |
| mars | 665 |
| avril | 653 |
| mai | 645 |
| juin | 646 |

Moyenne des 12 derniers mois: 675

Moyenne des 6 derniers mois: 662

Moyenne des 3 derniers mois: 646

Indice au 1er juin 1933: 671

# 1935

**29 mars**

L'utilisation de la photographie se propage, les membres du LCGB apparaissent en photo

**Ed. Bix,**
Vizepräsident und Gründungsmitglied
1922—1935.
Gestorben am 14. Januar 1935.

Der Stand unserer **Mitgliederbewegung** ist recht zufriedenstellend. Wir machen erfreuliche Fortschritte: ein gutes Zeugnis für die Opferwilligkeit und Ausdauer der Leiter und Ratgeber im Zentralvorstande wie in den Vorständen der Sektionen.

Der Zentralvorstand hielt im letzten Jahre 11 Zentralvorstandssitzungen ab, die meistens

**En date du 15 octobre 2020, Son Altesse Royale le Grand-Duc a reçu en audience Patrick DURY, Président du LCGB.**

# Télétravail

## Accord signé

Faisant suite à l'avis du Conseil économique et social (CES) du 11 septembre 2020, les partenaires sociaux LCGB, OGBL et UEL ont en date du 20 octobre 2020 signé une nouvelle convention relative au télétravail. La demande pour la déclaration d'obligation générale par voie de règlement grand-ducal a été envoyée en parallèle. L'entrée en vigueur de la nouvelle convention devrait donc avoir lieu prochainement.

Si cette nouvelle convention maintient le caractère volontaire du télétravail pour le salarié et l'employeur, point fondamental tant pour les syndicats que pour le patronat, elle innove sur différents aspects. La définition du télétravail est écourtée et le champ d'application est précisé grâce à des exclusions explicites. La convention réglera désormais tant le télétravail régulier, à l'instar de la convention actuelle, que le télétravail occasionnel et clarifie ces notions par la fixation d'un seuil pour contrer l'incertitude juridique actuelle à ce niveau.

La convention modernise par ailleurs les voies disponibles pour introduire le télétravail au sein des entreprises et précise le rôle des représentants du personnel. Elle prévoit aussi les droits et obligations à charge des parties en matière de protection des données, d'équipement de travail, de santé et de sécurité, d'organisation du travail et de formation. Le principe de non-discrimination entre les télétravailleurs et les autres travailleurs a été mis en évidence par l'introduction d'une disposition spécifique sur l'égalité de traitement.

En effet, depuis le début de la crise COVID-19, le recours au télétravail occupe une place prépondérante sur le devant de la scène médiatique, alors qu'il permet aux entreprises de poursuivre leur activité dans le respect des consignes des autorités publiques et de la santé des salariés lorsque la nature du travail le permet. D'exception, le télétravail est devenu la règle pour un grand nombre de travailleurs et a permis ainsi de sauver l'économie d'un effondrement plus marqué encore.

# Que faire au travail ?

## Auto-isolement/-quarantaine

Toute personne, qui présente des symptômes au COVID-19, qui a été testée positive au COVID-19, ou qui présente des symptômes et attend encore le résultat du test, doit se mettre immédiatement en auto-isolement. L'isolement est prescrit par le médecin pour une durée minimale de 10 jours après le début des symptômes moyennant un certificat médical, qui est à remettre à l'employeur.

L'Inspection sanitaire appelle par la suite systématiquement les contacts à haut risque et leur transmet une ordonnance de quarantaine qui, au besoin, peut valoir comme certificat d'incapacité de travail, ainsi qu'une ordonnance pour un test PCR COVID-19 à effectuer le 6e jour après le contact potentiellement infectieux. En cas de besoin, le médecin traitant peut également prescrire par téléconsultation un test au COVID-19 pour le contrôle au 6e jour.

Afin de simplifier et d'accélérer le Contact Tracing, les personnes testées positives et les personnes ayant eu un contact étroit avec une personne testée COVID+, peuvent remplir les formulaires de déclaration en ligne sur www.covidtracing.public.lu/covid. Ce lien est également envoyé directement via SMS aux personnes testées positives au COVID-19. Celles-ci peuvent ensuite transférer le lien avec leur numéro de référence à leurs contacts à haut risque.

- Si vous avez été testé positif au COVID-19 : Vous devez immédiatement vous mettre en auto-isolement, sans attendre l'appel de l'équipe du Contact Tracing. L'équipe du Contact Tracing a été informée de votre résultat. En attente de leur appel, vous pouvez les aider à retracer et identifier les personnes qui ont eu un contact à haut risque avec vous. Pour cela vous devez remplir le formulaire de déclaration. Vous recevrez une ordonnance d'isolement, qui peut valoir certificat d'incapacité de travail (CIT).
- Si vous avez été en contact avec une personne testée positive au COVID-19 : Vous devez vous mettre en auto-quarantaine. Pour recevoir une ordonnance de quarantaine, qui peut valoir certificat d'incapacité de travail (CIT), ainsi qu'une ordonnance pour un test PCR COVID-19 vous devez remplir le formulaire de déclaration.

Le contact à haut risque est défini comme contact de plus de 15 minutes, à moins de 2 mètres sans port correct du masque et ayant lieu dans une période de temps à partir de 48 heures avant les premiers symptômes ou de la date de prélèvement du test.

# COVID-19

## Nouveau centre de consultation

Un premier centre de consultation COVID (CCC) a ouvert ses portes le 27 octobre 2020 à 10 heures dans l'enceinte de l'ancienne annexe de la BnL située au Kirchberg selon les horaires suivants : 7/7j de 10 à 17 heures. Le Centre de prélèvement y installé auparavant a été fermé en date du 26 octobre 2020.

La consultation dans un CCC s'adresse à toute personne, qu'elle bénéficie ou non d'une couverture de sécurité sociale. La consultation n'est pas payante. Les patients seront priés de présenter une pièce d'identité lors de leur arrivée et les détenteurs d'une carte de sécurité sociale seront priés de la présenter au même moment.

Le CCC accueille uniquement des personnes symptomatiques, donc celles qui présentent des signes d'infection du virus COVID-19 et des personnes déjà diagnostiquées COVID-19.

Les enfants âgés de moins de 6 ans ne pourront pas être pris en charge au sein du CCC. Ils devront être pris en charge par leur médecin pédiatre ou généraliste ou bien dans une autre structure hospitalière en cas d'urgence, notamment à la Kannerklinik du CHL.

Le CCC dispose d'un équipement médical de base qui permet de prendre en charge en ambulatoire des personnes présentant des signes suspects d'infection du virus COVID-19 ainsi que les personnes diagnostiquées COVID-19. Des prélèvements naso-pharyngés PCR COVID peuvent être directement réalisés sur place.

Les personnes qui disposent déjà d'une ordonnance médicale pour un test PCR COVID devront se rendre dans un laboratoire privé pour se faire tester.

À rappeler que les personnes qui disposent d'une invitation à passer un test de dépistage PCR COVID dans le cadre du Large Scale Testing devront se rendre dans un des centres de testing dédiés spécifiquement à cette fin et ceci après avoir pris RDV via www.covidtesting.lu ou www.guichet.lu.

### Le saviez-vous ?

Pendant la guerre, plus précisément du 7 octobre 1940 au 28 mars 1945, l'organe du LCGB, comme beaucoup d'autres journaux luxembourgeois, fut garrotté.

# Couvre-feu

## Modalités jusqu'au 30.11.2020

Jusqu'au 30 novembre 2020, les déplacements de personnes sur la voie publique entre 23h00 et 06h00 sont interdits, à l'exception des déplacements :

- en vue d'une activité professionnelle ou d'enseignement ;
- pour des consultations médicales ou des dispenses de soins de santé ;
- pour l'achat de médicaments ou de produits de santé ;
- pour des motifs familiaux impérieux, pour l'assistance et les soins aux personnes vulnérables ou précaires ou pour la garde des enfants ;
- répondant à une convocation judiciaire, policière ou administrative ;
- vers ou depuis une gare ou un aéroport dans le cadre d'un voyage à l'étranger ;
- liés à des transits sur le réseau autoroutier ;
- brefs dans un rayon d'un kilomètre autour du lieu de résidence pour les besoins des animaux de compagnie ;
- en cas de force majeure ou situation de nécessité.

# 1936

**17 janvier**

Le LCGB continue à s'agrandir. Les futurs membres n'ont plus qu'à remplir le formulaire d'adhésion publié par le Sozialer Fortschritt

Schmied (1); Tôlier 1: Friseure 1 (1): Gärtner (2); Dachdecker 1; Wagner 1 (1); Schneider 1; Kaufmann 1: Buchbinder 1.

**Weibliches Personal.** — Gärtnerei und Landwirtschaft: Landwirtschaftliche Dienstboten 3 (2). — Hausangestellte (Privat): Mädchen für alles 19 (4). — Handel und Gewerbe: Lageristin-Verkäuferin (Stoffbranche) 1. — Bekleidung und Reinigung: Zuschneiderinnen 1 (1): Nähterinnen 2; Weißnähterin 1: Friseusen 3. — Hotel- und Wirtschaftsgewerbe: Mädchen für alles 15 (6): Küchenmädchen 2; Servierfräulein 2 (1). — Lehrmdchen: Friseusen 2; Nähterinnen 2.

Unterzeichneter . . . . . .

wohnhaft in . . . . . Straße

. . . . . Nr. . . ., wünscht der

christlichen Gewerkschaft beizutreten.

(Abzugeben an einen Vertrauensmann der christlichen Gewerkschaft, oder einzusenden an die Zentrale des christlichen Gewerkschaftsbundes, Luxemburg, Bourbonstr. 7.)

# 1938

**7 janvier**

Le Sozialer Fortschritt se dote d'un nouveau visage. La progression syndicale s'accélère

Sozialer Fortschritt

ORGAN DES ALLGEMEINEN LUXEMBURGER CHRISTLICHEN ARBEITSBUNDES

NUMMER 1 LUXEMBURG, 7. JANUAR 1938 19. JAHRGANG

**Ins neue Jahr!**

# COVID-19

## Mesures en vie privée

**Rassemblements privés**

Les rassemblements de personnes à domicile ou à l'occasion d'évènements à caractère privé, dans un lieu fermé ou en plein air, qui accueillent au-delà de 4 personnes, sont interdits (max. 4 personnes en plus du nombre de personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent. Un ménage composé de plus de 4 personnes peut exceptionnellement être reçu). Ces rassemblements ne sont ni soumis à l'obligation de distanciation physique ni au port du masque.

**Rassemblements publics**

Tout rassemblement public entre 10 et 100 personnes est soumis au port du masque obligatoire et à l'obligation d'assigner des places assises en observant une distance de 2 mètres. Le port du masque est également obligatoire à tout moment pour le personnel encadrant.

Cette obligation de distanciation physique ne s'applique pas aux marchés hebdomadaires et aux usagers des transports publics.

Toute activité accessoire de restauration et de débit de boissons à l'occasion d'un rassemblement est interdite.

L'obligation de se voir assigner des places assises ne s'applique ni dans le cadre de l'exercice de la liberté de manifester, ni aux funérailles, ni aux foires, marchés hebdomadaires, salons, musées, centres d'art et manifestations sportives où le public circule.

Tout rassemblement excédant 100 personnes est interdit. Ne sont pas prises en considération pour le comptage des 100 personnes, les orateurs, les acteurs cultuels, les acteurs sportifs et encadrants, ainsi que les acteurs de théâtre et de film, les musiciens et danseurs exerçant une activité artistique professionnelle et qui sont sur scène. Cette interdiction ne s'applique ni à la liberté de manifester ni aux marchés hebdomadaires à l'extérieur.

**Activités sportives**

La pratique d'activités sportives en groupe de plus de 4 personnes sportifs est interdite, à l'exception des championnats dans la division la plus élevée de la catégorie de sport respective au niveau senior, et des équipes nationales des fédérations sportives respectives. Les activités sportives scolaires sont maintenues.

**Port du masque**

Le port du masque est obligatoire pour tout rassemblement public qui met en présence de manière simultanée plus de 4 personnes, dans un lieu fermé ou en plein air.

Le port d'un masque est obligatoire en toutes circonstances pour les activités ouvertes à un public qui circule et qui se déroulent en lieu fermé ainsi que dans les transports publics, sauf pour le conducteur lorsqu'une distance interpersonnelle de 2 mètres est respectée ou qu'un panneau le sépare des passagers.

Un masque peut être un masque de protection ou tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche d'une personne physique. Le port d'une visière ne constitue pas un tel dispositif.

Sont exemptés du port obligatoire de masque :

- les enfants de moins de 6 ans ;
- les acteurs cultuels, culturels et sportifs lors de l'exercice de leurs activités ;
- les acteurs de théâtre et de film, aux musiciens et danseurs exerçant une activité artistique professionnelle ;
- les personnes participant à des activités scolaires et parascolaires ;
- les personnes en situation de handicap ou présentant une autre pathologie munies d'un certificat médical justifiant de cette dérogation.

**Sanctions**

Les infractions commises par les personnes physiques sont punies d'une amende de 100 € à 500 €. A cette amende peut se rajouter un avertissement taxé de 145 €. L'avertissement taxé est remplacé par un procès-verbal si le contrevenant est mineur au moment des faits.

L'avertissement taxé doit être payé immédiatement sur place. Si ceci n'est pas possible, le contrevenant doit s'en acquitter dans le délai lui imparti par sommation. A défaut de paiement ou de contestation de l'avertissement taxé dans un délai de 30 jours, le contrevenant est déclaré redevable d'une amende forfaitaire correspondant au double du montant de l'avertissement taxé.

# Restrictions

## Activités économiques

**Secteur HORECA**

Les activités de restauration et de débit de boissons, tant régulières qu'occasionnelles, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur sont soumises aux conditions suivantes :

- hormis les services de vente à emporter, de vente au volant et de livraison à domicile, la consommation à table lors des activités de restauration et de débit de boissons est obligatoire pour le client ;
- uniquement des places assises sont admises ;
- le nombre maximal par table est limité à 4 personnes sauf si les personnes relèvent du même foyer ;
- les tables placées côte à côte sont séparées d'une distance d'au moins 1,5 mètre ou, en cas de distance inférieure, par une barrière ou une séparation physique permettant de limiter le risque d'infection ;
- le port du masque est obligatoire pour le client lorsqu'il n'est pas assis à table ;
- le port du masque est obligatoire pour le personnel en contact direct avec le client ;
- fermeture obligatoire au plus tard à 23h00 sans dérogation ;
- l'accueil est limité à un maximum de 100 clients.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des amendes :

- de 100 € - 500 € à l'égard du client ;
- max. 4.000 € à l'égard des commerçants, gérants ou responsables. En cas de récidive, ce montant peut être doublé, l'autorisation d'établissement peut être retirée pour une durée de 3 mois et l'entreprise devient inéligible pour les aides financières.

**Grandes surfaces**

Toute exploitation commerciale d'une surface de vente égale ou supérieure à 400 m² est soumise à une limitation d'un client par 10 m².

# Indemnités de maladies

## Employeur doit régler différences

En raison de la pandémie du COVID-19, tous les jours en incapacité de travail des salariés de droit privé (y compris les salariés communaux) pour cause de maladie, accident ou de reprise progressive de travail ont directement été à charge de la CNS pendant les mois d'avril à juin 2020.

Malheureusement, des différences de salaire positives ou négatives ont pu se produire à cause d'une méthode différente de calcul de l'indemnité de maladie par la CNS et celle pour la continuation du salaire par l'employeur.

Toutefois, l'employeur est légalement obligé de corriger les différences d'indemnisation. A cette fin, un certificat d'indemnisation sera envoyé vers la mi-novembre 2020 par la CNS aux salariés et employés concernés.

Sur base de ce certificat, l'employeur est tenu de régler les différences en défaveur du salarié. Un éventuel trop-payé par la CNS n'est toutefois pas à restituer par le salarié.

Si vous recevez un certificat d'indemnisation de la CNS, nous vous conseillons de contacter votre employeur pour clarifier les modalités de restitution des montants qui vous sont dus.

LUXMILL Mutuelle

# Annulation

## Assemblée générale

Compte tenu de l'évolution actuelle de la crise sanitaire et des nouvelles restrictions décidées par le Gouvernement, nous tenons à vous informer que nous avions décidé d'annuler l'assemblée générale de la Luxmill Mutuelle prévue au 14 décembre 2020.

Dans l'attente d'une amélioration de la situation, l'assemblée générale 2020 sera refixée au courant du 1er semestre 2021. Nous allons vous communiquer la nouvelle date dans les meilleurs délais.

# 1939

**12 mai**

L'Octave est le premier événement à être médiatisé de façon photogénique

Sozialer Fortschritt

ORGAN DES ALLGEMEINEN LUXEMBURGER CHRISTLICHEN ARBEITSBUNDES

NUMMER 19 LUXEMBURG, 12. MAI 1939 20. JAHRG.

Wie unsere Väter flehten

Zur Schlußprozession

# 1945

**28 mars**

Edition historique – 1ère édition du Sozialer Fortschritt après la guerre. Le LCGB s'engage pour la reconstruction du pays et le retour rapide du Président du LCGB « Bättchen, komm hém ! »

SOZIALER FORTSCHRITT

UNSER BEITRAG ZUM NEUAUFBAU

Bättchen, komm hém !

Mort pour la Patrie !

# COVID-19

## Nouvelles Mesures

Max. 4 personnes à recevoir à la maison ou à être assis par table au restaurant (sauf pour personnes qui cohabitent).

Port du masque obligatoire pour tout rassemblement de plus de 4 personnes.

Port du masque et respect d'une distanciation de 2 mètres obligatoires pour tout rassemblement de plus de 10 personnes.

Couvre-feu entre 23h00 et 6h00.

# Pays voisins

## Restrictions COVID-19

Fin octobre 2020, les pays voisins du Grand-Duché ont décidé des mesures de confinement et des restrictions supplémentaires pour limiter les risques de contamination COVID-19. Ci-après un état de lieu valable au 10 novembre 2020.

**Allemagne**

En Allemagne, les mesures suivantes s'appliquent du 2 novembre 2020 jusqu'à la fin novembre 2020 : Les contacts avec d'autres personnes en dehors du ménage doivent être réduits au strict minimum. Les rassemblements en public ou à domicile ne sont autorisés qu'avec les membres de son propre ménage et d'un autre ménage additionnel et limité au strict maximum de 10 personnes. En général, il convient d'éviter les déplacements et les visites privés inutiles, y compris ceux en famille. Les offres d'hébergement ne sont fournies qu'à des fins nécessaires et expressément non touristiques.

Les restaurants, bars, clubs, discothèques et pubs restent fermés. La livraison et la collecte de denrées alimentaires restent autorisées. Les traitements médicalement nécessaires, par exemple la physiothérapie, restent possibles. Les salons de coiffure et le commerce de gros et de détail resteront également ouverts avec application de conditions d'hygiène strictes. D'autres services tels que les salons de beauté, les cabinets de massage ou les studios de tatouage resteront fermés. Les activités de l'école et des garderies se poursuivront.

Les institutions culturelles et de loisirs restent fermées. Il s'agit notamment de théâtres, des salles de concert, des cinémas et des studios de fitness. Les activités de loisirs et de sport amateur sont également interdites à l'exception des sports individuels seuls, à deux ou avec son propre ménage. Les événements sportifs professionnels peuvent avoir lieu sans spectateurs.

**Belgique**

Des mesures additionnelles de prévention contre le COVID-19 s'appliquent du 2 novembre 2020 jusqu'au 13 décembre 2020 inclus.

Chaque membre d'une famille a le droit d'avoir un contact rapproché. Les familles ne peuvent inviter chez elles qu'un seul contact rapproché à la fois. On ne peut pas recevoir d'autres visiteurs chez soi. Une exception est accordée aux personnes qui vivent seules : à côté de leur contact rapproché, elles peuvent inviter une seule autre personne, mais pas en même temps.

Des rencontres en extérieur peuvent se faire selon la règle des quatre personnes et tout en respectant les distances de sécurité et le port du masque obligatoire.

Des funérailles peuvent avoir lieu avec maximum 15 personnes avec l'interdiction d'organiser un repas après la cérémonie. Les lieux de prière restent ouverts mais sans services religieux. Les mariages n'ont lieu qu'en présence des époux, des témoins et des officiers de l'état civil.

Les frontières ne sont pas fermées conformément aux accords européens. Cependant, les voyages à l'étranger sont très fortement déconseillés.

Le télétravail est obligatoire dans les domaines qui le permettent. Lorsque le télétravail est impossible, le port du masque et l'aération des locaux sont obligatoires.

Les restaurants restent fermés sauf pour livraisons et retraits de repas. Les centres de vacances et campings sont fermés dans leur intégralité. Les hôtels et les B&B restent ouverts mais leurs restaurants sont fermés. Les repas peuvent être consommés dans la chambre.

Les magasins non essentiels restent fermés mais peuvent organiser des retraits et des livraisons à domicile de biens commandés à l'avance tout en interdisant l'accès au magasin lors du retrait des achats. Pour assurer des règles de concurrence loyale, les supermarchés et les marchés (< 200 personnes) limitent leur offre aux produits disponibles dans les magasins essentiels. Les professions non médicales (les coiffeurs, les maquilleurs, les centres de bien-être, de massage, les salons de beauté, etc.) sont fermées. Les garages et magasins de vélos n'assurent plus que les réparations.

**France**

En France, des mesures pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum moyennant un confinement sont d'application du 30 octobre 2020 au 1er décembre 2020 minimum.

Les déplacements sont interdits sauf dans les cas suivants et sur attestation uniquement pour les déplacements :

- entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou de formation ;
- pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, des achats de première nécessité et les livraisons à domicile ;
- pour des consultations et soins ne pouvant être assurés à distance ;
- pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables et précaires ou la garde d'enfants ;
- des personnes en situation de handicap et leur accompagnant ;
- brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;
- pour les convocations judiciaires ou administratives et rendez-vous dans un service public ;
- pour une participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.

Des attestations permanentes sont proposées pour les déplacements entre le domicile et le travail et pour amener les enfants à l'école. Pour les autres motifs, les attestations individuelles seront à remplir à chaque déplacement. Une amende forfaitaire de 135 € sera appliquée en cas de non-respect du confinement.

Quant à l'éducation, les crèches, écoles, collèges et lycées restent ouverts avec un protocole sanitaire renforcé dont le port du masque obligatoire dès l'âge de 6 ans. La prise en charge périscolaire (garderie, centres aérés) est également maintenue. Concernant l'enseignement supérieur, l'ensemble des cours magistraux et travaux dirigés sont désormais en distanciel sauf exception pour certains travaux pratiques.

Le télétravail est obligatoire à 100 % partout où il est possible. Cependant, contrairement au confinement de mars, le secteur du bâtiment et des travaux publics ainsi que les usines et les exploitations agricoles peuvent poursuivre leur activité. Les bureaux de poste et les guichets de service publics restent également ouverts.

Les commerces et établissements recevant du public non essentiels restent fermés pendant le confinement, dont notamment :

- restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter ;
- magasins de vente et centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes ;
- bibliothèques, centres de documentation, médiathèques, musées ;
- salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (comme les salles des fêtes et salles polyvalentes) ;
- établissements sportifs couverts (gymnases, piscines couvertes, etc.) à part pour le sport professionnel ;
- établissements de plein air (stades, hippodromes, parcs d'attraction, parcs zoologiques, etc.) sauf pour les activités sportives professionnelles ;
- salles de danse (discothèques) et salles de jeux (casinos, bowlings) ;
- salles d'expositions, foires-expositions et salons ayant un caractère temporaire.

Fermeture également des campings, villages vacances et hébergements touristiques, sauf lorsqu'ils constituent pour ceux qui y vivent un domicile régulier ou pour l'accueil de personnes en isolement ou en quarantaine.

# 1947

**27 juin**

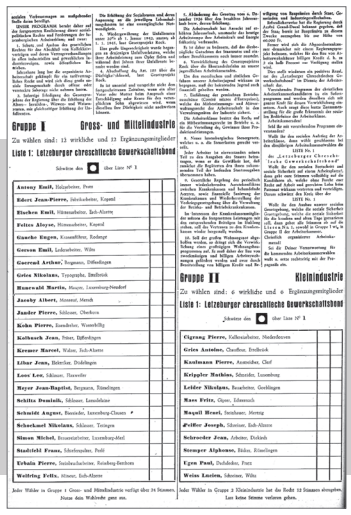
A l'aide de photographies, le LCGB sensibilise ses membres quant aux conditions de travail difficiles et dangereuses

*Im Stahlwerk: Eine der schwierigsten und gefährlichsten Arbeiten ist die Ausmauerung der Konverter. Bei großer Hitze u. oft in beträchtlicher Höhe muß der Konvertermaurer seine mühsame Arbeit verrichten.*

# 1949

**5 mars**

Avec une publication pionnière des bulletins de vote, le LCGB mobilise ses membres pour les élections sociales



Gruppe I — Gross- und Mittelindustrie

Liste 1: Letzeburger chrescht'lecht Gewerkschaftsbond

Gruppe II — Kleinindustrie

Liste 1: Letzeburger chrescht'lecht Gewerkschaftsbond

**Formation quant à l'exercice du mandat de délégué du personnel fin octobre 2020 au centre de formation à Remich.**

# COVID-19

## Centres de prélèvement

Vous avez une ordonnance médicale pour un test COVID-19 ? Vous pouvez vous faire tester dans les laboratoires Bionext, Ketterthill et les Laboratoires Réunies, notamment au sein du drive-in à Junglinster, qui réalise des tests sans rendez-vous. Heures d'ouverture du lundi au vendredi de 07h00 à 15h00 et le samedi de 07h00 à 10h00.

Pour répondre à la forte demande en tests, deux centres de prélèvement (CDP) ont toutefois ouvert leurs portes début novembre 2020 :

**Esch-sur-Alzette**

A partir du 3 novembre 2020 à 12h00. Adresse : 2, rue Jos Kieffer. Heures d'ouverture : 7j/7 de 10h00 à 17h00. Les prélèvements sont réalisés SANS rendez-vous, mais seules les personnes munies d'une ordonnance médicale sont admises au test. Les enfants peuvent être testés seulement à partir de 6 ans.

**Dudelange**

Drive-in à partir du 6 novembre 2020. Adresse : 1, rue Louis Rech. Heures d'ouverture : Lundi - samedi de 9h00 à 17h00. Les prélèvements sont réalisés AVEC rendez-vous et seules les personnes munies d'une ordonnance médicale sont admises au test. Les enfants peuvent être testés seulement à partir de 6 ans. Les rendez-vous peuvent être pris via le site www.rdv.lns.lu.

# Allemagne

## Restrictions de voyage

Depuis le 8 novembre 2020, tous les voyageurs souhaitant entrer en Allemagne et ayant séjourné dans une zone à risques au cours des dix derniers jours, doivent remplir une déclaration d'entrée digitale.

Vos coordonnées de voyage et de contact seront transmises à l'autorité sanitaire responsable de votre lieu de résidence, afin de vérifier le respect des réglementations en matière de quarantaine. Vous pouvez remplir le formulaire d'enregistrement via : www.einreiseanmeldung.de.

Cette réglementation, ainsi que l'obligation de quarantaine, ne s'appliquent pas aux personnes entrant sur le territoire allemand en transit, aux personnes ayant séjourné au Luxembourg pendant moins de 24 heures ou qui entrent en Allemagne pour une durée maximale de 24 heures.

# Reclassement

## Indemnité compensatoire

Une réforme du reclassement est entrée en vigueur le 1er novembre 2020 avec une adaptation des conditions d'accès à un reclassement, de la procédure de reclassement et du mode de calcul de l'indemnité compensatoire des salariés en reclassement interne.

**Indemnité compensatoire désormais fixe et indexée**

Le montant de l'indemnité compensatoire n'est plus recalculé mensuellement et sera désormais indexé. L'indemnité compensatoire reste toujours soumise aux cotisations sociales et aux impôts.

Nouvelle méthode de calcul : Indemnité compensatoire mensuelle = (Salaire de référence annuel – revenu moyen annuel) / 12.

Le salaire de référence annuel correspond au revenu moyen brut des 12 mois précédant la décision de reclassement. Le revenu moyen annuel est calculé sur base de la 1ère année de reclassement.

Sont compris dans le calcul du salaire de référence annuel :

- la rémunération brute ;
- toutes les primes et suppléments courants ;
- les gratifications ;
- les avantages en nature payés en espèces.

Sont exclus du calcul :

- les heures supplémentaires ;
- les indemnités pour frais accessoires.

Si le salarié reclassé a perçu l'indemnité compensatoire pendant moins de 14 mois, le salaire de référence est calculé provisoirement et adapté tous les 3 mois. Après 14 mois de paiement, le montant mensuel de l'indemnité compensatoire devient définitivement fixe.

Une modification du montant mensuelle aura uniquement lieu dans les cas suivants :

- application d'une tranche indiciaire (+ 2,5 %) ;
- changement du temps de travail ou du poste ;
- périodes non-compensées par l'indemnité compensatoire (congé sans solde, congé parental, non-paiement de jours de maladie, etc.) ;
- le nouveau revenu brut moyen dépasse celui payé avant le reclassement ;
- le revenu brut moyen et l'indemnité compensatoire dépassent ensemble le plafond cotisable de 5 x le salaire social minimum (10.709,95 € / mois).

**Prochains paiements de l'indemnité compensatoire**

Fin novembre 2020, le salarié en reclassement interne reçoit 2 indemnités compensatoires de l'ADEM :

- l'indemnité compensatoire de septembre 2020, dont le montant varie en fonction des revenus perçus par le salarié reclassé ;
- l'indemnité compensatoire de novembre 2020, désormais fixe et calculée sur base du salaire de référence légal.

Fin décembre 2020, le salarié en reclassement interne reçoit 2 indemnités compensatoires de l'ADEM :

- l'indemnité compensatoire d'octobre 2020, dont le montant varie en fonction des revenus perçus par le salarié reclassé ;
- l'indemnité compensatoire de décembre 2020, désormais fixe et calculée sur base du salaire de référence légal, sans déduction des augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective de travail existante et applicable en décembre 2020.

A partir de janvier 2021, le salarié en reclassement interne reçoit mensuellement l'indemnité compensatoire fixe. Les adaptations légales, conventionnelles et réglementaires de la carrière, les primes et les gratifications ne sont plus déduites de l'indemnité.

**Nouvelles obligations à respecter strictement**

Toute activité professionnelle accessoire rémunérée doit désormais être signalée à la Commission mixte, sinon l'indemnité compensatoire peut être retirée immédiatement.

Un changement du temps de travail ou du régime de travail sans demande préalable à la Commission mixte peut entraîner le retrait de l'indemnité compensatoire et la perte du statut de reclassé.

La prestation d'heures supplémentaires par un salarié reclassé entraîne une réévaluation médicale.

### Le saviez vous ?

Au 1er septembre 1951, une nouvelle législation sur le salaire minimum est entrée en vigueur, garantissant que le salaire minimum social soit ajusté au chiffre de l'indice du coût de la vie.

# Aviation

## Accord tripartite signé

Après présentation aux différentes instances statutaires, les différents textes de l'accord entre les syndicats et la direction-générale de Luxair ont été validés et signés lors de la réunion tripartite du 9 novembre 2020.

L'accord tripartite signé comprend :

- l'organisation de 2 réunions de suivi tripartite annuelles permettant de faire le point sur l'évolution de la situation économique, financière et sociale dans le secteur de l'aviation ;
- le plan d'avenir Luxair 2020-2023 ;
- un avenant à la convention collective Luxair.

Le plan d'avenir Luxair 2020-2023 comprend toutes les mesures d'accompagnement convenues entre parties garantissant l'emploi et qu'aucun licenciement pour raisons économiques ne sera effectué pendant la durée de l'accord.

Une cellule de reclassement (CDR) sera également créée afin de reclasser et redéployer les salariés concernés par des postes en sureffectif structurel, en interne ou en externe et si nécessaire par le biais d'un plan de formation adapté.

La convention collective est au-delà prolongée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2023 avec tous les acquis, hormis les augmentations barémiques (annuités ou biennales), qui, en cas d'un retour à une meilleure fortune de l'entreprise, seront à renégocier lors du renouvellement de la convention collective.

Dès l'homologation du plan d'avenir par le Ministre du Travail, les organisations syndicales et la direction-générale de Luxair vont, dans le cadre du comité de suivi PME, procéder à une analyse approfondie du sureffectif par service.

# 1951

**18 août**

Le reportage du 30e congrès fédéral du LCGB porte la première photo de groupe en couverture

SOZIALER FORTSCHRITT

LETZEBUERGER CHRISTLECHER GEWERKSCHAFTSBOND - S.Y.NDICAT PROFESSIONNEL DES CHRETIENS LUXEMBOURGEOIS

Der XXX. L.C.G.B.-Bundeskongreß vom 29. Juli 1951

Zeichen der Stärke und Einigkeit des Gewerkschaftsbundes

Tätigkeitsbericht

# 1953

**14 février**

Première mention d'une action de grève : Avec l'arrêt complet de travail pendant 24 heures le 4 février 1953, les sidérurgistes revendiquent un temps de travail de 48 heures avec maintien intégral du salaire

Der Streiktag vom 4. Februar 1953

Der 4. Februar 1953 wird in der Geschichte der Luxemburgischen Gewerkschaftsorganisationen ein denkwürdiger Tag bleiben. Die organisierte Arbeiterschaft hat den Beweis erbracht, daß sie es versteht, in voller Einigkeit und Disziplin auch den gewerkschaftlichen Kampf mit den modernsten Mitteln d. h. dem Streik zu führen.

Die Militanten der beiden Vertragsverbände waren sich der Tragweite und der groben Verantwortung ihrer Beschlüsse und Aktion über die Durchführung des Referendums vom 11. und 12. Dezember 1950, sowie über den Warnungsstreik vom 4. Februar 1953 vollauf bewußt. Dank der objektiven Aufklärung der öffentlichen Meinung über die gerechte Forderung der Arbeiterschaft in den konzessionierten Betrieben der Hüttenindustrie konnte der StreikTag als voller Erfolg gebucht werden.

Zunächst ein aufrichtiger Dank an alle Militanten, die in mustergültiger Disziplin und reger Gewerkschaftstätigkeit alle Beschlüsse der gewerkschaftlichen Vertragskommission zur Ausführung brachten. Dank aber auch den Arbeitswilligen, die sich solidarisch mit ihren Kollegen fühlten und in solidarischer Art und Weise als Streikposten vor den Hüttenwerken Wache hielten. Nicht zuletzt aber auch einen warmen Dank an alle streikenden Kollegen, denn ihnen ist der absolute Erfolg dieses Streikes zu verdanken.

Die Belegschaftsversammlungen vom Streiktage selbst brachten den unerschütterlichen Willen der Arbeiterschaft zum Ausdruck, an der gestellten Forderung fest zu halten und nicht zu ruhen bis die restlose Verwirklichung hergestellt wurde somit die Streikaktion mit derjenigen einer Hilfsaktion in echt praktischer und edler Solidarität durchgeführt.

Die erste Aktion der beiden Vertragsverbände ist vorüber und hat bestimmt die verantwortlichen Vertreter der Hüttenindustrie aufmerksam lassen. Wir erwarten, daß dieselben ihre sture Haltung aufgeben und die nötigen Schlußfolgerungen aus dieser Streikaktion ziehen werden. Das elementarste Recht der in Frage stehenden Hüttenarbeiter verlangt eine Diskussion am runden Tisch, um somit den Weg der gemeinsamen Aussprache und Verständigung über die bestehende Streitfrage zu beschreiten. Möge der wirtschaftliche und soziale Frieden nicht noch weiter gestört und gefährdet werden; wir werden dies hoffen.

Nachstehend die Beschlüsse der Streikversammlungen.

Die Montanu

Vergleicht man das heutige Bild der europäischen Eisenguß-beziehungen mit dem Stand vor einem Jahr, so fällt darin sofort ein neuer Aktionspunkt ins Auge, um den sich die Bildung der Integration verbessert hat. Mitte 1952 ist die Montanunion Wirklichkeit geworden — trotz der großen Zahl der Attentäten und der Warnungen der vielen Skeptiker und Pessimisten. Und mehr noch: Die Montanunion hat sich in dem halben Jahr ihrer höheren Tätigkeit bereits außerordentlich günstig für das größere Ziel der gesamteuropäischen Einigung ausge-

# Industrie & Sidérurgie

## Faurecia AST
### Signature du texte coordonné

En date du 15 juin 2020, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la direction de Faurecia AST Luxembourg ont signé un nouveau texte coordonné regroupant l'ensemble des textes existants et les dernières adaptations quant aux dispositions légales en vigueur. Le fabricant de revêtements textiles pour l'industrie automobile est installé à Eselborn et emploi presque une centaine de salariés.

Pour rappel, l'accord trouvé en octobre 2019 avait prévu une modification du pécule de vacances (production) respectivement de l'indemnité du 13e mois (administration) :

- le montant de base porté à 95 % et versé à partir de 2020 ;
- le montant porté à 100 % si les objectifs du résultat opérationnel sont atteints en 2022 et versé pour l'année en question.

## Paul Wurth
### Prolongation de la CCT

Malgré les circonstances difficiles actuelles, la direction de Paul Wurth a décidé, en collaboration avec les syndicats et les représentants du personnel, de poursuivre les négociations sur le renouvellement de la convention collective de travail. Malgré tous les obstacles rencontrés, les deux parties ont convenu le 25 juin 2020 de prolonger la convention collective de travail actuelle jusqu'au 31 décembre 2020, avec les dispositions suivantes entrant en vigueur dès cette année :

- attribution d'un jour supplémentaire de congé ;
- protection contre la résiliation du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail ;
- intégration du télétravail dans le texte ;
- relance du régime de pension complémentaire.

À partir de 2021, une nouvelle convention valable pour 3 ans entrera en vigueur avec les dispositions supplémentaires suivantes :

- introduction progressive des chèques repas pour tous les salariés :
  - 6 bons par mois à partir du 1er avril 2021 ;
  - 12 bons par mois à partir du 1er juillet 2022 ;

  - 18 bons par mois à partir du 1er octobre 2023 ;
- paiement d'une prime exceptionnelle à l'occasion du 150e anniversaire de Paul Wurth ;
- réception en l'honneur de l'ancienneté de 10, 20 et 25 ans ;
- révision du système d'évaluation (actuellement en cours de finalisation dans un groupe de travail) ;
- optimisation de la méthode de calcul du bonus annuel (en cours de finalisation dans un groupe de travail).

## ArcelorMittal Centre Logistique Européen

En date du 8 juillet 2020, le LCGB, syndicat majoritaire et l'OGBL ont introduit une première convention collective au sein de l''entreprise ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE), un acteur important pour la logistique d'ArcelorMittal au Luxembourg. Depuis sa création en 2006, le site du AMCLE au Haneboesch ne disposait d'aucune convention collective alors que tous les autres sites luxembourgeois d'Arcelor Mittal avaient conclu de tels accords.

Dans un souci d'équité et de reconnaissance de tous les salariés à travers l'intégralité des sites d'ArcelorMittal dans le pays, les syndicats sont parvenus à introduire cette nouvelle convention collective, qui regroupe tous les avantages et conditions existantes au sein de l'entreprise depuis 14 ans au sein d'un même document. De plus, un accord d'entreprise concernant l'organisation du temps de travail a été élaboré et validé permettant ainsi de clarifier le fonctionnement et les règles soumises à l'organisation du travail. Les accords pour les quelques 120 salariés ont été convenus pour une durée de 2 ans.

## Circuit Foil
### Renouvellement de la CCT

L'OGBL et le LCGB ont conclu mi-juillet 2020 avec la direction de l'entreprise Circuit Foil une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel. Alors que les négociations avaient dû être interrompues en mars 2020 en raison de la crise sanitaire, un accord a rapidement pu être trouvé avec la direction à l'issue de seulement 3 réunions.

L'accord porte sur trois ans et prévoit :

- une augmentation de la prime d'insalubrité à 20 % ;
- une augmentation linéaire avec le salaire de septembre 2020 avec effet rétroactif au 1er janvier 2020 :
  - pour 12 mois de séniorité : 0,10 €/heure resp. 17,30 €/mois
  - pour 24 mois de séniorité : 0,15 €/heure resp. 25,95 €/mois
  - pour 36 mois de séniorité : 0,20 €/heure resp. 34,60 €/mois
  - pour 60 mois de séniorité : 0,30 €/heure resp. 51,90 €/mois
- la même augmentation linéaire au 1er janvier 2021 et au 1er janvier 2022 :
  - pour 12 mois de séniorité : 0,10 €/heure resp. 17,30 €/mois
  - pour 24 mois de séniorité : 0,15 €/heure resp. 25,95 €/mois
  - pour 36 mois de séniorité : 0,20 €/heure resp. 34,60 €/mois
  - pour 60 mois de séniorité : 0,30 €/heure resp. 51,90 €/mois
- l'introduction d'une commission paritaire afin de pouvoir discuter la préretraite progressive à être éventuellement incluse dans la prochaine convention collective.

## Simaform
### Accord pour la CCT

En date du 21 juillet 2020, les négociations de la convention collective ont abouti à un accord entre le syndicat majoritaire LCGB avec leur délégué Sebastien DUJARDIN, l'OGBL et l'employeur SIMAFORM, une entreprise qui retransforme du matériel et occupe 36 salariés au site d'Eselborn.

La convention collective valable pour 3 ans (du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022) prévoit les améliorations suivantes :

- une augmentation salariale ;
- l'introduction d'un congé anniversaire pour les salariés âgés de 50 ans ;
- l'introduction d'une procédure de rappel revalorisée pour des cas spécifiques de pannes ;
- une adaptation du socle du compte Flextime.

Même en période de crise, les négociations se sont déroulées de façon constructive et ont souligné le bon fonctionnement du dialogue social.

## 1953

**9 mai**

Le LCGB place ses candidats pour les élections sociales au centre de son action. Auparavant énumérés par nom et ordre alphabétique, les candidats vous accueillent en photos sur la couverture

SOZIALER FORTSCHRITT

LETZEBURGER CHRISTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND • SYNDICAT CHRETIEN DES CHEMINOTS LUXEMBOURGEOIS

ARBEITERKAMMERWAHLEN : UNSERE KANDIDATEN

GRUPPE I — Gross- und Mittelindustrie — LISTE Nr. 1

Bei den Arbeiterkammerwahlen wählt die Kandidaten des Christlichen Gewerkschaftsbundes

## 1954

**16 janvier**

Le LCGB déclenche une promotion et mobilisation active et visuelle pour les élections sociales

Tue Deine Pflicht !
Werbe und abe Dein Wahlrecht ganz aus !
Wähle nur die Liste der Christlichen Gewerkschaften!

SCHAFTSBOND • SYNDICAT CHRETIEN DES CHEMINOTS LUXEMBOURGEOIS

LETZEBURG, 16. JANUAR 1954

LOHN-REGELUNG

ARBEITSPLATZ

SOZIALVERSICHERUNG

Wielt Löschten vum

# ALCUILUX DESOX

## Prime de remplacement

Le syndicat majoritaire LCGB, l'OGBL ainsi que la direction d'ALCUILUX DESOX ont signé en date du 21 juillet 2020 le renouvellement de la convention collective de travail. Le transformateur d'aluminium installé à Eselborn emploie presque une cinquantaine de salariés. Les négociations entre la direction de l'entreprise et les syndicats se sont terminées par accord valable du 01.01.2020 au 31.12.2022 avec les améliorations suivantes :

- une augmentation salariale ;
- une augmentation de la prime de remplacement ;
- l'introduction d'un congé anniversaire pour les salariés âgés de 50 ans.

# CERATIZIT

## Nouvelle grille salariale

En date du 16 juillet 2020, les syndicats LCGB et OGBL ont signé ensemble avec la direction générale une nouvelle convention collective pour les salariés de la société CERATIZIT. Malgré un contexte général difficile et une crise sanitaire sans égal, la direction et les syndicats sont parvenus à un accord dans un climat serein et constructif, qui est valable jusqu'à fin février 2021 et qui prévoit les améliorations suivantes :

- reconduction de toutes les modalités de la convention collective ;
- nouvelle grille salariale avec effet au 1er mars 2020. Les avancements prévus du 1er mars au 31 décembre 2020 prendront effet au 1er janvier 2021. En guise de rétroactivité, les mois à compter de la date anniversaire du droit à l'avancement automatique seront compensés par un montant de 50 € bruts par mois ;
- droit à la préretraite progressive conformément aux dispositions légales ;
- mise en place du télétravail par le biais d'un groupe de travail ;
- introduction de la possibilité de fractionner un jour de congé en heures libres.

# LCGB revendique une Tripartie Sidérurgie

En conséquence à la gravité de l'annonce du 10 septembre 2020 d'une restructuration massive de la sidérurgie luxembourgeoise par la direction d'ArcelorMittal et après un grand nombre d'initiatives depuis le terme de l'accord PostLux 2016 au 1er juillet 2019, le LCGB, syndicat porte-parole au niveau national pour la sidérurgie, a adressé un courrier recommandé dans l'urgence au Ministre du Travail ainsi qu'au Ministre de l'Economie afin de convoquer une Tripartite Sidérurgie.

En effet, depuis le terme de l'accord PostLux 2016, la situation conjoncturelle n'était déjà pas au beau fixe. Ensuite, la crise sanitaire s'est manifestée avec des effets violents sur la santé des citoyens tout en bouleversant nos vies quotidiennes, nos habitudes, nos mœurs et nos contacts.

Ce cumul de crises, provoque des situations néfastes pour les sites de production sidérurgique au Grand-Duché et accentue très fortement les risques de compromettre les emplois.

Cependant, le LCGB reste extrêmement attentif à ce que l'argument COVID-19 ne devienne le bouc émissaire et ainsi l'argument unique qui tombe à point pour entamer des restructurations. ArcelorMittal devra assumer ses responsabilités car le prétexte COVID n'est pas le seul facteur responsable de cette dégradation.

Suite à l'annonce d'ArcelorMittal de procéder à un plan de réduction des effectifs massif de 570 salariés (1/3 administration, 2/3 sites de production), le LCGB regrette avec amertume l'attitude qu'a mené la même direction depuis la fin du dernier accord tripartite, qui consistait à garder la « tête dans le sable » et de refuser tout nouvel accord tripartite, qui permettrait de faire face rapidement aux situations de crise !

### Le saviez-vous ?

A travers les années 50, le LCGB a continuellement préconisé une réduction du temps de travail de 56 heures à 48 heures.

Cette roue de secours proposée par le LCGB est aujourd'hui à l'ordre du jour ! En conséquence, le LCGB rappelle sa demande de construire rapidement un accord digne de son nom reposant sur un véritable plan d'investissements et d'avenir pour les sites luxembourgeois. Aucun licenciement ne pourrait même être envisagé ! Le LCGB exige la mise en place d'un cadre tripartite avant toute discussion concernant les effectifs.

Chaque partie doit assumer ses responsabilités, tous les outils sociaux (chômage partiel structurel et conjoncturel, Cellule de Reclassement CDR, modèles de préretraites, prêt de main d'œuvre) doivent être d'application.

Comme certains de ces outils sont encore actifs même après le terme du dernier accord PostLux 2016, le LCGB juge primordial de faire le point global afin de décider de la marche à suivre en âme et conscience.

A l'heure actuelle, c'est tout un secteur qui souffre et le LCGB insiste que tous les acteurs présents sur les sites luxembourgeois soient inclus dans les discussions, en l'occurrence, tous les sites luxembourgeois d'ArcelorMittal ainsi que le site de Liberty Dudelange.

Il s'agit d'envoyer le bon signal pour tous les salariés et de maintenir une cohérence pour tout le secteur, d'ailleurs comme par le passé ! Face à la gravité de cette situation, le LCGB réitère et insiste sur sa demande de mettre en place un accord approprié aux circonstances d'aujourd'hui avec des outils adaptés et ceci de toute urgence.

**Les délégués d'ArcelorMittal lors de la 1ère réunion informelle de la tripartite sidérurgie.**

# Tripartie Sidérurgie

## Première étape

Une première réunion tripartite sidérurgie a eu lieu le 14 septembre 2020 en présence du Ministre du Travail et du Ministre de l'Economie.

Lors de cette entrevue, le LCGB a souligné son mécontentement quant à la façon d'agir pour annoncer cette réduction d'effectifs ainsi que la menace inacceptable de prévoir l'éventualité d'un plan social. De plus, le LCGB a exigé une analyse approfondie par site, par service et par poste du nombre annoncé de 578 réductions. Il est essentiel de connaître l'impact des éventuelles suppressions de postes qui pourraient conduire à court et moyen terme vers une situation désastreuse pour l'avenir de certaines unités.

Dans ce contexte, le LCGB a également rappelé ses revendications :

- un véritable plan d'avenir et d'investissement afin de garantir des engagements sérieux et fiables pour l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise ;
- un accès généralisé à la préretraite ajustement, progressive et postée ;
- une nouvelle Cellule de Reclassement (CDR) ;
- un plan de développement pour la formation continue ;
- un recours au prêt temporaire de main-d'œuvre.

Le gouvernement a soutenu la position du LCGB et proposé aux différentes parties de constituer un groupe de travail composé par les représentants des Ministères du Travail et de l'Economie, de la direction d'ArcelorMittal et des syndicats. En préparation de la prochaine réunion tripartite sidérurgie prévue pour le 6 octobre 2020, ce groupe de travail aura pour mission essentielle de répondre aux questions importantes posées par le LCGB durant la réunion.

# FAGE

## Echec pour l'emploi industriel

Suite à la décision de l'entreprise FAGE d'abandonner leurs plans pour la construction d'une nouvelle usine de yaourts sur le sol luxembourgeois, le LCGB déplore et regrette le mauvais signal ainsi envoyé au développement du tissu industriel du Grand-Duché.

# 1955

**7 mai**

Grand reportage illustré des nombreuses fêtes du 1er mai, qui, à l'époque, furent organisées en tant que fêtes locales dans tous les coins du pays

UNSERE 1. MAIFEIERN

1. Maifeier, zugleich 25jähriges Jubiläum und Fahnenweihe in Wiltz

# 1955

**17 décembre**

L'édition de Noël introduit le vert comme première couleur dans l'organe du LCGB

SOZIALER FORTSCHRITT

LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND • SYNDICAT CHRETIEN DES OUVRIERS LUXEMBOURGEOIS

Vom Sinn des Weihnachtsfestes

Sans vouloir s'immiscer au sein de la cacophonie politique, le LCGB regrette le manque de volonté et d'impulsion à vouloir développer le secteur industriel, toutefois un pilier fort de l'économie du pays. Pourtant, en ces temps de souffrance pour l'emploi luxembourgeois, cette opportunité serait tombée à point. Non seulement en renforçant la volonté gouvernementale exprimée en faveur de la sauvegarde de tous les emplois, l'implémentation d'un acteur industriel d'une telle envergure aura pu envoyer un signal positif aux autres industriels qui envisageraient de se développer. Réalisé avec des critères écologiques strictes, ce projet aurait pu soutenir la production alimentaire locale ainsi que l'implantation d'autres entreprises innovantes au Luxembourg.

Conscient des éventuelles répercussions environnementales du projet FAGE, le LCGB rappelle son soutien de toutes les mesures et initiatives pour la protection de notre environnement et la réduction des taux d'émissions de gaz à effets de serre. Réalisé avec des critères écologiques stricts, ce projet aurait pu soutenir la production alimentaire locale ainsi que l'implantation d'autres entreprises innovantes au Luxembourg. Dans ce contexte, le LCGB incite le Gouvernement de mettre en place des stimulants pour les entreprises déjà implantées ou qui visent à s'implanter au Luxembourg pour l'utilisation de nouveau procédés et équipements de production à faibles voire même zéro émissions de gaz à effet de serre. Dans le cas particulier de FAGE, une implantation sur le territoire luxembourgeois aurait pu être conditionnée à des procédés et équipements de production faible en consommation d'eau. Ceci permettra non seulement d'assurer la protection du climat, mais constitue également une garantie pour la création de nouveaux emplois et la pérennisation des emplois existants.

La responsabilité des dirigeants politiques reste à pouvoir concilier en bonne diligence le développement économique en harmonie avec les différents facteurs essentiels au bon fonctionnement de notre vie quotidienne dont notamment les facteurs sociaux et environnementaux. A travers les dernières décennies, de nombreux produits phares à forte renommée ont été produits par des grands acteurs industriels implantés au Luxembourg. Pour le LCGB, ce développement devra se poursuivre avec des produits phares même écologiques, afin de continuer à renforcer le secteur industriel et de diversifier davantage l'économie.

N'oublions finalement pas que la crise sanitaire actuelle à clairement relevé l'importance du maintien d'une économie forte, productive et diversifiée au niveau national pour pouvoir rapidement faire face à des crises non imaginables et jamais vécues avant.

# Tripartie Sidérurgie

## Groupe de travail - 1ère séance

En date du 24 septembre 2020, le groupe de travail instauré par la Tripartite sidérurgie, avec des représentants de la direction générale d'AM, des Ministères de l'Economie et du Travail et des organisations syndicales s'est réuni.

Le premier objectif consistait à répondre aux questions formulées par le LCGB lors de la réunion tripartie, telles qu'entre autres la provenance du sureffectif et la décomposition de ce chiffre dans les détails par poste de travail. Ces réponses étaient prioritaires afin de poursuivre l'analyse complète de la réorganisation annoncée. Ensuite, il fut procédé à la présentation d'un véritable plan d'investissement pour les sites luxembourgeois avec l'impact sur les emplois et la pérennité des sites de production dans le futur.

Pour finir, le LCGB a réitéré sa demande de l'échéancier/agenda prévu par la direction pour ce plan de réorganisation, mais regrette d'avoir reçu que très peu de précisions complémentaires !

Le LCGB a également rappelé son exigence quant à l'obtention de ces précisions supplémentaires et surtout des impacts futurs. Sans ces précisions, le LCGB ne pourra pas faire d'analyse détaillée des conséquences par poste de travail et donc pas accompagner la démarche de la direction.

Une prochaine réunion est fixée pour le 1er octobre 2020 afin de répondre aux demandes prioritaires avant la réunion Tripartite du 6 octobre 2020.

# Sidérurgie

## Conférence des délégués

En date du 29 septembre 2020, le LCGB a organisé une conférence des délégués élargie concernant la situation du secteur de la sidérurgie luxembourgeoise suite à l'annonce de réduction massive des effectifs ! En conséquence, le gouvernement avait reconnu l'état de crise pour le secteur.

Dès le début, le LCGB a pris une position claire et intransigeante tout en étant le SEUL syndicat à revendiquer un accord tripartite fidèle au modèle luxembourgeois depuis le terme du dernier accord.

Face à cette situation, le LCGB, dévoué à sa méthode de communication et d'information de ses mandatés, a organisé cette séance d'information détaillée pour présenter la situation actuelle, l'argumentation de la direction générale, la position du LCGB et la marche à suivre pour les prochaines étapes. La présentation a également retracé l'historique des crises sidérurgique historiques du pays ainsi que la naissance du modèle luxembourgeois et les différents accords trouvés précédemment.

Tous les sites de production sidérurgique du Grand-Duché étaient représentés et le LCGB a obtenu le soutien unanime de ses délégués.

# Tripartie Sidérurgie

## Groupe de travail - 2e séance

En date du 1er octobre 2020, la 2e réunion du groupe de travail tripartite sidérurgie a eu lieu pour détailler en profondeur le sureffectif annoncé par la direction et de permettre une meilleure compréhension de l'origine de ce chiffre.

Les syndicats ont obtenu des détails quant aux investissements dans les installations afin de comprendre l'impact conséquent aux postes de travail supprimés. Une liste d'investissements par usine a également été présentée sur base du projet SCORE. Aucun montant ou budget chiffré n'a pourtant été présenté.

Quant à l'administration centrale et le site de Bissen, des détails concrets font encore défaut.

Lorsque toutes les précisions requises seront à disposition des syndicats, le LCGB pourra étudier et analyser les constats afin de prendre position quant à la suite à donner aux futures étapes. D'ores et déjà, nous constatons que des projets de réorganisation de différents services sont proposés mais également des projets d'externalisation et d'amélioration structurelle par le biais d'investissements.

# Eurofoil

## Piquet de protestation

Suite à l'annonce de la direction qu'Eurofoil se trouvait dans une situation déficitaire pour l'exercice financier en cours, le LCGB et l'OGBL ont dénoncé le comportement et la mauvaise gérance patronale à l'occasion d'un piquet de protestation en date du 6 octobre 2020.

En effet, l'effectif du personnel a déjà été réduit par des licenciements individuels ou le non-renouvellement de contrats.

Malgré les mérites incontestables des salariés à travers ces derniers mois pour compenser ce sous-effectif, la direction prépare de nouvelles coupures comme par exemple :

- l'introduction de carrières basées sur le salaire minimum ;
- la réduction du congé annuel au minimum légal ;
- un gel des salaires ;
- l'abolition de certaines primes.

# 1957

**3 octobre**

L'accélération économique amplifie le multilinguisme au Luxembourg. Le Sozialer Fortschritt se prononce pour la première fois en langue française

Contrat collectif pour l'Industrie Sidérurgique Luxembourgeoise

(Suite)

Les heures de travail du dimanche sont majorées suivant un pourcentage correspondant au supplément prévu pour le travail dominical. Cette compensation n'est pas due si, au cours de la semaine précédente, l'ouvrier-e manqué à son travail sans motif valable, pendant 8 jours de calendrier.

Ces dispositions entrerent en vigueur au plus tard le premier septembre 1957.

III

Comme il avait déjà été convenu au cinquième avenant au contrat collectif du 24 octobre 1951, la durée normale du travail des jours ouvrables est fixée à 44 heures par semaine. Il a toutefois été convenu, elle est soumise à la réglementation suivante:

a) Généralités

1) La limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire du travail des jours ouvrables est réalisée par l'introduction d'un jour chômé au moyenne toutes les quinzaines.

Etant donné qu'actuellement déjà, dix jours de semaine servent sous forme de jours fériés légaux au repos hebdomadaire, l'objectif visé ci-dessus est atteint par l'intercalation de seize autres jours chômés en semaine.

2) A cet effet l'année est divisée en 26 quinzaines, qui toutes commencent le lundi et finissent le dimanche, et dont

10 comprennent un jour férié légal et 16 un jour de repos.

3) Pour l'ouvrier qui travaille régulièrement, la réduction de la durée du travail ci-dessus est réalisée sans perte de salaire; voilà pourquoi la contre-valeur de 16 postes de travail normaux de jour ouvrable par année lui est allouée sous forme de salaire de compensation.

4) Le droit à ce salaire compensateur est subordonné à la régularité de la prestation de travail. Pour favoriser cette régularité et pour en souligner l'importance, il est alloué d'une part une prime de régularité correspondant au salaire d'une journée de travail normale et d'autre part les absences sans opposition non sanctionnées, suivant les dispositions prévues ci-dessous sub c) 4).

5) Conformément aux principes ci-dessus énoncés, le droit au salaire compensateur de même qu'à la prime de régularité des quinzaines comprenant un jour de repos, doit être acquis par la prestation des heures de travail normales des jours ouvrables.

Sont assimilées à ces dernières les heures

a) des jours de congé légal,

b) des interruptions de travail, indemnisées conformément à l'article 18 du présent contrat,

c) des jours de repos accordés en semaine, en compensation de travail fourni le dimanche,

d) des postes de travail perdus en semaine par suite d'accident et indemnisés par les Sociétés contractantes, pour autant que les heures en question ne coïncident pas avec un des nouveaux jours de repos.

b) Fixation des nouveaux jours de repos

1) Les seize nouveaux jours de repos sont fixés par la direction, compte tenu des contingences particulières à chaque entreprise, après consultation de la commission syndicale désignée parmi les délégués de l'entreprise ensemble. Ces jours de repos sont fixés soit collectivement à la même date pour tous les ouvriers, soit individuellement pour chaque ouvrier suivant un roulement à établir. Ils ne doivent pas nécessairement se situer dans

e Rompilger der JOC

Das Datum der Romfahrt wird mit goldenen Buchstaben in die Geschichte der Kirche und in die Annalen der JOC eingehen. Wurde doch in Rom eine Christliche Internationale gegründet, die den Kampf gegen den Materialismus wieder frei von der Knechtschaft des Marxismus zu machen. Ein Gegenstück zur Roten Internationale, die dem Arbeiter nur das Sklaventum brachte.

Der Hl. Vater hat auch und alle Jünger zu Aposteln der hl. Kirche unter den Arbeitern ernannt. Welch hohe und

# 1962

« Organis'er dech! » : Le LCGB lance une campagne de recrutement moyennant son organe Sozialer Fortschritt

Rubrica per i Lavoratori Italiani nel Lussemburgo

Focolare operaio

Comunità Economica Europea

Organise'er dech!

Le LCGB et l'OGBL refusent catégoriquement cette politique de casseur qui va à l'encontre de toute initiative de redressement et revendiquent :

- le maintien des acquis sociaux actuels ;
- l'application des acquis existants ;
- un dialogue social interne digne de ce nom.

Les syndicats insistent finalement sur l'élaboration d'un projet industriel moyennant des investissements dans la productivité ou la capacité de production, qui garantit le maintien durable du plein emploi chez Eurofoil et n'accepteront aucun démontage social.

# Tripartie Sidérurgie

## LCGB pas convaincu

A l'issue des deux premières entrevues du groupe de travail, les partenaires sociaux se sont rencontrés en date du 6 octobre 2020 en réunion Tripartite Sidérurgie afin de faire le point quant aux premières analyses réalisées.

Le groupe de travail, instauré par proposition ministérielle, avait pour mission de répondre aux questions formulées par les syndicats, telles que :

- la provenance du sureffectif ;
- l'énumération en détail de ce chiffre par poste ;
- l'attestation de la nécessité réelle de restructuration.

Le LCGB craint que la stratégie proposée ne relève qu'une seule vision court terme comme des prévisions au-delà de 2021 ou pour l'après crise COVID-19 font toujours défaut.

Le LCGB constate qu'un véritable plan d'avenir et d'investissement chiffré n'a pas été formulé et que les intentions d'ArcelorMittal sont simplement équivalentes au projet SCORE revu légèrement en guise d'investissement. Le LCGB refuse toutefois un tel plan SCORE Bis+, comme il aura un impact disproportionné triplé sur le sureffectif, à savoir :

- une externalisation des activités et par conséquent des emplois (environ 20 % du sureffectif) ;
- une réorganisation des méthodes de l'organisation du travail (environ 50 % du sureffectif) ;
- des projets/investissements, qui auront un impact pour environ 20 % du sureffectif.

Au vu de ce qui précède et sans entrer dans les détails, le LCGB insiste, avec le soutien des Ministres, et surtout conditionne fermement son accompagnement d'un tel projet à l'obtention d'un plan d'investissements sérieux, honorable, solide contenant des projets d'avenir et novateurs pour les sites luxembourgeois (sans inclure l'entretien courant).

Quant à l'externalisation de certaines activités « NON CORE Business », le LCGB rappelle avec fermeté qu'il ne pourra accompagner ce genre de projet dans l'état tel quel, des analyses approfondies ainsi que des cahiers de charges aboutissant sur une rentabilité/profitabilité de ceux-ci devront être présentés aux partenaires sociaux. De plus, le groupe de travail devra engager tous les moyens possibles afin de restreindre cette option de variabilisation des coûts.

En ce qui concerne les réorganisations des méthodes, cela touchera essentiellement l'administration. Dans tous les cas, le LCGB exige une étude approfondie par segments et des conséquences éventuelles pour la santé et la sécurité des salariés

En conclusion, fidèlement à la proposition du Ministre du travail, le groupe de travail reprend son activité en conformité à la démarche définie lors de la réunion tripartite du 6 octobre 2020 afin de construire un futur accord tripartite en continuité des accords précédents.

# Heures Supplémentaires

## Qu'est-ce qui est autorisé ?

**Quand est-ce qu'on parle d'heures supplémentaires ?**

Toute heure effectuée au-delà de 40h/semaine est considérée comme heure supplémentaire. Hormis dans les cas de force majeure, la durée des heures supplémentaires est strictement limitée à 2 heures supplémentaires par jour. Ainsi, la durée totale de travail, ne peut pas excéder 10 heures par jour respectivement 48 heures par semaines.

**Les heures supplémentaires sont :**

- soit compensées à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps de repos ;
- soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps (CET), dont les modalités pourront être fixées par la convention collective applicable ou tout autre accord entre partenaires sociaux.

Il n'existe que 2 cas où les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 40 %, qui est intégralement exempt d'impôts :

- si vous ne pouvez pas récupérer ces heures par compensation ;
- si vous quittez l'entreprise avant d'avoir récupéré ces heures.

**Si vous refusez de prester des heures supplémentaires, ceci peut être considéré comme motif de licenciement.**

### Le saviez-vous ?

Depuis 1956, le LCGB publie régulièrement des éditions spéciales du Sozialer Fortschritt pour présenter ses candidats pour les élections sociales ainsi que pour les élections des caisses d'assurance maladie locales et sectorielles.

# Maladie & congé

## Ce que vous devez savoir !

Si le salarié est malade au cours de son congé, de façon à ne plus pouvoir jouir de celui-ci, le congé est interrompu pour la durée de la maladie et les journées de maladie ne sont pas considérées comme jours de congé. Cependant, pour être considérées comme journées de maladie et être indemnisées à ce titre, ces journées doivent être reconnues par un certificat médical.

L'employeur doit être en possession de ce certificat dans les trois jours ouvrables. La nouvelle fixation du congé doit être convenue avec l'employeur. Si le travailleur est malade au début de la période des congés (donc avant de partir en congé), la loi interdit que les absences pour cause de maladie soient décomptées de la période des congés payés. Le congé ne débutera, le cas échéant, qu'après la période de maladie.

# LCGB

## Prestations et services

**Droit du travail & droit social**

Aide, assistance et consultations gratuites :

- Assurance maladie-maternité
- Chômage et reclassement professionnel
- Prestations familiales
- Assurance pension et invalidité
- Assurance accident
- Assurance et assistance sociale

**Assistance juridique gratuite**

- Valable pour tous les litiges du droit du travail et des affaires sociales (dans les limites prévues)
- Pas de temps de carence
- Obligation de rester membre pendant toute la procédure ainsi que les 24 mois qui suivent
- Remboursement des frais d'avocats si le membre démissionne avant la fin de la procédure et dans les 24 mois qui suivent

**Aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques**

- Renouvellement du permis de conduire
- Renouvellement du passeport
- Questions sur le surendettement
- Questions générales sur les douanes et accises (p.ex. : enregistrement d'une voiture)

**Assistance en vie privée**

- Déclaration d'impôts
- Service pensions
- Assistance juridique en vie privée
- Assurances

**Prestations complémentaires**

- Medicis Hospi
- Harmonie Transfrontaliers
- Bourses d'études

**1ère année d'affiliation à 14,00 € par mois**

Cotisation mensuelle à tarif réduit, valable uniquement en cas de souscription à un ordre de domiciliation et pour la première année d'affiliation au LCGB. Dès réception de votre premier payement, vous bénéficierez des services du LCGB, tels que prévus par ses statuts. Après échéance de cette première année d'affiliation, votre cotisation sera automatiquement adaptée.

# 1964

**13 février**

Le décès de Madame Léon WAGNER donne naissance à une page dédiée à des sujets féminins « Christliche Frau und Organisation »

Christliche Frau und Organisation

Internationale Frauenkonferenz des IBCG

Kollektivvertrag - Staatsarbeiterinnen

Madame Léon Wagner †

# 1965

**11 mars**

Les sujets politiques commencent à s'exposer graphiquement : En 1965, la revendication pour une semaine de travail de 5 jours fait la une

SOZIALER FORTSCHRITT

Spanien mit revolutionärem „C"

5 TAGE-WOCHE

WIR SIND FÜR DEN FREIEN SAMSTAG!

# Construction & Artisanat

## Comité Fédéral
### Réunion

Le Comité Fédéral Construction & Artisanat s'est réuni à la mi-juin 2020 pour faire le point sur le travail syndical, la situation dans les entreprises et le congé collectif de l'été. Le travail du délégué à la sécurité et santé de l'entreprise PERRARD fut également présenté.

## NORBERT KELLER AG
### Faillite

Le 26 juin 2020, NORBERT KELLER AG S.A., une société spécialisée dans la fabrication de systèmes coulissants design avec un site de production et un espace d'exposition de plus de 2.000 m² à Troisvierges, a informé ses salariés qu'elle va être déclarée en état de faillite. Malheureusement NORBERT KELLER AG S.A. et les emplois des 120 salariés n'ont pas pu être sauvés. En date du 29 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.

## Soteman Sàrl
### Faillite

Le 2 octobre 2020, Soteman Sàrl, une entreprise qui a offert des travaux préparatoires de chantiers ainsi que des transports routiers, fut déclarée en état de faillite. Malheureusement Soteman Sàrl et les emplois des quelques 33 salariés n'ont pas pu être sauvés. 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.

# Banques & Assurances

## Öhman Bank
### Plan social signé

Le 31 juillet 2020, les syndicats ALEBA, LCGB et OGBL et la délégation du personnel de Öhman Bank S.A. ont signé un plan social qui va impacter 17 salariés. La banque suédoise vise à cesser ses activités au Luxembourg et par conséquent a vendu une partie de son portefeuille clients à VP Bank. Ainsi, seuls 11 des 28 salariés de Öhman seront transférés vers VP Bank, alors que les 17 autres seront licenciés fin d'année.

Les syndicats ont dans ce contexte négocié avec la Direction de la Banque un plan social visant à valoriser le départ des salariés licenciés avec notamment des mesures d'accompagnement en adéquation avec le Code du Travail et la convention collective, mais aussi des indemnisations financières acceptables pour fin de contrat et des compensations basées sur des critères sociaux. Malgré les circonstances exceptionnelles liées à la pandémie, les négociations se sont déroulées sereinement et constructivement, avec comme priorité la défense et la protection des intérêts des salariés.

## LCGB-SESF
### Réunion du comité

Le 11 septembre 2020, les délégués permanents du LCGB-SESF se sont réunis pour préparer les négociations de la convention collective des banques dont notamment le cahier de revendications. L'évolution du travail du délégué face aux dispositions sanitaires et le télétravail a également été abordée et discutée.

# Faillites
## Modalités & procédures

Le contrat de travail du salarié cesse de plein droit au moment de la déclaration de faillite. Pour compenser la brusque perte subie, le salarié, résident ou non-résident, a sous certaines conditions droit à des indemnités.

**1. Avant la déclaration en état de faillite**

Vous devez vous présenter sur votre lieu de travail ou demander une éventuelle dispense de travail.

**2. Les indemnités en cas de faillite**

- le salaire du mois de survenance de la faillite et du mois subséquent ;
- paiement d'une indemnité spéciale de 50 % du préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement ;
- arriérés de salaire pour max. 6 mois.

La somme de ces indemnités ne peut pas dépasser les indemnités qui auraient été accordées en cas de licenciement avec préavis.

**3. Le salarié doit avoir 3 réflexes immédiats**

- établir sa déclaration de créance dans les meilleurs délais ;
- s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent ;
- constituer son dossier de demande d'allocations de chômage auprès du service de l'emploi compétent.

**4. La déclaration de créance**

Les indemnités ne sont pas payées automatiquement. Le salarié victime d'une faillite devra établir une déclaration de créance reprenant l'ensemble des sommes lui restant dues : préavis, arriérés de salaires, congés, etc. Seules les créances se rapportant aux 6 derniers mois sont privilégiées, c.à.d. les 6 derniers mois de travail effectivement travaillés et non aux 6 derniers mois précédant la faillite.

**5. Après l'envoi de la déclaration de créance**

Le curateur et le juge-commissaire effectuent la première vérification des créances généralement dans le mois après la date de la déclaration de la faillite. Si le curateur ne dispose pas de fonds suffisants, le Fonds pour l'Emploi garantit le paiement de la somme réclamée jusqu'en hauteur d'un montant maximal de 6 x le salaire social minimum (SSM) de référence. Une fois que les créances ont été acceptées, le salarié doit encore compter 2 à 3 mois avant d'être indemnisé.

**6. Une avance de l'ADEM**

Le salarié peut demander une avance sur ses créances à l'ADEM dès que sa déclaration de créance a été déposée. Le salarié doit remettre à l'ADEM une copie de sa déclaration de créance préalablement déposée au Tribunal de commerce, ainsi que les 6 dernières fiches de salaire et le contrat de travail.

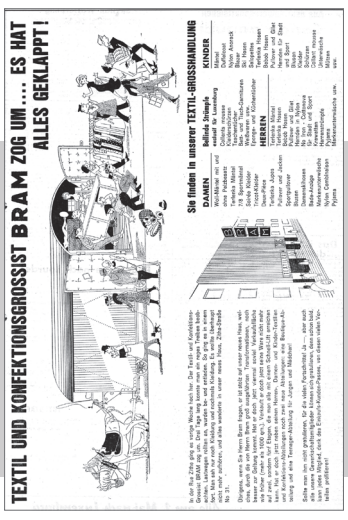
**7. Les indemnités de chômage**

Les résidents peuvent toucher les indemnités de chômage au Luxembourg en s'inscrivant à l'ADEM. Les frontaliers doivent s'inscrire comme demandeurs d'emploi dans leur pays de résidence pour faire valoir ses droits aux prestations de chômage. Les allocations de chômage ne seront versées qu'après le paiement de la créance et au plus tôt 2 mois après la faillite. L'ADEM propose au-delà des aides financières et des mesures en faveur de l'emploi pour soutenir les demandeurs d'emploi ainsi que pour leur permettre une intégration ou réintégration sur le marché de l'emploi.

## 1966

**21 avril**

La diversification économique s'intensifie. Les publicités gagnent en importance et en taille


TEXTIL UND KONFEKTIONSGROSSIST BRAM ZOG UM.... ES HAT ALLES GEKLAPPT!

Sie finden in unserer TEXTIL-GROSSHANDLUNG

DAMEN KINDER HERREN

## 1966

**6 octobre**

Le LCGB formule officiellement con credo « L'homme au centre de tout travail syndical chrétien »

# Services & Commerce

## LAMESCH
### Prime exceptionnelle

Le 18 juin 2020 et dans le cadre de la crise sanitaire, le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont signé un accord d'entreprise avec la direction de LAMESCH Exploitation S.A. L'accord prévoit les dispositions suivantes pour les 585 salariés de l'entreprise :

- prime exceptionnelle sous forme de chèque cadeau « Gift-Pass » attribuée aux salariés travaillant pendant la période du 16 mars 2020 au 19 avril 2020 de :
  - 2 €/heure de travail pour les salariés techniques ;
  - 4 € par tranche de 2h prestées avec un max. de 16 €/jour pour les salariés administratifs (hormis les salariés dispensés d'enregistrement des heures de travail et les membres de la direction) ;
- au niveau du calcul de la gratification annuelle le montant de la rémunération perçue par le salarié en chômage partiel sera pris en compte tandis que le montant de la rémunération perçue par les salariés en congé pour raisons familiales ou en arrêt de maladie ne sera pas pris en compte. Les périodes d'absence lors du chômage partiel, du congé pour raisons familiales ou d'un arrêt de maladie ne seront pas non plus pris en compte.

A travers les dernières semaines, le LCGB a lutté pour que l'engagement des salariés tout au long de la crise sanitaire COVID-19 soit valorisé. Le LCGB salue ainsi la bonne collaboration entre la délégation du personnel et la direction de LAMESCH Exploitation S.A.

## Auchan
### CCT reconduite pour 36 mois

Suite à l'accord de principe de janvier 2020, le renouvellement de la convention collective pour les salariés d'Auchan fut signé en date du 29 juin 2020 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 ainsi que 4 jours additionnels de congé pour tout le personnel ;
- 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.

**Le saviez-vous ?**

À l'occasion du 300e anniversaire de l'Octave, dont le jour d'ouverture tombe au 1er mai, le LCGB organise pour la première fois une fête du 1er mai commune et nationale à Luxembourg-Ville.

## Brasserie de Luxembourg
### Augmentation linéaire

Suite à l'accord de principe de janvier 2020, le renouvellement de la convention collective pour les salariés de la Brasserie de Luxembourg fut signé en date du 2 juillet 2020 pour une durée de 36 mois (du 01/01/2020 jusqu'au 31/12/2022) avec les améliorations suivantes :

- une augmentation linéaire pour l'ensemble des salariés :
  - pour l'année 2020 de 0,10 € par heure ;
  - pour l'année 2021 de 0,15 € par heure ;
  - pour l'année 2022 de 0,15 € par heure ;
- une augmentation et uniformisation de la prime de juin s'élevant à 380 € pour l'ensemble des salariés ;
- une prime unique d'une valeur de 250 € pour les années 2020, 2021 et 2022 ;
- une augmentation de la prime de fidélité à 30 € et indexée ;
- une augmentation du congé annuel de 26 à 27 jours ;
- l'extension de la grille salariale pour les salariés intellectuels jusqu'à l'âge de 50 ans (40 ans avant).

## Heintz van Landewyck
### Prolongation de la CCT

En date du 20 août 2020, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la direction de Heintz van Landewyck ont signé un avenant à la convention collective pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, qui prévoit notamment une prime unique de 500 € pour tous les salariés.

## Motorway
### Réunion avec la direction

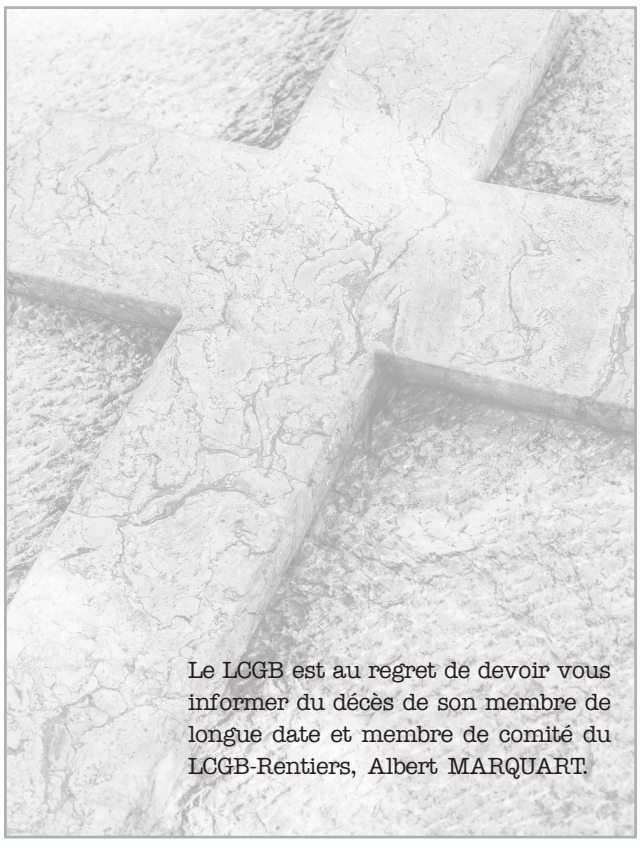
En date du 16 septembre 2020, les secrétaires syndicaux Caroline FISCHER et Bento PIRES se sont réunis avec la délégation du personnel et la direction de Motorway pour préparer les négociations pour le renouvellement de la convention collective.

## Lamesch
### Entrevue avec PreZero

En date du 29 septembre 2020, un premier échange informatif a eu lieu entre la délégation de Lamesch, des représentants syndicaux du LCGB et de PreZero, la branche environnementale du groupe Schwarz. Schwarz est en négociations pour le rachat de la société Lamesch, et PreZero exploitera les activités futures. La réunion a été très productive établissant un bon niveau du dialogue social pour les prochaines rencontres.

Lors de cette rencontre, PreZero a également donné des garanties à la délégation au niveau de :

- la sauvegarde d'emploi ;
- la continuité du management actuel ;
- le maintien des activités existantes ;
- le maintien des investissements actuels et futurs ;
- une augmentation des services proposés ;
- la fin des financements externes et du leasing.

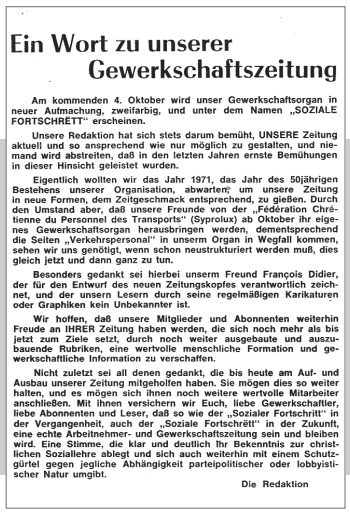


Le LCGB est au regret de devoir vous informer du décès de son membre de longue date et membre de comité du LCGB-Rentiers, Albert MARQUART.

## 1968

**20 septembre**

Il est temps pour changer. L'organe du Sozialer Fortschritt sera modernisé et débaptisé à la luxembourgeoise en « Soziale Fortschrëtt »



**Ein Wort zu unserer Gewerkschaftszeitung**

Am kommenden 4. Oktober wird unser Gewerkschaftsorgan in neuer Aufmachung, zweifarbig, und unter dem Namen „SOZIALE FORTSCHRETT" erscheinen.

Unsere Redaktion hat sich stets darum bemüht, UNSERE Zeitung aktuell und so ansprechend wie nur möglich zu gestalten, und niemand wird abstreiten, daß in den letzten Jahren ernste Bemühungen in dieser Hinsicht geleistet wurden.

Eigentlich wollten wir das Jahr 1971, das Jahr des 50jährigen Bestehens unserer Organisation, abwarten, um unsere Zeitung in neue Formen, dem Zeitgeschmack entsprechend, zu gießen. Durch den Umstand aber, daß unsere Freunde von der „Fédération Chrétienne du Personnel des Transports" (Syprolux) ab Oktober ihr eigenes Gewerkschaftsorgan herausbringen werden, dementsprechend die Seiten „Verkehrspersonal" in unserm Organ in Wegfall kommen, sehen wir uns genötigt, wenn schon neustrukturiert werden muß, dies gleich jetzt und dann ganz zu tun.

Besonders gedankt sei hierbei unserm Freund François Didier, der für den Entwurf des neuen Zeitungskopfes verantwortlich zeichnet, und der unsern Lesern durch seine regelmäßigen Karikaturen oder Graphiken kein Unbekannter ist.

Wir hoffen, daß unsere Mitglieder und Abonnenten weiterhin Freude an IHRER Zeitung haben werden, die sich noch mehr als bis jetzt zum Ziele setzt, durch noch weiter ausgebaute und auszubauende Rubriken, eine wertvolle menschliche Formation und gewerkschaftliche Information zu verschaffen.

Nicht zuletzt sei all denen gedankt, die bis heute am Auf- und Ausbau unserer Zeitung mitgeholfen haben. Sie mögen dies so weiter halten, und es mögen sich ihnen noch weitere wertvolle Mitarbeiter anschließen. Mit ihnen versichern wir Euch, liebe Gewerkschaftler, liebe Abonnenten und Leser, daß so wie der „Sozialer Fortschritt" in der Vergangenheit, auch der „Soziale Fortschrëtt" in der Zukunft, eine echte Arbeitnehmer- und Gewerkschaftszeitung sein und bleiben wird. Eine Stimme, die klar und deutlich ihr Bekenntnis zur christlichen Soziallehre ablegt und sich auch weiterhin mit einem Schutzgürtel gegen jegliche Abhängigkeit parteipolitischer oder lobbyistischer Natur umgibt.

Die Redaktion

## 1968

**4 octobre**

Les pages de couverture du Soziale Fortschrëtt s'apprêtent d'un look contemporain et de la couleur : du rouge, du bleu, du vert ou même du rose

soziale **fortschrëtt**

LCGB

Ein Zöllner schreibt auch uns

**Zur Eröffnung einer wichtigen Parlamentssession**

Der 16. Kongreß des I. B. C. G.

# Transport

## Imperial
### Reprise par la société HGK

Début mai 2020, l'entreprise « Häfen und Güterverkehr Köln AG » (HGK) a annoncé la reprise des activités européennes de navigation fluviale du groupe Imperial au 1er juillet 2020. Cette reprise impacte 5 entreprises luxembourgeoises avec à peu près 500 salariés. Au sein de 4 de ces entreprises, le LCGB est le seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel.

La sauvegarde du site de Luxembourg fut pourtant assurée au début des négociations. Même sans effets négatifs sur l'emploi au Luxembourg à court terme, le LCGB surveillera la reprise et les répercussions, notamment en ce qui concerne une éventuelle réorganisation interne des activités ou une transposition du cargo du bateau vers le rail.

Le LCGB demande dans ce contexte que les négociations en cours, dont le renouvellement de la convention collective pour l'entreprise Imperial, ne soient pas remises en cause par cette reprise et demande qu'une 1ère réunion avec la direction du groupe HGK soit organisée en temps utile.

## Secteur Transport
### Eliminer toutes les injustices

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport au Grand-Duché, s'est une fois de plus montré très préoccupé des conditions de travail et salariales du secteur de transport à l'occasion d'une conférence de presse en date du 9 juillet 2020.

Tout d'abord, le LCGB est extrêmement inquiet de la recrudescence du nombre de dossiers en contentieux de chauffeurs suite à une rémunération incorrecte. Le LCGB déplore que nombreuses entreprises ne respectent ni les dispositions de la convention collective sectorielle ni le droit du travail, tout en grugeant ainsi intentionnellement les salariés sur leurs taux horaires, leurs temps de travail ou bien encore, sur les majorations et heures supplémentaires.

L'entrée en vigueur au 1er mai 2020 du règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale a pourtant ouvert la porte à d'autres injustices. En effet, un salarié, qui exerce une partie substantielle de son activité (plus de 25 %) dans son pays de résidence, est soumis à la législation de celui-ci et doit y être affilié en matière de sécurité sociale. Si le salarié exerce pourtant moins de 25 % de son activité dans son pays de résidence et s'il n'est employé que par une seule entreprise, la législation applicable est celle du pays du siège social ou d'exploitation de l'employeur.

Cette disposition légale a amené certaines entreprises à forcer les chauffeurs de signer un avenant à leur contrat de travail pour appliquer la législation de leur pays de résidence et par conséquent les dispositions de la convention collective locale avec pour but de se soustraire de leurs obligations fiscales au Luxembourg. Le LCGB dénonce avec hargne cette manœuvre, qui vise malhonnêtement à contourner les obligations fiscales et qui dégrade de manière considérable les conditions salariales des chauffeurs. Si le salarié signe un tel d'avenant, son salaire pourrait être divisé de près de la moitié, puisque les pays limitrophes relèvent des conditions salariales beaucoup moins favorables que le Luxembourg.

Depuis le début de la crise sanitaire liée au COVID-19, la situation au sein du secteur du transport s'est encore aggravée suite à une intensification de besoins en volumes. Le LCGB est ainsi intervenu auprès du Groupement Transport (fédération des employeurs) quant à la sécurité et santé des chauffeurs. Le LCGB déplore dans ce contexte que les employeurs ont pris beaucoup trop de temps pour mettre à disposition les articles d'hygiène et de protection tant vital pour les salariés.

Comme l'activité du transport a été jugé comme essentielle à l'économie du pays à travers tout l'état de crise, le LCGB a au-delà revendiqué un geste de reconnaissance pour l'engagement des chauffeurs, qui ont notamment contribué de façon importante à maintenir le flux de marchandises et le ravitaillement du Grand-Duché. Le LCGB regrette toutefois que la Fédération des employeurs ait pourtant jugé une prime comme inappropriée car il est actuellement impossible pour les entreprises du secteur d'atteindre un seuil de rentabilité.

En conclusion, le LCGB exhorte la Fédération des employeurs de prendre toutes ses responsabilités pour se conformer scrupuleusement au droit du travail ainsi qu'à la convention collective sectorielle tout en reconnaissant le mérite des chauffeurs pendant la période de la crise sanitaire. Le LCGB continue également sa lutte pour renforcer et clarifier certains points de la convention collective sectorielle afin d'éviter toute ouverture à diverses interprétations et pour obtenir une juste reconnaissance du métier de chauffeur professionnel, qui relève de nombreuses contraintes pour les salariés.

## Aviation
### Piquet pour l'avenir

Compte tenu de la situation économique générale de l'industrie mondiale de l'aviation, le gouvernement a en date du 14 juillet 2020 convoqué une réunion « Tripartite pour le secteur de l'aviation ». En prélude à cet événement, les syndicats LCGB et NGL-SNEP ont organisé un rassemblement au Kirchberg pour souligner l'engagement exemplaire de tous les employés de l'aviation au cours des derniers mois permettant à Luxair, luxAirport et Cargolux de jouer un rôle significatif dans la lutte contre la pandémie COVID-19.

Afin de reconnaître cet engagement tout en pérennisant les emplois du secteur, les syndicats LCGB et NGL-SNEP revendiquent :

- la sauvegarde des emplois au Luxembourg moyennant des garanties et par
  - l'extension du chômage partiel pour les entreprises concernées ;
  - la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) de la sidérurgie ;
  - la limitation du recours à des contrats de travail précaires (intérimaires, CDD, saisonniers, « contractors », etc.) ;
- la création d'un concept global de pérennisation des entreprises du secteur de l'aviation luxembourgeoise, qui permet aux entreprises de préparer l'après-crise, tout en garantissant des emplois de qualité et en offrant des perspectives aux salariés.

## Aviation
### Tripartite sectorielle

Les syndicats LCGB et NGL-SNEP remercient l'ensemble des salariés pour leur engagement et leur soutien à l'occasion du « piquet pour l'avenir », qui a eu lieu en amont de la réunion sectorielle tripartite du 14 juillet 2020.

Lors de cette réunion, sous la présidence du Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, un état des lieux de la situation économique et sociale de Luxair, luxAirport et Cargolux a été dressé.

Force est de constater que le secteur de l'aviation luxembourgeoise a été fortement touché par la crise COVID-19 à travers les derniers mois et risque

## 1970

**30 avril**

Le 50e anniversaire éveille l'organisation d'une seule et unique grande fête nationale pour le 1er mai

soziale fortschritt

LCGB

nummer 9 / 51. joergank — Wiltz, 30. abrill 1970 — einzelnummer: 5 frang

Auf zur LCGB-Demonstration nach Ettelbrück

1. MAI-PROGRAMM DES LCGB

„L.C.G.B., repräsentativer denn je dem 50jährigen Jubiläum entgegen"

1. Mai 1970

## 1970

**6 octobre**

Le LCGB proclame la future publication du « O Trabalhado », un journal informatif pour les travailleurs portugais au Luxembourg

soziale fortsch

nummer 14 / 51. joergank — lëtzebuerg, 10. juli 1970

'O Trabalhador'

Este é o nome do jornal sindical especialmente feito para os trabalhadores portugueses no Luxemburgo, editado no sindicato cristão.

Demokratisierung der Bildung

de continuer à souffrir des récents développements volatils de la crise sanitaire.

Les partenaires de la tripartite ont convenu d'établir un concept d'avenir global sous forme d'un accord tripartite afin de pérenniser les emplois et les existences des salariés y rattachés. A cette fin, des groupes de travail au niveau de chaque entreprise, seront mis en place.

Les représentants du gouvernement et les partenaires sociaux se sont dans ce contexte engagés à prendre toutes les mesures nécessaires pour la pérennisation des sociétés, le maintien de l'emploi et des acquis sociaux des salariés.

En vue de la finalisation d'un plan consolidé pour l'avenir du secteur de l'aviation luxembourgeoise, une prochaine réunion de la tripartite sectorielle a été fixée au 17 septembre 2020.

Le LCGB et le NGL-SNEP ont en particulier souligné l'importance d'adapter les mesures développées au sein de la tripartite sidérurgie au secteur de l'aviation (ex. prêt temporaire de main d'œuvre, préretraite, reclassement par le biais de la formation continue...).

Le LCGB et le NGL-SNEP continueront à s'engager avec tous les moyens à leur disposition pour la sauvegarde des emplois et des acquis sociaux afin d'honorer l'engagement de tous les salariés de l'aviation luxembourgeoise.

# Transport

## Echange partenaires européens

En date du 26 août 2020, le LCGB a rencontré ses partenaires européens de la CFDT et de la CSC pour un échange constructif quant au secteur du transport au niveau régional, national et international.

# Tripartite Aviation

## Réunion du groupe de travail

Tel que décidé lors de la réunion sectorielle tripartite du 14 juillet 2020, les syndicats et un groupe restreint de la délégation du personnel se sont réunis en date du 20 août 2020 et du 3 septembre 2020 avec la direction en vue de développer un plan d'avenir pour Luxair. Lors de ces réunions, les parties ont présenté et discuté leurs différentes propositions.

Les syndicats ont proposé un « Plan d'avenir Luxair » conforme au cadre légal concernant l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi garantissant la sauvegarde des existences, des salaires et le maintien des acquis sociaux.

La proposition syndicale prévoit les mesures sociales d'accompagnement principales suivantes :

- la garantie d'emploi pendant la durée du plan et que l'entreprise ne procédera à aucun licenciement pour raisons non-inhérentes à la personne ;
- l'extension du chômage partiel en tant qu'instrument anticrise ;
- l'instauration d'une Cellule de Reclassement (CDR) visant à maintenir l'ensemble des salariés dans l'emploi et de maintenir leur employabilité par le biais de plans de formation ;
- le recours au prêt temporaire de main-d'œuvre avec un droit de retour du salarié ;
- l'application de la législation sur la préretraite ajustement et la préretraite ajustement progressive, cette dernière permettant de valoriser le « know how » des salariés partants via des périodes de formation dont ceux-ci pourraient être les auteurs sur le terrain afin de transmettre leur savoir-faire ;
- dans le cadre de ce « Plan d'avenir », la CCT ne pourra subir aucune dégradation des acquis des salariés. Des mesures temporaires éventuelles concernant la CCT devront être négociées avec les syndicats contractants dans le respect des procédures et délais légaux et conventionnels ;
- la mise en place d'un comité de suivi au niveau de l'entreprise, incluant la délégation du personnel et les syndicats contractants, ainsi qu'un comité de suivi au niveau de la tripartite sectorielle afin de suivre l'avancement des différents éléments couverts par le plan et le cas échéant discuter sur des ajustements éventuellement nécessaires.

# JOST

## Nouvelle affaire en Belgique

Le 10 septembre 2020, le LCGB, syndicat majoritaire au niveau national dans le secteur transport s'est montré consterné par la nouvelle affaire qui vient d'éclater autour de la société de transport JOST en Belgique.

En effet, la société belge du Groupe JOST louerait toutes les 2 semaines un avion entre Bucarest et Maastricht, qui acheminerait quelque 160-180 travailleurs Roumains pour rouler des camions sur les routes belges et internationales. Le syndicat CSC Transcom a en plus souligné que les conditions de vie au sein des hangars de JOST à Herstal, près de Liège, seraient loin d'être conformes aux règles sanitaires COVID-19, voire même inexistantes avec des maltraitances, des insultes ainsi qu'un accès à seulement 3 douches et 2 toilettes pour plus de 100 chauffeurs. Dans ce contexte, le LCGB souligne à nouveau sa demande à l'Inspection des Mines et du Travail (ITM) de renforcer leurs contrôles quant au respect des mesures sanitaires liées aux COVID-19 afin d'éviter de telles situations déplorables au Luxembourg.

Comme ceci n'est pas la première fois que la société JOST relève d'un comportement douteux, que ce soit en Belgique ou au Luxembourg, le LCGB s'inquiète quant aux conditions de travail des chauffeurs employés par JOST S.A. au Luxembourg. Rien qu'au mois d'avril, 21 d'entre-deux étaient au chômage partiel avec une rémunération à 80 % payée au final par le gouvernement luxembourgeois à des entreprises en difficulté. Comme le livre de commande en Belgique semble être bien rempli tout en nécessitant de la main-d'œuvre additionnelle, le LCGB se demande si cette perte salariale des chauffeurs luxembourgeois de l'ordre de 20 % est justifiée, ou si elle fait partie d'une stratégie d'optimisation budgétaire ? Le fait que moyennant cette pratique, JOST pourrait en outre des 80 % des salaires également économiser les charges sociales, cette pratique serait totalement inadmissible pour le LCGB.

Fin juillet 2020, le LCGB était déjà monté au créneau en dénonçant certaines dérives et pratiques dans le secteur du transport au Luxembourg. Ainsi le LCGB rappelle qu'il continue à veiller au développement et au maintien des conditions de travail des salariés de JOST S.A. au Luxembourg. Le LCGB poursuivra également sa lutte pour renforcer et clarifier certains points de la convention collective sectorielle pour éviter toute malversation ou interprétations et pour obtenir une juste reconnaissance du métier de chauffeur professionnel.

# Luxair

## bafoue le dialogue social

Suite à la réunion sectorielle tripartite du 14 juillet 2020, convoquée par le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, en présence du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et du Ministre des Finances, les représentants du personnel se sont réunis en date du 20 août 2020 et du 3 septembre 2020 avec la direction-générale de Luxair en vue de préparer la prochaine réunion sectorielle tripartite du 17 septembre 2020.

Lors de ces réunions, la direction-générale a présenté un plan d'action présentant clairement un sureffectif et des mesures mettant en péril directement les acquis sociaux des salariés. Les organisations syndicales se sont clairement opposées aux revendications de la direction-générale, qui sont carrément à l'encontre de l'esprit des discussions menées dans le cadre de la tripartite sectorielle aviation du 14 juillet 2020. Les organisations syndicales n'ont pourtant pas relâché leur engagement syndical et ont proposé un plan d'avenir pour le maintien dans l'emploi et la sauvegarde des existences des salariés.

Malgré les discussions en cours et le mandat donné aux partenaires sociaux lors de la dernière réunion tripartite, la direction-générale n'a démontré aucune volonté, voir un refus total, de mener des discussions ou des négociations sur le plan d'avenir, le cadre tripartite et les pistes proposées par les organisations syndicales.

### Le saviez-vous ?

Le 9 octobre 1970, les syndicats représentatifs du secteur privé FEP, LAV (aujourd'hui OGBL) et LCGB se rejoignent pour créer le Conseil National des Syndicats (NGR).

# 1973

**13 avril**

Le slogan du 1er mai de 1973 « De Mënsch am Mëttelpunkt » va guider le travail syndical du LCGB jusqu'à présent

soziale
Fortschritt
LCGB
Der Mensch im Mittelpunkt
Endlich:
Congé éducation!
1. Mai 1973
De Mënsch am Mëttelpunkt
Petingen
Redingen/Attert
Zu einer Pressekonferenz
Sorgen um den Handwerkernachwuchs

# 1974

Grâce à la libre circulation de personnes en Europe, la Grande Région devient un marché du travail transfrontalier. Le LCGB fait paraître une édition spéciale du Fortschrëtt pour les travailleurs frontaliers

LCGB • CLSC
INFORMATIONS
AUX OUVRIERS FRONTALIERS
Salaires et contrat collectif
Quelques explications supplémentaires concernant le contrat collectif
Réforme des Caisses de Maladie
Impôts

Par cette façon d'agir, la direction-générale bafoue le dialogue social et piétine l'initiative des Ministres BAUSCH et KERSCH d'avoir convoqué la tripartite sectorielle en vue de mener à bien des discussions et négociations, certes difficiles mais fidèle à l'esprit du modèle social luxembourgeois. La direction générale fait part, par son action arrogante et irréfléchie, d'un mépris total envers son personnel et foule aux pieds notre modèle de dialogue social.

A travers des décennies, le modèle tripartite a permis de surmonter bon nombre de crises de l'économie de notre pays en sauvegardant l'existence des salariés concernés et la pérennité des sociétés et des emplois y affectés. Le modèle social luxembourgeois est la seule réponse possible aux défis de la crise actuelle !

Les organisations syndicales ont dans cette optique revendiqué un plan d'avenir sur la base légale du plan de maintien de l'emploi pour la société Luxair se basant sur un plan d'investissements et un plan de gestion des sureffectifs afin de garantir la pérennité des activités de la société et des emplois et de garantir la sauvegarde des existences des salariés ainsi que le maintien des acquis sociaux. Ce plan d'avenir devra faire partie intégrante des négociations et conclusions de la tripartite sectorielle aviation.

La proposition des organisations syndicales prévoit les mesures sociales d'accompagnement principales suivantes :

- la garantie d'emploi pendant la durée du plan et que l'entreprise ne procédera à aucun licenciement pour raisons non-inhérentes à la personne ;
- l'extension du chômage partiel en tant qu'instrument anticrise ;
- l'instauration d'une Cellule de Reclassement (CDR) visant à maintenir l'ensemble des salariés dans l'emploi et de maintenir leur employabilité par la mise en place d'une formation continue interne indispensable face à la crise actuelle ;
- le recours au prêt temporaire de main d'œuvre avec un droit de retour du salarié ;
- l'application de la législation sur la préretraite ajustement et la préretraite ajustement progressive, cette dernière permettant de valoriser le « know how » des salariés partants via des périodes de formation dont ceux-ci pourraient être les auteurs sur le terrain afin de transmettre leur savoir-faire ;
- la mise en place d'un comité de suivi au niveau de l'entreprise, incluant la délégation du personnel et les syndicats contractants, ainsi qu'un comité de suivi au niveau de tripartite sectorielle afin de suivre l'avancement des différents éléments couverts par le plan et le cas échéant discuter sur des ajustements éventuellement nécessaires.

En négligeant ce plan d'avenir viable des syndicats, la direction-générale vient de plus de prendre unilatéralement des décisions à l'encontre des intérêts des salariés et supprimant pratiquement l'ensemble des droits et avantages acquis au travers du dialogue social au cours des 40 dernières années, notamment :

- démantèlement des carrières par la suppression des avancements salariaux liés à l'ancienneté au-delà de 20 ans pour tous les salariés et au-delà de 15 ans pour les pilotes ;
- gel des salaires pendant 3 ans ;
- suspension du paiement du 13e mois pendant 3 ans ;
- suppression de certaines primes de responsabilité ;
- réduction des jours de congé au minimum légal notamment par la suppression de 4 jours chômés et du congé lié à l'ancienneté ;
- suppression du cadeau de 25 ans d'ancienneté et de la prime de départ en retraite ;
- diminution au minimum légal du taux pour travail de nuit et heures supplémentaires ;
- introduction du parking payant pour tous les salariés ;
- suppression de la pause payée de 15 minutes ;
- flexibilisation unilatérale des horaires de travail.

Finalement, la direction-générale n'hésite pas à dénigrer son personnel fidèle, motivé et engagé tout au long de la crise, en classifiant une partie considérable de ses salariés en tant que « low performers » et n'offrant aucune perspective quant au maintien dans l'emploi des salariés concernés.

Comme la crise sanitaire actuelle est une, sinon la pire crise depuis la Deuxième Guerre Mondiale, sans une action concertée de la part de tous les partenaires de la tripartite, elle risque de devenir la pire crise sociale pour les salariés de Luxair, dont l'Etat est directement ou indirectement actionnaire à plus de 70 %.

La prochaine réunion de la tripartite sectorielle aviation est fixée au 17 septembre 2020. Dans ce contexte, les organisations syndicales offrent leur plein support et soutien aux Ministres BAUSCH, KERSCH et GRAMEGNA pour mener à bien les discussions tripartites en vue de la finalisation d'un plan global pour l'avenir du secteur de l'aviation luxembourgeoise.

# Tripartite Aviation
## Garantie d'emploi

Les organisations syndicales LCGB, OGBL et NGL-SNEP remercient l'ensemble des salariés pour leur engagement à l'occasion du 2e piquet en amont de la réunion sectorielle tripartite du 17 septembre 2020. Grâce au grand soutien des salariés, les organisations syndicales ont pu obtenir gain de cause.

Les discussions futures seront menées sur base du plan d'avenir proposé par le LCGB, l'OGBL et le NGL-SNEP.

D'ores et déjà, les salariés de Luxair disposent d'une garantie d'emploi et les revendications patronales méprisantes quant aux acquis sociaux ne font plus partie des discussions de la tripartite.

En effet, la réunion tripartite, sous la présidence du Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, et en présence du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et du Ministre des Finances, a permis les constats suivants :

- Cargolux : s'en sort plutôt bien, malgré toutes les restrictions et problèmes tout au long de cette crise ;
- luxAirport : doit faire face à une perte de revenus considérable, tout en continuant à assurer la sécurité de l'Aéroport ;
- Luxair : la crise sanitaire a fortement impacté la société et renforcé des déficiences structurelles existantes.

De ce fait, la tripartite a décidé de mettre en place un nouveau groupe de travail composé des organisations syndicales, de la direction-générale de Luxair et de représentants des 3 Ministères. Ce groupe de travail analysera le besoin en effectifs pour les années 2020 à 2023 et les mesures telles que proposées dans le plan d'avenir des organisations syndicales, permettant de garantir la sauvegarde de l'emploi afin d'éviter absolument le recours à des licenciements.

Les pistes d'ores et déjà définies par la tripartite sectorielle pour aboutir à ce résultat sont :

- les différentes formes de préretraite ;
- la cellule de reclassement, liée au prêt temporaire de main-d'œuvre et à une formation interne renforcée, supportée par les différentes formes de chômage partiel.

En parallèle, le Ministère du Transport définira un plan d'investissement global pour le développement des activités de l'aéroport de Luxembourg.

# Tripartite Aviation
## Accord de principe trouvé

Suite aux différentes réunions du groupe de travail tripartite composé des organisations syndicales, de la direction-générale de Luxair et de représentants des 3 Ministères en date du 22.09.2020, 25.09.2020, 01.10.2020, 02.10.2020 et 05.10.2020, la tripartite a procédé lors de la réunion du 7 octobre 2020 à l'analyse des chiffres concernant le sureffectif ainsi que des différentes mesures discutées entre partenaires sociaux. Suite à une discussion constructive de toutes les parties, un accord de principe a pu être trouvé.

L'analyse des chiffres présente un sureffectif important de 600 salariés. L'accord tripartite, permettra de résorber la moitié du sureffectif par le biais des différentes préretraites.

Pour le sureffectif restant, une cellule de reclassement (CDR) sera mise en place dont la mission princi-

**Le 17 septembre 2020 a eu lieu un piquet de protestation pour un plan d'avenir durable pour l'aviation luxembourgeoise.**

# 1976

**27 février**

Le Soziale Fortschrëtt se réorganise et résume son contenu en sommaire

menden Defizit unserer Pensionsversicherungen. Nur durch das permanente Zuwandern von Ausländern sind wir überhaupt noch in der Lage, unsern Verpflichtungen gegenüber den Versicherten nachzukommen. Jugendliche, welche an der Finanzierung der Altersversicherung teilnehmen, gibt es immer weniger. Bei Gelegenheit der geplanten großen Rentenreform muß diese Sachlage jedenfalls in Betracht gezogen werden, wenn wir nicht eines Tages eine unliebsame Überraschung erleben wollen.

Diese Parlamentsdebatte war sonder Zweifel von großer Wichtigkeit, schon allein deswegen, damit jeder seine Verantwortung erkennen soll. Bei der Lösung der sich stellenden Probleme sind wir als LCGB jedenfalls bereit, unsere Verantwortung zu übernehmen, erwarten aber andererseits auch von der Regierung, daß sie die Dinge nicht einfach weiter treiben läßt, sondern endlich selbst auch die nötigen Maßnahmen trifft, um das Geschehen wieder einigermaßen in den Griff zu bekommen.

In dieser Ausgabe:


— Bezirk Süden: Erfolgreicher Kongreß S. 2
— Auch ein Grundsatzprogramm S. 2
— Die Arbeitslosenversicherung S. 3
— Die vernachläßigten Staatsdiener S. 3
— Wir sehen schwarz S. 4
— Goodyear, ein gutes Exempel S. 5
— Caisse Médico Chirurgicale: Ja oder nein? S. 6
— Contre l'adaptation à l'incide S. 8


bruar in einem 1. Jahres-
gr. Victor Elz gedacht. Die
frale war ein Beweis dafür,
n Gewerkschaftler weiter-

sein Einsatz für die Rechte
e Liebe zur Kirche sind für

gr Victor Elz aufgenommen
Liebe wird er ihm der ver-

# 1976

**17 décembre**

La crise sidérurgique bouleverse l'économie luxembourgeoise. Le LCGB publie un manifeste en vue de la grande démonstration du 18 décembre 1976, qui rallie finalement plus de 12.000 travailleurs

pale sera de reclasser les salariés concernés, en interne à la Luxair, ou en externe auprès d'autres entreprise ou de l'état ou des communes, par le biais d'un plan de formation efficient et individualisé et/ou par le prêt temporaire de main d'œuvre.

L'accord tripartite prévoit une garantie d'emploi et que l'entreprise ne procédera à aucun licenciement pour raisons non-inhérentes à la personne pendant la durée de l'accord. Le texte quant au détail de l'accord devra encore être rédigé et sera présenté aux différentes instances statutaires des organisations syndicales pour validation.

Les différentes parties de la tripartite se sont accordées à ce que la convention collective soit partie intégrante de l'accord tripartite et que celle-ci sera prolongée pour la durée dudit accord, à savoir pour la période 2021-2023.

La convention collective sera prolongée dans son intégralité et avec tous les acquis, hormis les augmentations barémiques pendant la durée de l'accord, sauf retour à une meilleure fortune de l'entreprise.

Concernant la perte de salaire des salariés en CDR, celle-ci sera compensée partiellement par des jours de repos supplémentaires sur base de jours de congé ou payés lors d'une meilleure fortune de l'entreprise.

Une prochaine réunion de la tripartite sectorielle aviation a été fixée au 9 novembre 2020, en vue de la signature de l'accord tripartite après validation du texte par les différentes parties.

# CFL Logistics

## Supplément de salaire

Lors d'une réunion avec la direction de CFL Logistics début octobre 2020, la délégation a pu obtenir un supplément de salaire pour le travail effectué dans l'environnement froid, càd en relation avec des produits surgelés. Chaque salarié travaillant dans ce service se verra octroyer un supplément de salaire correspondant à :

- 6 € bruts pour une demi-journée de travail ;
- 12 € bruts pour une journée de travail de plus de 4 heures.

# LCGB-Transport

## Réunion du Comité Fédéral

En date du 12 octobre 2020, le Comité Fédéral du LCGB-Transport s'est réuni afin d'aborder de nombreux sujets d'actualité, dont notamment le règlement 883/2004 CE relatif à la sécurité sociale, le secteur de l'aviation, la convention collective sectorielle transport ainsi que l'affaire récente autour du groupe JOST.

# Règlement 883/2004 CE

## Le LCGB poursuit ses actions

Le 9 octobre 2020, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport au Grand-Duché, a rencontré le Ministre de la Sécurité Sociale ainsi que des représentants du Centre Commun de la Sécurité Sociale et du Ministère de la Mobilité et des Travaux publiques afin d'aborder les répercussions du règlement européen 883/2004 CE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Ce règlement prévoit qu'un salarié exerçant une partie substantielle de son activité (au moins 25 %) dans son pays de résidence, est soumis à la législation de celui-ci et doit y être affilié en matière de sécurité sociale. Si le salarié exerce pourtant moins de 25 % de son activité dans son pays de résidence et s'il n'est employé que par une seule entreprise, la législation applicable est celle du pays du siège social ou d'exploitation de l'employeur.

Pour le salarié du secteur du transport international, qui était engagé avant le 1er mai 2010 et pour lequel la situation personnelle n'a pas changé entretemps, les dispositions de l'ancien règlement restaient applicables pour une durée de 10 ans, à savoir une affiliation dans l'Etat membre du siège de l'employeur si cette personne n'était pas occupée de manière prépondérante sur le territoire de l'Etat membre où elle réside. Cette dérogation a pris fin le 30 avril 2020 en pleine crise sanitaire COVID-19.

Depuis lors, de nombreuses dérives ont vu le jour au Luxembourg. L'exemple phare étant la pratique de certaines entreprises visant à forcer leurs chauffeurs à signer un avenant à leur contrat de travail pour appliquer la législation de leur pays de résidence, y compris des cotisations sociales au taux plus élevé pour les salariés, et par conséquent, les dispositions de la convention collective locale. Plus de 800 salariés, soit environ 10 % de l'effectif du secteur, sont potentiellement touchés par cette problématique.

Lors d'une conférence de presse en date du 9 juillet 2020, le LCGB avait déjà dénoncé ses agissements qui visent malhonnêtement à dégrader de manière considérable les conditions de travail et de rémunération des chauffeurs. Si le salarié signe un tel d'avenant, son salaire net pourrait concrètement se réduire de près de la moitié.

Le LCGB a tenu à sensibiliser les acteurs gouvernementaux principaux sur ces dérives qui sont contraires au but initial du règlement européen : la lutte contre le dumping social au sein de l'Union européenne via une coordination des systèmes de sécurité sociale. Afin de remédier à cette problématique, le LCGB a revendiqué la négociation de dérogations pour nos trois pays voisins via des accords bilatéraux tels que prévu par l'article 16 du règlement. Le but étant d'exempter les salariés du transport de ces mesures comme cela se fait par exemple pour les salariés du transport fluvial rhénan.

Le Ministre de la Sécurité Sociale a souligné son intention de prendre prochainement contact en ce sens avec ses homologues Français, Belges et Allemands et d'en informer également le Commissaire européen à l'Emploi et aux Affaires Sociales, Nicolas SCHMIT, vu les négociations en cours sur une refonte du règlement 883/2004.

### Le saviez vous ?

En début de 1975, le siège du LCGB fut relocalisé au siège actuel à Luxembourg-Ville.

# Accord Tripartite

## Délégués LCGB ont validé textes

Lors d'une conférence des délégués du LCGB en date du 4 novembre 2020, les différents documents de l'accord tripartite élaboré entre la direction-générale de Luxair et les syndicats contractants ont été validés.

L'accord prévoit un plan d'avenir Luxair pour la période 2020-2023, qui garantit l'emploi et qu'aucun licenciement pour raisons non-inhérentes à la personne ne sera effectué pendant la durée de l'accord. Ceci se fait notamment par la création d'une cellule de reclassement (CDR), un outil primordial et essentiel pour la gestion du sureffectif conjoncturel et structurel. La mission principale de la CDR sera de reclasser les salariés concernés en interne à la Luxair ou en externe auprès d'autres entreprises ou de l'état ou des communes, si nécessaire par le biais d'un plan de formation renforcé et adapté aux besoins des salariés et/ou par le prêt temporaire de main-d'œuvre. La CDR sera supportée par les mesures du chômage partiel ainsi que les différentes formes de préretraite.

Une garantie du salaire de base sera assurée aux salariés dans la CDR pendant les périodes d'activité dans le cadre de missions temporaires en interne ou en externe ou dans le cadre du prêt temporaire de main-d'œuvre. Aux salariés touchant l'indemnité de chômage partiel, Luxair compensera la perte de salaire par l'attribution de 2 jours équivalents par mois complet dans la CDR pendant les années 2021 à 2023. Les jours cumulés seront rémunérés aux salariés concernés lorsque Luxair aura atteint une rentabilité durable.

La convention collective sera prolongée de 3 ans jusqu'au 31.12.2023 dans son intégralité et avec tous les acquis, hormis les augmentations barémiques (annuités ou biennales). En cas d'un retour à une meilleure fortune de l'entreprise, les parties se sont accordées que les annuités ou biennales suspendues seront à négocier lors du renouvellement de la convention collective.

Finalement, le LCGB constate avec satisfaction que l'accord tripartite fait déjà ses preuves avant même l'instauration de la CDR, alors que Luxair et le Ministère de la Santé ont introduit une demande de prêt temporaire de main-d'œuvre concernant une cinquantaine de salariés afin de renforcer l'équipe du Contact Tracing.

# 1979

**19 octobre**

Pour la première fois, le Soziale Fortschrëtt aborde une thématique sous forme d'interview. Jean SPAUTZ, Président du LCGB, a l'honneur d'être le premier

Interview mit:

LCGB-Präsident Jean Spautz

Die Rentenreform wieder im Gespräch

# 1980

**5 mai**

La fête du 1er mai du LCGB devient de plus en plus populaire et joue un rôle central pour l'organe du syndicat

soziale Fortschrëtt

LCGB

1. Mai in ESCH/ALZETTE:

FORTSCHRITT UND SICHERHEIT

Der Feiertag der Arbeit.

# Gardiennage

## LCGB-CSNG
### Réunion du comité

En date du 25 juin 2020 a eu lieu une réunion du comité LCGB-CNSG (gardiennage) pour discuter la situation actuelle du secteur, le centre de formation sectoriel ainsi que la reconnaissance de l'engagement des agents de sécurité durant la crise sanitaire. Pascale LAMBERT LOCATELLI fut également élue comme Vice-Présidente et Secrétaire du comité.

## Gardiennage
### Professionnalisation du métier

Le 30 septembre 2020 et à l'occasion d'une rencontre avec des représentants du Ministère de l'Education Nationale, les syndicats LCGB et OGBL ont à nouveau souligné leur revendication de longue date pour une professionnalisation du métier d'agent de sécurité.

A l'inverse de ses pays voisins, qui offrent un parcours scolaire pour une carrière d'agent de sécurité reconnu depuis plus de 2 décennies, au Luxembourg une telle professionnalisation fait toujours défaut.

Bien que les négociations pour la convention collective du secteur du gardiennage aient pu permettre la mise en place du premier centre de formation sectoriel luxembourgeois, ceci n'est qu'une étape dans la bonne direction. Nul doute que ces formations aideront à améliorer les compétences professionnelles et techniques nécessaires à l'exercice de la fonction, mais celles-ci ne sont pas des formations diplômantes reconnues.

Les syndicats revendiquent cette professionnalisation notamment par l'introduction d'une formation professionnelle de base CCP (certificat de capacité professionnel luxembourgeois) au niveau de l'enseignement secondaire de 3 ans en alternance (concomitant) qui devra se concentrer sur :

- missions et tâches garantissant la sécurité absolue d'une mission de gardiennage régulier ;
- mesures de protection et d'hygiène en cas de pandémie. Bien que cette crise sanitaire prenne fin un jour, le comportement social devra s'adapter à une nouvelle réalité ;
- des compétences spécifiques pour faire face aux changements technologiques liés à la digitalisation du métier ainsi qu'au niveau du cadre légal et de la gestion de conflit.

A l'heure actuelle, de plus en plus de clients au Luxembourg exigent des sociétés de sécurité privée de leur fournir du personnel qualifié notamment pour mitiger aux risques liés à la surveillance et la protection des biens et des personnes, la main-d'œuvre provient essentiellement des pays frontaliers comme ils sont déjà en possession de diplômes.

Pour ainsi renforcer une professionnalisation du métier d'agent de sécurité au Luxembourg, les syndicats revendiquent également une reconnaissance du niveau d'études, d'équivalence de diplômes et d'équivalence de qualifications professionnelles de tout autre pays de la communauté Européenne.

Une prochaine entrevue avec le Ministre du Travail est d'ores et déjà planifiée afin d'intégrer l'ADEM dans le processus éventuel de réorientation de carrière professionnelle. Les syndicats poursuivront leur engagement pour d'aboutir à la juste reconnaissance du métier d'agent de sécurité, et dans l'intérêt de tous les salariés du secteur.

## Agent de sécurité
### Rencontre Ministère du Travail

En date du 8 octobre 2020, les syndicats LCGB et OGBL ont rencontré des représentants du Ministère du Travail afin de poursuivre leurs démarches quant à une professionnalisation du métier d'agent de sécurité. Les syndicats ont ainsi formulé une demande pour scolariser les formations d'agent de sécurité actuellement proposées par l'ADEM dans le cadre des reconversions professionnelles. Il serait souhaitable que les demandeurs d'emplois devraient plutôt suivre un cursus scolaire une fois la mise en place d'une formation professionnelle de base CCP finalisée.

Pour rappel, les dernières négociations de la convention collective du secteur du gardiennage, signée le 30 août 2019, ont abouti à la création du premier centre de formation sectoriel au Luxembourg. Bien que ce soit un premier pas encourageant en vue de la professionnalisation de ce métier, des formations diplômantes font toujours défaut. Suite à des réunions avec la Ministre de la Justice en mars et en mai 2020, l'instauration d'un groupe de travail interministériel a été promise aux syndicats et la Ministre de la Justice vient d'être rappelée à sa promesse.

Au vu des réactions positives des principaux acteurs politiques, une entrevue sera prochainement organisée avec la Fedil Security Services (la fédération patronale). Les syndicats poursuivront leur engagement pour la création d'un véritable statut et une reconnaissance du métier d'agent de sécurité.

# Nettoyage de bâtiments

## Convention collective
### Reprise des négociations

Après une pause de 4 mois due à la crise sanitaire, la Fédération des entreprises de nettoyage, les syndicats et les représentants du personnel ont repris les négociations pour le renouvellement de la convention collective en date du 9 juillet 2020. Les parties ont eu un premier échange quant aux revendications présentées par les syndicats ainsi que l'impact de la crise COVID-19 pour les entreprises de nettoyage et l'emploi des salariés, dont notamment :

- augmentation linéaire de tous les salaires ;
- augmentation et modification de la prime d'assiduité ;
- instauration d'un mécanisme visant l'introduction graduelle d'un 13e mois ;
- augmentation du nombre de jours de congé lié à l'ancienneté ;
- comptabilisation des déplacements entre chantiers comme temps de travail ;
- augmentation de l'indemnité kilométrique ;
- introduction d'une distance maximale du chantier d'origine lors d'un transfert/modification du chantier ;
- suppression de l'article 7.5 de la CCT concernant la flexibilisation du temps de travail.

Pour l'équipe du LCGB-Nettoyage de bâtiments, la future convention collective devra garantir une revalorisation et une amélioration juste et équitable des conditions salariales et de travail des salariés du secteur du nettoyage.

## Nettoservice
### Repos hebdomadaire

Depuis octobre 2019, le LCGB ainsi que la délégation du personnel de Nettoservice réclament de la direction la régularisation du non-respect du repos hebdomadaire de 44 heures. En effet, cette situation est inacceptable et doit être réglée dans les meilleurs délais et comme prévu par la loi rétroactivement jusqu'à 3 ans.

Alors que malgré plusieurs interventions du LCGB, par tous les moyens à sa disposition, la direction est restée muette et n'a entamé aucune action favorable dans le sens positif envers ses fidèles salariés, le LCGB a finalement dénoncé ce litige auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) qui a contacté de suite la société.

La direction de Nettoservice a confirmé en date du 9 septembre 2020, que tous les dossiers concernés sont en analyse et que le nécessaire sera fait afin que les salariés touchés par cette irrégularité soient régularisés suivant les dispositions de la loi.

## 1980

**19 septembre**
Une invitation pour un congrès fédéral fait son apparition dans le Soziale Fortschrëtt

## 1981

**6 mai**
L'organe syndical du LCGB continue sa modernisation graphique

# Secteur Public

## Encevo

### Reprise des négociations

Après une pause de trois mois due à la crise sanitaire, les négociations pour le renouvellement de la convention collective d'Encevo entre la direction, les syndicats et les représentants du personnel ont été reprises au 17 juin 2020.

Après un échange d'informations, le développement financier attendu du groupe Encevo jusqu'à la fin de l'année a été présenté et discuté. Alors que les chiffres au début des négociations étaient plutôt positifs, maintenant, en raison de la crise COVID-19, le groupe marque une tendance plutôt négative. Toutefois, cette évolution n'affecte pas toutes les divisions du groupe de la même manière et d'autres effets secondaires de la crise ne peuvent pas être prévus avec précision à l'heure actuelle.

Malgré les conditions-cadres actuelles, les syndicats ont pour objectif de conclure les négociations dans un délai raisonnable et selon les analyses disponibles.

## SES

### Négociations du plan social

L'annonce du plan social chez SES fin mai 2020 fut dure à avaler : la société européenne des satellites (SES) prévoyait de licencier 10-15 % de son effectif mondial et le siège social au Luxembourg ne serait pas épargné. Alors que les négociations entamées le 25 juin 2020 ont d'ores et déjà permis de réduire le nombre initial de personnes impactées, l'OGBL et le LCGB déplorent que chaque personne licenciée en soit une de trop.

Toutefois, l'OGBL et le LCGB avaient dès le début revendiqué de négocier un plan de maintien dans l'emploi (PME) au lieu d'un plan social. Les syndicats déplorent également, que certains délégués du personnel figurent parmi les salariés impactés par le plan social. En effet, un délégué du personnel, élu démocratiquement par les salariés et dont la mission principale est la défense des intérêts du personnel, est protégé contre le licenciement afin qu'il puisse librement exercer son mandat. Par conséquent, cet acte de la direction est inacceptable et inconcevable. Essayer de déstabiliser ces garants des intérêts du personnel, qui sont mandatés de négocier le plan social en les mettant sur la liste est pitoyable.

En outre, les syndicats critiquent la méthode de calcul et la substance restreinte pour les indemnités de départ extra-légales avancées et défendues de manière intransigeante par la direction, qui ne prend nullement en compte les coûts de vie et conditions luxembourgeoises. Finalement, les syndicats revendiquent un paquet financier digne et respectueux vis-à-vis des salariés congédiés à l'issue de ce plan social.

## SES

### Plan de maintien dans l'emploi

Après plusieurs semaines de longues et dures négociations ponctuées par une ultime journée pleine de revirements, la direction de SES a enfin décidé de céder aux arguments de l'OGBL et du LCGB ainsi que des représentants du personnel des différentes entités du groupe. Dès le début des négociations, le camp salarial avait dénoncé le caractère précipité d'un plan social, en revendiquant, dans le cadre du processus de restructuration de l'entreprise, un plan de maintien dans l'emploi (PME).

La direction a finalement indiqué que la panoplie de mesures prévues dans le cadre d'un PME, telles que les réaffectations et la préretraite-ajustement, sont largement suffisantes pour poursuivre la transformation de l'entreprise en vue des futurs défis, tout en évitant des licenciements involontaires.

Par conséquent, le projet de plan social sera retiré auprès des institutions compétentes. Les partenaires se sont également mis d'accord pour entamer les négociations d'un PME au cours des prochaines semaines.

Grâce aux efforts des représentants du personnel et de la direction, le nombre de personnes qui, selon la direction, devront néanmoins être licenciées, a pu être réduit considérablement. Pour les salariés, où malheureusement aucune solution de redéploiement interne ne saurait être trouvée, une compensation financière extralégale sera versée, basée sur une moyenne entre la proposition de la direction et celle des délégations du personnel.

Le protocole d'accord signé le 9 juillet 2020 contient dores et déjà une clause de « non-licenciement » pour une période à négocier.

### Le saviez-vous ?

« Quand ces absurdités vont-elles cesser ? »
C'est le titre d'un article paru dans le Soziale Fortschrëtt du 17 juin 1977 en lien avec la problématique des 52 semaines de maladie. Même si la limite actuelle s'élève à 78 semaines, le problème de base reste une préoccupation principale du LCGB.

## SES

### Signature finale

En date du 31 juillet 2020, les délégations du personnel des 5 entités SES, les syndicats LCGB et OGBL, et la direction ont signé un plan de maintien dans l'emploi (PME) valable pour 2 ans.

Après que la direction ait initialement voulu réaliser un plan social, une annonce suivie de plusieurs semaines de négociations, les partenaires sociaux se sont finalement mis d'accord sur un PME, qui contient une série de mesures permettant à l'entreprise de continuer son processus de restructuration à l'échelle mondiale tout en évitant le recours à des licenciements collectifs.

Sous réserve de l'approbation par les instances officielles, des mesures sociales seront mises en place, dont notamment la préretraite-ajustement, un budget pour la formation en vue d'un éventuel réemploi en externe ainsi qu'un programme de redéploiement interne vers des postes vacants au sein des différentes entités de SES.

La mise en œuvre du PME et l'application des mesures négociées seront assurées par un comité de suivi composé par des membres des délégations signataires et de la direction qui se réunira de manière régulière.

## SEO

### Piquet de protestation

Depuis des années, le dialogue social au sein de SEO Luxembourg était en souffrance, une situation qui est maintenant couronnée d'un avertissement injustifié pour le Président de la délégation du personnel puisqu'il a dénoncé l'ajournement arbitraire des réunions. Un recours juridique a été introduit et l'ITM a été informée.

La direction entrave le travail de la délégation en refusant des réunions et même en cas d'échange, en ne partageant pas des informations complètes voire même incorrectes. Le droit du travail réglant le fonctionnement d'une délégation ne sont pas respectées (p.ex. l'exercice du mandat de délégué est à considérer comme temps de travail). Ainsi, de nombreux problèmes sont ignorés et les salariés quittent l'entreprise, malgré en théorie de bonnes conditions salariales.

Le LCGB exige à l'immédiat que la direction retire l'avertissement contre le président de la délégation du personnel et en général :

- une amélioration du dialogue social ;
- le respect mutuel de l'employeur et des salariés des règles internes existantes dans la relation avec les salariés ;
- la création d'une commission interne pour traiter des cas d'harcèlement et de mobbing.

Le LCGB surveillera la manière d'agir de la direction pour rétablir le dialogue social et revendique, si nécessaire, une intervention du Conseil d'administration.

## 1981

**4 septembre**

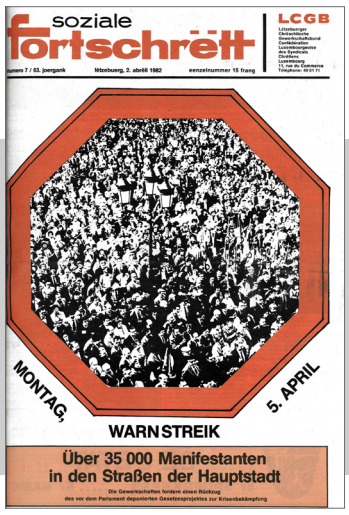
Le journal pour les jeunes « DAJEE » de la LCGJ, la jeunesse syndicale chrétienne, voit le jour

DAJEE
Jugendzeitung vun der LCGJ
Ausbildung ist Schutz vor Ausbeutung
Ferienjob

## 1982

**2 avril**

Le Soziale Fortschrëtt soutient la grève d'avertissement du 5 avril. 35.000 grévistes paralysent le pays pour manifester leur mécontentement quant aux mesures de crise du Gouvernement


soziale fortschrëtt
LCGB
MONTAG, 5. APRIL
WARN STREIK
Über 35 000 Manifestanten in den Straßen der Hauptstadt

# Santé, Soins, Socio-éducatif

## CCT SAS
### Préretraite-Solidarité

Suite à l'intervention du LCGB auprès du Ministère de Travail, ce dernier a confirmé que les salariés tombant sous la CCT SAS peuvent bénéficier de la préretraite-solidarité jusqu'à la fin du mois de septembre 2020.

Ainsi, le bénéfice de la préretraite solidarité peut être accordé aux salariés du secteur dans les conditions des stipulations y relatives du Code du Travail. Les critères de priorité pour l'admission à la préretraite seront établis au sein de chaque établissement en vertu des dispositions de la loi. (Article 34 de la CCT SAS).

## FHL & SAS
### Réunion du Comité fédéral

En date du 9 juillet 2020, le comité fédéral LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif a rencontré les secrétaires syndicales Céline CONTER et Mandy NOESEN. A l'ordre du jour figuraient des informations quant aux négociations pour les conventions collectives sectorielles et un échange sur l'évolution et les problèmes récents rencontrés dans les secteurs hospitaliers et socio-éducatif.

## AGEDOC-MARIE
### Augmentation linéaire

En date du 10 juillet 2020, le LCGB a signé un accord avec le Conseil d'Administration et les Directions des Ecoles Privées AGEDOC et MARIE pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Cette convention collective de travail règle les droits ainsi que les modalités d'évolution de carrières et de rémunération pour les salariés occupés dans les écoles privées Fieldgen à Luxembourg-Ville, Sainte-Anne à Ettelbrück et Marie-Consolatrice à Esch/Alzette.

L'accord valable jusqu'au 28 février 2023 prévoit notamment les améliorations suivantes :

- une augmentation linéaire de 3 % de la grille des salaires pour la revalorisation des carrières sans qualification, DAP, BAC et BAC+2 ;
- l'introduction d'un échelon d'ancienneté supplémentaire ;
- une augmentation de la prime de vêtements ainsi que de la prime d'ancienneté à 20 ans ;
- l'introduction de 2 nouveaux articles quant au congé sans solde et la préretraite progressive.

## Crèche « L'Abeille »
### 44 salariés emmenés en bateau

Suite à la cessation des activités de la crèche Attitude « L'Abeille » prévue pour fin août 2020, avec 44 salariés laissés sur le carreau, le LCGB comme porte-parole et l'OGBL dénoncent l'attitude déplorable de la Banque Européenne d'Investissement (BEI) dans le contexte du plan social. Les syndicats, ensemble avec la délégation du personnel, se sont engagés sans relâche pour avoir un échange en vue de trouver une solution pour sauvegarder les emplois, notamment par des courriers adressés aux responsables de la BEI, au Président du Conseil d'Administration et à l'Ombudsmann de la BEI.

Les syndicats déplorent toutefois que la BEI n'ait à aucun moment réagi et reste sourde aux demandes et courriers. Jusqu'à aujourd'hui la BEI refuse toute touche de dialogue social. Il reste incompréhensible que la BEI n'ait jamais honoré l'engagement des salariés pendant les 25 ans d'activité et démontre par sa façon d'agir, l'indifférence envers les salariés touchés par le licenciement collectif et ce dans les circonstances économiques déjà bien difficiles.

Les syndicats LCGB et OGBL regrettent que par conséquent les négociations dans le cadre du plan social restent très tendues et difficiles. Accepter l'arrêt inconditionnel d'une activité sociale vitale assurant l'encadrement des enfants des salariés de la BEI est inacceptable.

## Crèche « L'Abeille »
### Signature du plan social

Suite à la cessation des activités de la crèche Attitude « L'Abeille » prévue pour fin août 2020, le LCGB comme porte-parole et l'OGBL ont signé en date du 24 juillet 2020 un plan social pour les 44 salariés concernés.

Après plusieurs semaines de négociations très tendues et difficiles, les syndicats ont pu mettre en place des mesures sociales dont notamment la préretraite-ajustement ainsi que l'aide à la recherche de nouveaux postes.

Pendant les derniers mois, les syndicats, ensemble avec la délégation du personnel, se sont engagés sans relâche par des actions syndicales ainsi que par la demande d'échange, surtout avec la Banque Européenne d'Investissement (BEI), en vue de trouver une solution pour sauvegarder les emplois. Malgré tous ces efforts, la crèche va fermer et les partenaires sociaux regrettent que l'engagement des salariés pendant les 25 ans d'activité ne soit pas honoré adéquatement.

Le LCGB et l'OGBL dénoncent la fermeture de la crèche ainsi que les circonstances dans lesquelles le licenciement collectif va se faire.

## CCT SAS - Article 9
### Les éléments chiffrés

| MOIS 2021 | PRMM |
|---|---|
| Janvier | 160 |
| Février | 160 |
| Mars | 184 |
| Avril | 168 |
| Mai | 152 |
| Juin | 168 |
| Juillet | 176 |
| Août | 176 |
| Septembre | 176 |
| Octobre | 168 |
| Novembre | 168 |
| Décembre | 184 |
| **TOTAL** | **2040** |

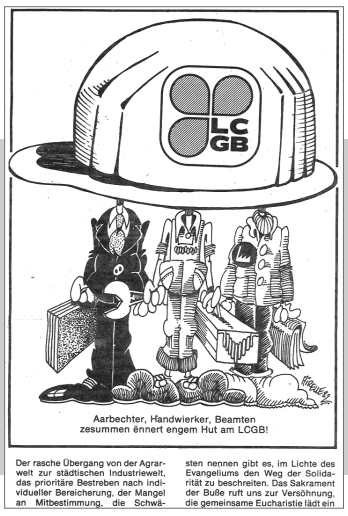
## FHL & SAS
### Réunion du Comité fédéral

En date du 6 octobre 2020, le comité fédéral LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif s'est réuni à la centrale du LCGB. Les secrétaires syndicales Céline CONTER et Mandy NOESEN ont à cette occasion informé quant à l'état actuel des négociations des conventions collectives sectorielles SAS et FHL. Un tour de table a également été fait afin de permettre l'échange sur les sujets qui sont d'actualités sur le terrain.

## 1982

**10 décembre**

Une caricature relève la tâche promotrice pour le recrutement de membres




## 1983

**29 avril**

Le LCGB prépare les élections sociales en couleur et dans le genre des années 80

# Hospices Civils

## Réunion avec la direction

Suite à de nombreuses doléances des salariés quant aux conditions de travail actuelles au sein des Hospices Civils de la Ville de Luxembourg, la délégation du personnel avait demandé une réunion d'urgence avec la direction, qui a eu lieu le 8 octobre 2020.

La délégation a rapporté les majeurs problèmes rencontrés par les salariés, à savoir les absences, les congés à travers la crise COVID-19, la planification du congé pour l'année 2021 et l'organisation des équipes et leurs temps de travail.

**Absences & congés**

La direction a insisté que chaque salarié puisse se reposer correctement après les 3 mois laborieux de confinement afin d'éviter une accumulation de trop de congé jusqu'à la fin de l'année, mais surtout afin d'éviter des maladies à cause de l'épuisement. Pour contrer aux absences de longue durée, du personnel supplémentaire a été embauché. Quant aux absences de courte durée perturbant le bon fonctionnement des services, la direction a proposé de prendre contact avec les salariés concernés ensemble avec la délégation du personnel pour permettre un échange sur les raisons de ces absences répétitives.

**Planification congé pour 2021**

La direction enverra les demandes pour la planification avec la fiche de salaire du mois de novembre et les réunions de planification du congé avec les équipes auront lieu en janvier 2021. Pour des raisons d'organisation, la direction ne peut toutefois pas donner un accord définitif pour les congés demandés par le formulaire de la planification 2021.

**Organisation du temps de travail dans les équipes**

La règle du maximum de 10 nuits sera maintenue et la direction a précisé que les 10 nuits comptent pour un salarié à temps plein, les nuits des salariés à temps partiel seront proratisées en fonction des heures de travail. Pour l'organisation des PTI's, les désidératas sont à accorder dans le moyen du possible et en respectant une répartition égale entre les membres d'une équipe. Des changements de shift entre collègues restent possibles et doivent être signalés au RUV ou infirmier. Il a également été convenu que la délégation du personnel établisse une liste avec tous les arrangements en interne que les salariés (responsables ou non) considèrent pour la prise de congé de fin d'année, les PTI et temps de repos. Par la suite, la délégation discutera avec la direction sur la faisabilité de l'application de ces arrangements.

Afin d'améliorer les conditions de travail, la direction a finalement informé qu'elle est en cours d'analyser en détail les tâches des différentes fonctions et d'élaborer un système d'encodage avec ordinateur portable pour faciliter les visites médicales. La délégation du personnel sera impliquée dans la réalisation de ce projet et pourra confirmer la mise en pratique avec les nouvelles méthodes de travail afin d'optimiser les conditions de travail des salariés. Des formations seront également proposées aux utilisateurs une fois que les préparations seront terminées.

# Santé et Soins

## 12 heures de travail journalier

Pendant l'état de crise, les entreprises, dont le fonctionnement était jugé essentiel, ont pu demander une extension temporaire de la durée du travail journalière à 12 heures (60 heures hebdomadaires). Désormais, le Gouvernement a réintroduit cette dérogation temporaire jusqu'au 31 décembre 2020 pour les salariés du secteur de la santé, à savoir les établissements hospitaliers, les laboratoires d'analyses médicales, le secteur d'aides et de soins ainsi que les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

Le projet de loi prévoit un système de demande motivée à introduire auprès du Ministre du Travail afin de recevoir l'autorisation d'appliquer la dérogation à la durée du travail. Le LCGB déplore toutefois l'omission essentielle que les employeurs doivent informer dans leur demande sur les effets bénéfiques de la mesure et de prévoir des mesures compensatrices pour les salariés concernés.

Dans ce contexte, le LCGB souligne à nouveau qu'une dérogation à la durée du travail légal devra rester une mesure de dernière instance. Vu que les salariés du secteur de la santé sont généralement fatigués et épuisés depuis le début de la pandémie à la mi-mars, ils sont d'autant plus fragilisés quant à l'erreur et à la maladie. Afin d'éviter un épuisement total du personnel tant vital pour le bon fonctionnement de notre système médical, le LCGB demande un soulagement des salariés notamment par la limitation de charges administratives ainsi qu'un renforcement des équipes par du personnel supplémentaire pour garantir le repos requis. En effet, la CNS propose d'ores et déjà des solutions de permettre de déployer le personnel en fonction des besoins du bon fonctionnement des établissements. Finalement, le LCGB revendique une limitation de cette mesure au strict nécessaire avec des compensations adéquates pour les salariés concernés.

### Le saviez-vous ?

L'édition du Soziale Fortschrëtt de septembre 1983 présente l'équipe du LCGB au siège central à Luxembourg-Ville. En plus du Président National et du Secrétaire Général, le LCGB compte désormais 17 salariés.

# Travail le dimanche

## La rémunération

**Le salarié, qui travaille le dimanche a droit à :**

- son salaire horaire normal et
- une majoration de 70 % pour chaque heure prestée

ou

- un repos compensatoire et
- une majoration de 70 % pour chaque heure prestée.

**Rémunération d'un dimanche travaillé :**

| | |
|---|---|
| Rémunération des heures effectivement travaillées | 100 % |
| + Majoration de 70 % des heures travaillées un dimanche | 70 % |
| **TOTAL : 170 %** | |

**Compensation et rémunération d'un dimanche travaillé :**

| | |
|---|---|
| 1 jour de repos compensatoire | 1 jour |
| + Majoration de 70 % des heures travaillées un dimanche | 70 % |
| **TOTAL : 1 jour + 70 %** | |

La majoration de salaire est exempte d'impôts.

**La durée du repos compensatoire est de :**

- une journée entière si le travail le dimanche a duré plus de 4 heures ;
- une demi-journée si le travail le dimanche n'a pas excédé 4 heures.

# Incapacité de travail

## Que faire en cas de maladie ?

Afin d'être protégé contre le licenciement, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé :

- d'avertir l'employeur, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit le jour même de l'empêchement ;
- de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail à partir du 1er jour d'incapacité de travail et la durée prévisible de l'absence au plus tard le 3e jour de son incapacité de travail.

Le 3e jour expire à minuit, de sorte que le salarié peut soumettre son certificat d'incapacité de travail par fax ou par courriel après les heures de bureau. Si le 3e jour tombe sur un dimanche ou un jour férié, le délai est étendu au jour ouvrable suivant.

**Paiement du salaire en cas de maladie**

En principe, le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs. Après l'écoulement de cette période, le salarié est pris en charge par la Caisse nationale de santé (CNS).

Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est en principe limité à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

# 1983

**16 septembre**

Le Soziale Fortschrëtt dévoile le nouveau logo du LCGB en vert et orange

soziale Fortschrëtt

LCGB

Schweigen im Walde

Im Zeichen von Wahlen

Ausschusswahlen 1983

# 1984

**27 juillet**

Les candidats lancent la campagne électorale avec des demandes concrètes et ciblées

LCGB zu Gast bei der CSC

Die Abteilung der Privatbeamten im LCGB nimmt Stellung zu den unqualifizierten Äußerungen von OGB-L und FEP

WORUM geht es bei den Sozialwahlen im November?

Einsatz für die Interessen der Arbeitnehmer heißt

- den technischen Fortschritt nutzen und eine lebenswerte Umwelt sichern
- gesunde Betriebe, gesicherte Arbeitsplätze durch gute Wirtschaftspolitik

Jos URY, Président des Fachverbandes Berg & Metall des LCGB

# Imprimeries & Médias

## SPL/Regie.lu
### Réunion de travail

Les délégués du personnel de SPL et de Regie.lu ont rencontré le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et la secrétaire syndicale Céline CONTER en date du 1er juillet 2020 pour un échange quant à la situation actuelle de l'entreprise et les conséquences présentes et futures du rachat par Mediahuis. Suite à une communication très tardive de la direction, beaucoup de questions restent actuellement sans réponse et nombreuses futures décisions semblent inquiétantes. Dès que le LCGB et les délégations auront plus d'informations, le personnel sera informé en détail.

## Groupe Saint-Paul
### Annonce d'un plan social

En date du 17 septembre 2020, le LCGB et les délégations du personnel de l'Imprimerie Saint-Paul et de Regie.lu ont été informés de l'intention du Groupe Saint Paul de procéder à un plan social impactant environ 80 des 330 salariés.

Dans le contexte actuel de la crise sanitaire, les marchés de l'imprimerie traditionnelle et des publications non-digitaux se sont d'autant plus serrés que le groupe Saint-Paul relève aujourd'hui d'un sureffectif non négligeable.

Les négociations vont prévisionnellement débuter lundi prochain, le 21 septembre 2020 pour une durée maximale de 15 jours. A l'issue de cette période, les parties devront s'accorder sur les éléments du plan social. Le LCGB s'engage ainsi d'utiliser tous les moyens légaux nécessaires pour soutenir les salariés concernés, de diminuer fortement l'impact sur les suppressions de postes, ainsi que de négocier des mesures d'accompagnement sociales et financières.

Pour rappel, depuis avril, le groupe Saint-Paul fait partie de Mediahuis, une société de médias belge active en Belgique, aux Pays-Bas et en Irlande.

## Groupe Saint-Paul
### Entrevue Ministre du Travail

Les négociations pour le plan social du groupe Saint-Paul se trouvant dans une impasse, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre du travail, Dan KERSCH, en date du 5 octobre 2020 afin d'analyser et discuter toutes les mesures possibles pour garantir la sauvegarde des existences des salariés concernés.

Bien que sur initiative du LCGB, cette entrevue aurait dû avoir lieu à trois, la direction n'avait même pas jugé nécessaire de participer à un tel échange ainsi relevant d'une forte attitude d'irrespect et de mépris envers son personnel.

Comme il n'y avait à ce point pas d'accord entre parties quant aux conditions pour les départs volontaires, l'indemnité de départ extralégale et quant à l'indemnité de formation, le LCGB a caractérisé l'entrevue avec le Ministre pourtant vitale pour pouvoir avancer dans les négociations pour le plan social. Pour le LCGB, il est primordial qu'à l'issue du plan social aucun salarié ne se retrouve en chômage. Ainsi, le LCGB salue que la réunion avec le Ministre du Travail était constructive et positive comme le Ministre a en outre proposé de proroger le délai de négociations pour trouver une solution dans l'intérêt des salariés. De plus, le Ministre a souligné sa volonté de faire recours à un plan de maintien dans l'emploi et contactera la direction générale à cette fin.

Malgré toutes ces initiatives et un appui essentiel du Ministre de Travail, le LCGB déplore fortement que la direction de Saint-Paul maintienne son attitude méprisant envers les salariés. Le constat de l'échec de négociations la même soirée de la part de la direction et synonyme d'une forte non-volonté de sauvegarder les emplois et les existences des salariés.

### Le saviez-vous ?

Au début des années 1990, outre les questions sociales et du travail, la numérisation, l'environnement et le racisme sont les dossiers principaux du LCGB.

## Groupe Saint-Paul
### Piquet de protestation

A l'occasion d'un piquet de protestation en date du 8 octobre 2020, le LCGB a dénoncé l'attitude inacceptable de la direction du Groupe Saint-Paul tout au long des négociations pour un plan social.

Depuis l'annonce du plan social du groupe Saint-Paul en vue de supprimer 80 postes en date du 17 septembre 2020, le LCGB a mis la priorité sur la sauvegarde des existences en utilisant tous les moyens légaux nécessaires pour soutenir les salariés concernés, pour diminuer fortement l'impact sur les suppressions de postes ainsi que pour négocier des mesures d'accompagnement sociales et financières acceptables.

Le LCGB a toutefois dû constater que la direction n'a jamais eu l'intention de réellement négocier des alternatives aux licenciements collectifs ni d'honorer les bases légales de la convention collective.

## Groupe Saint-Paul
### Suite des négociations

Suite au désaccord constaté en date du 6 octobre 2020 dans le cadre de négociations d'un plan social pour 80 salariés du groupe Saint-Paul, les partenaires sociaux se sont rencontrés une première fois le 13 octobre 2020 devant l'Office National de Conciliation (ONC).

Le LCGB a insisté sur le respect de la garantie d'emploi inscrite dans la convention collective de travail et restant en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021. Le LCGB a en outre réitéré sa volonté de la convertir en garantie existentielle pour tous les salariés impactés par le plan social. Il s'agit ainsi de mettre en œuvre des instruments permettant d'éviter qu'aucun salarié ne se retrouve en chômage.

La direction a de son côté justifié son plan social par le recul structurel de la publicité et des annonces ainsi que par l'impact de la crise sanitaire sur le secteur médiatique.

Après avoir entendu les deux parties, le conciliateur a demandé aux partenaires sociaux de négocier le volet extralégal sur base des modalités du plan social de 2013 (indemnité extralégal, indemnité liée à la situation familiale, indemnité « outplacement », départ volontaire).

Malgré un engagement sur ce point par la direction, elle a immédiatement fait volte-face le lendemain en refusant de faire une proposition sur le volet extralégal. Elle se contente tout simplement de déclarer la fin de toute transparence dans ce dossier.

Lors de la réunion avec la direction en date du 16 octobre 2020, le LCGB a fait une nouvelle proposition sur le volet extralégal. De suite, le LCGB a dû toutefois constater que la contreproposition de la direction reste sous les modalités du plan social de 2013.

## 1986

**26 mai**

L'introduction du programme télétexte du LCGB, avec des informations syndicales facilement accessibles sur la télévision au foyer, et le passage à l'ère numérique caractérisent la nouvelle couverture de l'organe syndical

LCGB
soziale Fortschrëtt
Statutenkongreß
Wir heißen Sie herzlich willkommen im Videotex-Programm des LCGB
Wir bieten mehr für Ihre Zukunft!

## 1988

**29 janvier**

L'année 1988 fait naitre des photos portraits pour des contributions d'acteurs syndicaux

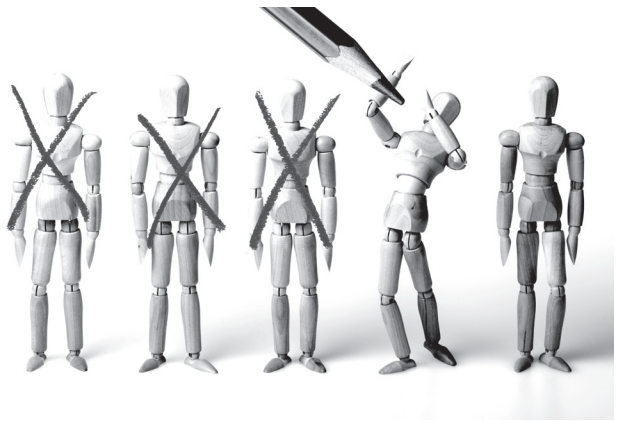
LCGB
soziale Fortschrëtt
Vor der letzten Entscheidung!
Die Inflationsente

# Groupe Saint-Paul
## Non-Conciliation

**Chaque licenciement pourra être contesté devant les juridictions de travail**

Suite au désaccord constaté en date du 6 octobre 2020 dans le cadre de négociations d'un plan social pour le groupe Saint-Paul, les partenaires sociaux se sont rencontrés à 3 reprises devant l'Office National de Conciliation (ONC) et à l'occasion de plusieurs réunions intermédiaires. La direction campe sur ses positions et n'a affiché aucune volonté de négocier un volet extralégal digne de l'engagement durant de nombreuses années par les 74 salariés concernés. De plus, elle n'a jamais manifesté l'intention d'éviter tout chômage en négociant une garantie existentielle, qui reflète le principe essentiel et primordial de l'article 38, à savoir de la garantie d'emploi. Le LCGB déplore que l'employeur provoque l'échec de négociations et par conséquent la non-conciliation pour l'établissement d'un plan social en date du 27 octobre 2020, bien qu'une réunion de dernière chance ait encore été convoquée par le conciliateur pour le 28 octobre 2020.

Cette non-conciliation a pour conséquence que l'employeur pourra désormais procéder aux licenciements individuels conformément au cadre légal. Comme un tel licenciement représentera toutefois un grave non-respect de l'article 38 de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021, chaque salarié licencié pourra introduire un recours devant les juridictions du travail. A cet effet, le LCGB continuera son engagement pour les salariés licenciés par voie de son assistance juridique nécessaire pour faire valoir leurs droits.



En effet, le conciliateur avait demandé aux partenaires sociaux de négocier le volet extralégal sur base des modalités du plan social de 2013. Le LCGB a fait plusieurs propositions respectant la structure et le contenu de l'ancien plan social avec une prise en compte des conditions pour les départs volontaires identiques à celles du salarié licencié, l'indemnité liée à la situation familiale et les critères d'attribution pour l'indemnité extralégale. Les montants liés à cette dernière indemnité ont été évalués et adaptés en fonction de l'article 38 qui traite de la garantie de l'emploi tel que défini dans la convention collective.

Durant toute la période de négociation, le LCGB a dû constater que la position de l'employeur (refus des départs volontaires, diminution des montants pour l'indemnité extralégale) était inadmissible, car elle était largement inférieure aux conditions de 2013. Les négociations ont relevé que la direction ne s'intéresse manifestement ni au sort de ses salariés ni au modèle social luxembourgeois. Le seul et unique but recherché semble être le licenciement à bon marché !

# Recommandations
## Pour les salariés de Saint-Paul

Le LCGB offre aux salariés licenciés une assistance juridique pour faire valoir leurs droits et donne les recommandations suivantes :

- Le LCGB évoque que tout licenciement doit être dûment motivé par des raisons réelles et sérieuses liées à la situation économique ainsi qu'à la situation de la crise sanitaire.
- Le LCGB recommande de ne signer aucune transaction et de n'accepter aucune mesure de compensation financière, puisque la garantie d'emploi est équivalente au montant de 14 mois de salaire mensuel (novembre 2020 à décembre 2021) et qu'une transaction éventuelle devrait en tenir compte.
- Le LCGB rappelle que chaque salarié a le droit de formuler le recours contre le licenciement devant le tribunal du travail. Le LCGB accompagnera le salarié (affilié au LCGB) concerné dans toutes les démarches administratives et juridiques et de même lors du suivi de l'affaire. Pendant ce temps, le LCGB prendra en charge tous les frais relatifs au recours.

# Démission & préavis
## Modalités importantes

Si vous démissionnez avant le 15e jour d'un mois, le préavis débute le 15e jour. Si vous démissionnez après le 15e jour d'un mois, le préavis ne débute que le 1er jour du mois suivant.

La durée du préavis dépend de votre ancienneté au sein de l'entreprise :

| Ancienneté | Préavis |
|---|---|
| < 5 ans | 1 mois |
| 5 - 10 ans | 2 mois |
| ≥ 10 ans | 3 mois |

Le préavis est fixé de date à date, c'est-à-dire que rien ne peut suspendre ou interrompre le délai de préavis. La date de fin de préavis ne peut pas être reculée pour cause de maladie ou d'accident survenu au cours du préavis. Cette règle de non-prolongation du préavis est valable également si le salarié prend des congés durant son préavis.

**Attention**

Le salarié qui a rompu le contrat de travail sans respecter les prescriptions concernant les délais de préavis, devra payer à l'employeur un dédommagement qui sera égal au salaire dû pour la partie du préavis non respecté.

La démission doit toujours être faite par écrit avec accusé de réception. Après votre démission, l'employeur peut vous dispenser de prester le préavis, bien que vous alliez continuer à recevoir l'intégralité de votre salaire régulier.

Si vous commencez toutefois à travailler ailleurs durant la durée de ce préavis, l'ancien employeur paiera uniquement la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Vous pouvez également demander d'être dispensé vous-même. Si l'employeur l'accepte, votre démission est considérée comme résiliation d'un commun accord et vous ne recevez plus de salaire, ni d'allocations de chômage.

# Incapacité de Travail
## Certificat médical

Le LCGB tient à vous informer que toute ajoute, inscription, rature, modification au complément de données du certificat d'incapacité de travail (p.ex. changement des dates de la période de maladie) par une personne autre que le médecin est interdit.

Si vous avez besoin de modifier votre certificat médical d'incapacité de travail, le médecin doit :

- contresigner cette modification avec son cachet, ou ;
- établir un nouveau certificat médical d'incapacité de travail qui annule et remplace le certificat erroné.

Une modification apportée par l'assuré au certificat d'incapacité de travail est traitée par la CNS comme tentative de falsification et entraîne la nullité du certificat notifiée par courrier à l'employeur.

Les conséquences de la nullité du certificat pour l'assuré sont lourdes :

- l'assuré ne touche ni les indemnités pécuniaires de maladie par la CNS ni la rémunération de l'employeur pour sa période de maladie ;
- la CNS peut infliger une amende à l'assuré ou faire plainte contre lui ;
- l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave si la période de maladie non couverte par un certificat médical dépasse 3 jours.

# Questions ?
## Contactez l'Info-Center

LCGB INFO-CENTER
Assistance au travail

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

Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 - 12h00 & 13h00 - 17h00

# 1992

**24 janvier**

Le titre français « Progrès Social » devient partie intégrante de la couverture en vue de l'augmentation du nombre de membres frontaliers

LCGB
soziale Fortschrëtt
PROGRÈS SOCIAL
Die sozialpolitische Diskussion ist vorgezeichnet!
Es gab Schelte beim Neujahrsempfang

# 1992

**6 avril**

Le Soziale Fortschrëtt renforce la lutte syndicale pour la santé des travailleurs et contre la réforme de l'assurance-maladie

LCGB
soziale Fortschrëtt
PROGRÈS SOCIAL
Der aktuelle Streit zur geplanten Krankenkassenreform
Luttons pour notre santé
40%
Wir kämpfen für unsere Gesundheit

# Télétravail

## Nouvel cadre selon avis du CES

Les partenaires sociaux réunis au CES considèrent que l'actuelle convention déclarée d'obligation générale reste le meilleur instrument pour régler le cadre du télétravail. Le CES propose ainsi de la réécrire en la rendant moins formaliste, plus lisible et de l'adapter au cadre actuel ainsi qu'aux défis de la digitalisation. Le présent article résume les majeurs changements.

**1. Définition plus précise du télétravail**

Le télétravail est une forme d'organisation du travail, utilisant généralement les technologies de l'information et de la communication (TIC), de sorte que le travail est effectué en dehors les locaux de l'employeur. Le critère de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication fait partie de la pratique usuelle du télétravail, mais ne doit pas en devenir une condition absolue. Sont exclus du champ d'application de la convention sur télétravail :

- les salariés détachés à l'étranger ;
- le secteur du transport au sens large (hors administration) ;
- les représentants de commerce ;
- les co-working spaces, dans le sens où le travail est presté dans un bureau satellite de l'entreprise ;
- le smart-working, dans le sens d'interventions ponctuelles par smartphone ou ordinateur portable hors du lieu de travail ou lieu de télétravail usuel ;
- toutes les prestations fournies à l'extérieur.

**2. 2 types de télétravail**

Télétravail occasionnel :

- lorsqu'il est effectué pour faire face à des événements imprévus ;
- lorsque le télétravail représente moins de 10 % en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur.

Télétravail régulier :

- lorsque le télétravail dépasse le cadre du télétravail occasionnel.

Il n'existe plus de limite d'application maximale en télétravail, un télétravail à 100 % est donc théoriquement possible.

**3. Télétravail uniquement sur base volontaire**

Le principe du double volontariat employeur-salarié est maintenu sous forme d'un accord bilatéral entre l'employeur et le salarié. Cet accord entre parties vaut aussi bien pour le passage vers le télétravail que pour le retour vers la formule classique du travail au sein de l'entreprise. Par conséquent, le refus d'un salarié de prester du télétravail à la demande de son employeur n'est pas motif de résiliation du contrat de travail et l'employeur n'a pas droit d'imposer du télétravail par une modification du contrat de travail.

**4. Nécessité d'un écrit**

L'accord volontaire entre parties requiert une preuve écrite. La forme de l'écrit devient moins formaliste. Il se fait soit au niveau collectif ou du contrat de travail pour le télétravail régulier, soit sous forme de confirmation écrite (courriel, sms, etc.) pour le télétravail occasionnel.

Lorsque le télétravail est régulier, les éléments suivants doivent être définis d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié :

- le lieu du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu ;
- les heures ou jours de télétravail pendant lesquels le télétravailleur fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur ou les modalités pour déterminer ces périodes ;
- les conditions de retour du télétravail ;
- les modalités de compensation éventuelle des avantages en nature non liés à la présence dans l'entreprise ;
- le montant forfaitaire pour la prise en charge des frais de communication en télétravail.

Des accords individuels ne sont pas forcément nécessaires en cas d'accords au niveau collectif (c'est-à-dire conventions collectives, accords d'entreprise ou accords avec la délégation). Au niveau individuel, la convention n'exige plus la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

**5. Organisation du travail**

L'organisation du temps de travail en télétravail suit les règles applicables au sein de l'entreprise. La convention prévoit toutefois deux dispositions particulières :

- heures supplémentaires : tout en respectant leur caractère exceptionnel, les modalités de prestation sont à convenir entre parties, mais doivent s'aligner dans la mesure du possible sur les procédures internes ;
- droit à la déconnexion : si un tel droit existe au niveau du secteur ou de l'entreprise, il s'applique aussi aux télétravailleurs.

L'employeur est également tenu de prendre toutes les mesures pour éviter l'isolement social des télétravailleurs (rencontre régulière des collègues de travail et accès aux informations de l'entreprise).

**6. Respect de la vie privée du télétravailleur**

Par respect de la vie privée du salarié, il n'existe désormais plus de droits de visites de contrôle ni pour l'employeur, ni pour le délégué à la sécurité ou les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité. En outre, la convention ne prévoit plus de dispositions spécifiques sur la mise en place d'un dispositif de surveillance à l'endroit du télétravail.

**7. Equipements techniques**

L'employeur est toujours tenu de fournir le matériel nécessaire de travail au télétravailleur. La définition exacte de ce matériel se fait au cas par cas dans l'entreprise avec les distinctions suivantes :

- télétravail régulier : obligation patronale de fournir les équipements techniques et de prendre en charge les coûts directement liés aux communications (éventuellement sous forme d'un montant forfaitaire mensuel) ;
- télétravail occasionnel : solution au cas par cas (p.ex. laptops utilisables dans tous les locaux) mais pas d'obligation du côté patronal.

A partir du moment où des équipements lui sont confiés, le salarié doit en prendre soin et aviser l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement de ces équipements. Le télétravailleur a en outre droit à un service approprié d'appui technique.

**8. Santé et sécurité au travail**

La nouvelle convention ne déroge pas à l'obligation patronale en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et le télétravailleur doit l'appliquer correctement. Le télétravailleur est en droit de demander une visite d'inspection du service de la santé au travail de l'entreprise ou du délégué à la sécurité et à la santé.

Quant à l'assurance accident, cette couverture est incontournable avec les limites et exclusions prévues par l'AAA ou la jurisprudence.

**9. Rôle de la délégation du personnel**

La convention prévoit l'information régulière des délégations du personnel sur le nombre de télétravailleurs et son évolution au sein de l'entreprise. Les modalités exactes sont arrêtées au sein de l'entreprise.

Un régime spécifique de télétravail, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur peut être défini :

- par voie de convention collective ou d'accord subordonné ;
- dans le respect des compétences de la délégation du personnel.

L'introduction et la modification du régime spécifique se fait :

- dans les entreprises occupant moins de 150 salariés : après information et consultation de la délégation du personnel ;
- dans les entreprises d'au moins 150 salariés : en commun accord entre la direction et la délégation du personnel.

**10. Protection des données**

La protection des données est alignée sur les obligations légales prévues par le règlement général de la protection des données de l'Union européenne (RGPD). A cela s'ajoute l'obligation patronale d'informer le télétravailleur et de le former si nécessaire en matière de protection des données. Le salarié de son côté doit se conformer à la politique d'entreprise (p.ex. restrictions à l'usage des équipements techniques).

**11. Egalité de traitement**

La convention maintient le principe que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et obligations prévues par la législation et les conventions collectives que les collègues qui travaillent dans l'entreprise. Il en est de même pour :

- l'accès à la formation (avec possibilité d'une formation appropriée du télétravailleur sur demande) ;
- les possibilités d'évolution de carrière ;

# 1993

**5 novembre**

Le LCGB poursuit la modernisation ponctuelle de l'organe syndical

LCGB
soziale Fortschritt
PROGRÈS SOCIAL
Der Countdown läuft
Den Ausschuß stärken heißt LCGB wählen!
Renforcer la délégation signifie voter LCGB

# 1997

**21 février**

Le LCGB offre désormais à ses membres des réductions sur des produits de ses partenaires et développe davantage ses services. Les photos et annonces deviennent intégralement colorées

· les politiques d'évaluation ;
· les droits collectifs (communication avec délégués, participation et éligibilité aux élections sociales, etc.).

Le télétravailleur reçoit en outre au même titre et au même rythme que les autres salariés de l'entreprise, les informations courantes que l'employeur, voire la délégation du personnel, fait circuler dans l'entreprise.

Un traitement différent des télétravailleurs peut être justifié par des raisons objectives, mais sans préjudice aux principes de non-discrimination. Ainsi, la perte éventuelle d'un avantage doit être compensée pour le temps passé en télétravail. Ce droit à un dédommagement ne s'applique cependant pas aux avantages en nature intimement liés à une présence dans les locaux de l'entreprise (p.ex. mise à disposition d'un emplacement de parking, accès à une cantine, etc.).

**12. Cas particulier des frontaliers en télétravail**

**Fiscalité**

Hormis les exceptions liées à la crise sanitaire COVID-19, des conventions fiscales bilatérales conclues entre le Luxembourg et ses 3 pays voisins prévoit les seuils de tolérance suivants au niveau de l'imposition du salarié frontalier :

· Allemagne : maximum 19 jours/an ;
· Belgique : maximum 24 jours/an ;
· France : maximum 29 jours/an.

L'imposition de la rémunération du salarié frontalier est maintenue à 100 % au Luxembourg si ces seuils ne sont pas dépassés. En cas de dépassement, le salaire en relation avec l'intégralité des jours travaillés en dehors du Luxembourg est en général imposable dans le pays de résidence du salarié.

Le LCGB revendique à ce sujet l'harmonisation des trois seuils fiscaux, de préférence en ajustant ces seuils sur celui applicable pour la sécurité sociale (55 jours par année). Le LCGB recommande également de prévoir à l'avenir des clauses de force majeure dans les conventions fiscales.

**Sécurité sociale**

L'affiliation à la sécurité sociale est déterminée par le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale. Selon le principe de base, le salarié est assuré dans un seul Etat, l'Etat dans lequel il exerce son activité professionnelle. Les frontaliers au Luxembourg restent affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise s'ils ont 1 seul employeur et s'ils ne prestent pas 25 % ou plus du temps de travail (ou gagnent pas 25 % ou plus de leur rémunération) dans le pays de résidence :

25 % = 1,25 jours/semaine en moyenne sur 12 mois soit moins de 56 jours/année

Compte tenu du fait que la dérogation COVID-19 actuelle de non prise en compte des jours prestés à l'étranger n'a pas été publié contrairement aux accords fiscaux, le LCGB demande de publier tout accord bilatéral ou multilatéral en matière de télétravail afin de garantir la sécurité juridique des salariés et employeurs.

Conformément à l'article 16 du règlement précité, le LCGB se prononce en faveur d'un alignement vers le haut du seuil de tolérance applicable à la sécurité sociale pour les trois pays voisins du Luxembourg afin de simplifier le suivi de ces seuils et la gestion des obligations déclaratives y attachées. En effet, dans une même entreprise située sur le territoire luxembourgeois, il peut y avoir quatre traitements différents selon que le salarié réside au Luxembourg, en France, en Belgique ou en Allemagne.

# Confédération européenne des syndicats

## CES

## Réunion du comité exécutif

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), s'est réuni le 9 juin 2020 par visioconférence, une première dans l'histoire de l'organisation.

Après cette crise sanitaire de grande portée, l'Europe est confrontée à la pire crise économique depuis les années 1930. Plus de 10 millions de travailleurs ont été licenciés, plus de 40 millions de travailleurs sont au chômage partiel et souvent les travailleurs dans les emplois précaires ou atypiques se retrouvent sans aucun accès à la protection sociale.

Les dirigeants syndicaux ont fait le point sur les événements récents dans leurs pays respectifs. Les membres de la CES ont essayé de coopérer le plus étroitement possible pendant cette situation difficile et d'échanger sur les problématiques diverses ainsi que sur les meilleures pratiques. Ils expriment leur solidarité sans faille à tous les travailleurs et soulignent, que les effets dévastateurs du COVID-19 sur les systèmes de santé et publics prouvent, que les mesures d'austérité prises après la crise financière de 2008 sont un échec et n'ont pas réussi à construire une Europe unie et résiliente.

La relance de l'Europe doit alors être basée sur une vision plus durable et inclusive et ne pas recourir aux anciennes habitudes. La CES et ses membres exhortent une stratégie européenne ambitieuse pour construire une Europe équitable et au service des citoyens. Cela doit inclure la création d'emplois de qualité, la protection sociale universelle et une réévaluation des salaires. Après une décennie d'austérité qui privilégiait les intérêts commerciaux et qui aggravait les inégalités, cette relance doit se faire dans un esprit communautaire et solidaire.

La Commission européenne a présenté un plan de relance pour l'Europe, qui comprend certaines mesures positives et est doté d'un paquet financier important, dont le programme SURE. Il est maintenant désormais impératif que l'UE et les États membres adoptent ces séries de mesures le plus rapidement afin que l'aide bénéficie le plus rapidement possible aux personnes qui en ont le plus besoin : les travailleurs. Le danger est que les moyens financiers restent bloqués en raison d'obstacles bureaucratiques et politiques.

Pour cette raison, les syndicats européens font appel au Conseil européen et aux gouvernements nationaux afin d'adopter le paquet de mesures lors de la prochaine session du Conseil, le 19 juin 2020. Les pays doivent mettre de côté leurs différences, assumer leurs responsabilités et mettre en œuvre les initiatives le plus vite possible. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans la réalisation de ces initiatives à tous les niveaux.

Les syndicats membres de la CES saluent surtout le programme de travail retravaillé de la Commission européenne, qui prévoit non seulement un instrument pour assurer des salaires décents en Europe mais aussi une directive concernant la transparence des salaires entre hommes et femmes. L'instrument le plus fort et le mieux adapté pour atteindre l'objectif de la convergence en Europe, reste néanmoins la négociation collective. Afin de remettre l'aspect social au centre des initiatives européennes et nationales, les dirigeants syndicaux exigent que les droits des syndicats doivent être renforcés.

**Le saviez-vous ?**

Depuis mai 1998, le LCGB se présente sur le World Wide Web et peut être joint par courrier électronique.

## Relance européene

## 42 millions d'emplois

Plus de 42 millions d'emplois sont en jeu dans les discussions du Conseil de l'Europe à propos du plan de relance de l'UE. 42 millions, c'est le nombre de travailleurs placés en chômage temporaire durant la crise du coronavirus selon une étude de l'Institut syndical européen (ETUI).

La Confédération européenne des syndicats (CES) a déclaré qu'il est de la responsabilité des leaders politiques de sauver autant d'emplois que possible en adoptant le plan de relance de 750 milliards d'euros proposé par la Commission européenne. Cette déclaration intervient après qu'un bond de 400.000 nouveaux chômeurs permanents ait été enregistré en à peine un mois, le nord et l'ouest de l'Europe étant particulièrement affectés (Suède +0,7 %, Pays-Bas +0,5 %) mais aussi l'est et le sud. En plus de sauver des emplois, les chiffres de la Commission montrent que les investissements supplémentaires assureront que les salaires réels seront maintenus à un niveau plus élevé au cours de la prochaine décennie.

Dans son appel aux leaders européens, le Secrétaire général de la CES Luca VISENTINI explique : « En faisant une vraie différence dans la vie des travailleurs au moment où ils en ont le plus besoin, le plan de relance a le potentiel d'enfin restaurer la confiance en l'Europe que les citoyens ont perdue durant la dernière crise. Mais soutenir ce plan est vain s'il n'existe que sur papier. De l'argent doit parvenir à temps aux travailleurs et aux entreprises pour vraiment peser dans la balance. Les travailleurs ne diront pas merci à leurs dirigeants nationaux si des discussions sans fin empêchent l'adoption de ce plan. C'est leur responsabilité de faire ce qu'il faut en évitant une autre crise économique et sociale durable qui risquerait de devenir une crise politique pour l'Union européenne. Le plan de relance est le seul moyen d'assurer que l'Europe sorte plus équitable, plus verte et plus unie de ces temps difficiles. »

## 1998

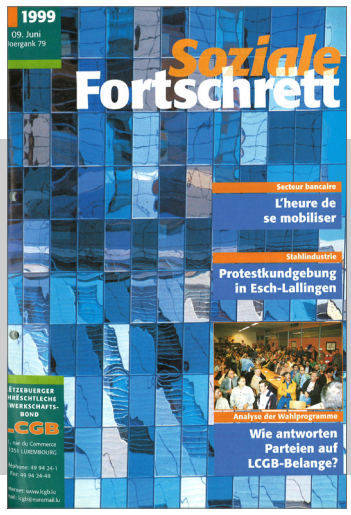
À l'occasion du 77e anniversaire du LCGB, le Soziale Fortschrëtt, qui a changé plusieurs fois d'apparence au cours des décennies, sera à nouveau rajeuni, avec une prédominance de la couleur verte

LCGB
SOZIALE FORTSCHRËTT
Neues Erscheinungsbild
Sehr geschätzter Leser,
sommaire

## 1999

**9 septembre**

Du journal au magazine : Le Soziale Fortschrëtt sera désormais publié en couleur et en format A4 pratique



# Page jeune - Bourses & stages

## Bourses d'études
### Montants pour 2020/2021

**Bourse de base : 1.050 €/semestre**

Octroyée à tous les étudiants éligibles.

**Bourse de mobilité : 1.286 €/semestre**

Accessible à l'étudiant en dehors des frontières nationales du pays de résidence du ménage dont il fait partie et qui apporte la preuve qu'il supporte des frais de location d'un logement.

**Bourse sur critères sociaux**

| Revenu | Par semestre |
|---|---|
| < 1 x le SSM | 1.995 € |
| 1-1,5 x le SSM | 1.681 € |
| 1,5-2 x le SSM | 1.391 € |
| 2-2,5 x le SSM | 1.128 € |
| 2,5-3 x le SSM | 866 € |
| 3-3,5 x le SSM | 603 € |
| 3,5-4,5 x le SSM | 288 € |

**Bourse familiale : 262 €/semestre**

Accessible si un ou plusieurs enfants du ménage sont déjà bénéficiaires d'une aide financière. La bourse familiale est uniquement payée au semestre d'été (524 € pour l'année).

**Prêt étudiant :3.250 €/semestre**

Les intérêts débiteurs sont payables le 30 juin et le 31 décembre de chaque année. En principe, l'étudiant devra commencer à rembourser le prêt 2 ans après avoir terminé ses études et avoir achevé son remboursement dans un délai de 10 ans. Le prêt étudiant est un prêt à taux d'intérêt maximal de 2 %.

**Frais d'inscription**

Le montant de base de l'aide financière est augmenté du montant des frais d'inscription dépassant un forfaitde 100 € et ce jusqu'à concurrence de 3.700 €. 50 % sous forme de bourse et 50 % sous forme de prêt.

**Majoration pour situation grave et exceptionnelle de l'étudiant**

Une majoration de 1.000 € peut être allouée à l'étudiant, qui se trouve dans une situation grave et exceptionnelle à raison de 50 % à la bourse de base et 50 % au prêt.

## Bourses d'études
### Conditions d'attribution

**Le bénéficiaire domicilié au Luxembourg doit :**

· être ressortissant luxembourgeois ou membre de famille d'un ressortissant luxembourgeois, ou ;

· être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne (UE) ou de l'un des autres Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse et :

- séjourner au Luxembourg en qualité de travailleur (y compris les indépendants et les pensionnés) ou de membre de famille de travailleur, ou ;
- avoir acquis le droit de séjour permanent, ou ;

· avoir le statut de réfugié politique au Luxembourg, ou ;

· être ressortissant d'un pays tiers ou apatride, et :

- avoir résidé effectivement au Luxembourg depuis au moins 5 ans (ou avoir obtenu le statut de résident longue durée avant la présentation de la 1ère demande) et ;
- détenir un diplôme ou certificat de fin d'études secondaires luxembourgeois ou reconnu équivalent au diplôme luxembourgeois.

**Le bénéficiaire non-domicilié au Luxembourg doit :**

· être travailleur (y compris les indépendants), ressortissant luxembourgeois ou ressortissant de l'UE ou d'un autre Etat de l'EEE ou de la Confédération suisse, employé ou exerçant son activité au Luxembourg au moment de sa demande pour l'aide financière pour études supérieures, ou ;

· être un bénéficiaire d'une pension d'orphelin du Luxembourg, ressortissant luxembourgeois ou ressortissant de l'UE ou d'un autre Etat de l'EEE ou de la Confédération suisse, ou;

· être un enfant de travailleur, ressortissant luxembourgeois ou ressortissant de l'UE ou d'un autre Etat de l'EEE ou de la Confédération suisse, contribuant à l'entretien de l'étudiant et employé ou exerçant son activité au Luxembourg au moment de la demande par l'étudiant pour l'aide financière pour études supérieures, et à condition que :

- le parent ait été affilié au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) pendant une durée cumulée d'au moins 5 ans sur une période de référence de 10 ans, précédant la demande, ou ;
- le parent ait été affilié au CCSS pendant une durée cumulée d'au moins 10 ans au moment de la demande, ou ;
- l'étudiant ait été inscrit pendant au moins 5 ans d'études cumulées :

· dans un établissement public ou privé situé au Luxembourg dispensant l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire ou la formation professionnelle initiale, ou ;

· au « Deutsch-Luxemburgisches Schengen-Lyzeum Perl », ou ;

· dans un programme d'études offert par l'Université du Luxembourg menant au grade de bachelor, de master ou de docteur ou au diplôme d'études spécialisées en médecine, ou ;

· dans un programme d'études menant au brevet de technicien supérieur et accrédité par le ministre, ou ;

· dans un programme d'études accrédité offert par un établissement d'enseignement supérieur étranger établi au Luxembourg et accrédité par le ministre, ou ;

- l'étudiant ait légalement séjourné au Luxembourg pendant une durée cumulée d'au moins 5 années au moment de la demande.

## Démarches
### Comment faire la demande ?

**Démarches**

Les étudiants peuvent effectuer leur demande de soutien financier par voie électronique via MyGuichet.lu ou par formulaire papier.

Pour les étudiants non-résidents, l'aide financière est une aide de substitution. Avant d'introduire leu demande, ces étudiants doivent avoir réalisé toutes les démarches nécessaires dans leur pays de résidence afin d'y obtenir une aide financière pour leurs études.

La réponse officielle, positive ou négative, pour l'année académique en cours doit être jointe à la demande d'aide financière au Luxembourg ou être fournie ultérieurement. Sans cette réponse des autorités compétentes du pays de résidence, l'aide financière ne peut pas être accordée.

**Délais**

Une demande d'aide financière est à introduire chaque semestre, même si l'étudiant est inscrit annuellement. Les délais sont les suivants :

· semestre d'hiver : entre le 01.08 et 30.11;

· semestre d'été : entre le 01.01 et 30.04.

Ces délais sont à respecter impérativement.

**Durée d'attribution**

L'étudiant inscrit en 1er cycle (Bachelor) a le droit de bénéficier de bourses et de prêts pour unnombre de semestres d'études dépassant de 2 unités au maximum la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit.

L'étudiant inscrit en 2e cycle (Master) a le droit de bénéficier de bourses et de prêts pour le nombre de semestres d'études dépassant de 2 unités au maximum si l'étudiant a accompli le 1er cycle (Bachelor) dans la durée officiellement prévue. Le nombre passe à 1 unité au cas où l'étudiant a dé-

## 2000-2020

A travers les années 2000, le Soziale Fortschrëtt consolide son rôle central d'information pour les membres quant au travail syndical sur le terrain. Au fil du temps, la mise en page s'adapte régulièrement à la mode contemporaine

passé de 1 unité la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du 1er cycle d'études.

L'étudiant inscrit en cycle de formation à la recherche (Doctorat) peut bénéficier de bourses et de prêts pour une durée maximale de 8 semestres.

L'étudiant inscrit en cycle unique peut bénéficier de bourses et de prêts pour un nombre de semestres d'études dépassant de 1 unité la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit.

**A savoir**

Si les bourses ont été complètement épuisées, l'étudiant qui veut terminer son 1er cycle, son 2e cycle ou son cycle unique d'études restant inachevé, peut bénéficier de l'intégralité de l'aide financière sous forme d'un prêt pour 2 semestres supplémentaires.

**Conditions d'attribution de la prolongation de la bourse**

L'étudiant doit être inscrit en dernière année du cycle qu'il désire achever. Les étudiants du 1er cycle doivent également fournir des preuves de progression dans ses études, qui seront contrôlées après la 2e année d'études :

- avoir validé 60 crédits ECTS au moins lors des 2 premières années d'études dans le programme dans lequel il est inscrit, ou ;
- avoir validé 30 crédits ECTS au minimum au plus tard après la 2e année d'études si l'étudiant s'est réorienté après au plus tard la 1ère année d'études, ou ;
- avoir été autorisé à passer en 2e année d'un cycle d'études, qui est défini en termes et de durées d'études et qui ne prévoit pas de crédits ECTS.

**Refus de la bourse d'études**

Si à la 3e année d'études, l'étudiant est inscrit en 1ère année d'un programme d'enseignement supérieur, l'aide financière lui sera refusée quels que soient les résultats obtenus.

# COVID-19

## Spécificités pour 2019/2020

Vu la pandémie liée au coronavirus COVID-19, des mesures spécifiques ont été établies pour les étudiants qui ont été inscrits pendant le semestre d'été 2019/2020 dans un cycle d'études supérieures.

L'étudiant inscrit en 1er cycle (Bachelor) a le droit de bénéficier de bourses et de prêts pour un nombre de semestres d'études dépassant de 3 unités au maximum la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit.

L'étudiant inscrit en 2e cycle (Master) a le droit de bénéficier de bourses et de prêts pour le nombre de semestres d'études dépassant de 3 unités au maximum si l'étudiant a accompli le 1er cycle (Bachelor) dans la durée officiellement prévue. Le nombre passe à 2 unités au cas où l'étudiant a dépassé de 1 unité la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du premier cycle d'études, soit passe à 1 unité au cas où l'étudiant a dépassé de 2 unités la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du premier cycle d'études.

L'étudiant inscrit en cycle de formation à la recherche (Doctorat) peut bénéficier de bourses et de prêts pour une durée maximale de 9 semestres.

L'étudiant inscrit en cycle unique peut bénéficier de bourses et de prêts pour un nombre de semestres d'études dépassant de 3 unités la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit.

Lorsque l'étudiant veut terminer son 1er cycle, son 2e cycle ou son cycle unique d'études resté inachevé, il peut bénéficier de l'intégralité de l'aide financière sous forme d'un prêt pour un semestre supplémentaire.

**Conditions d'attribution de la prolongation de la bourse dû au COVID-19**

L'étudiant qui a été inscrit pendant l'année académique 2019/2020 dans un cycle d'études supérieures et qui ne s'est pas réorienté après l'année académique 2019/2020 doit avoir rempli une des conditions suivantes pour pouvoir bénéficier de l'aide financière à la 4e année de ses études de premier cycle :

- avoir validé 60 crédits (ECTS) au moins lors des 3 premières années d'études dans le même programme d'enseignement supérieur ;
- avoir validé 30 crédits (ECTS) au minimum au plus tard après la 3e année d'études, à condition de s'être réorienté après la 1ère inscription à un programme d'enseignement supérieur ;
- être inscrit en 2e année du programme d'enseignement supérieur, qui est défini en termes de durée d'études.

**Le saviez-vous ?**

Au cours de ses 100 ans d'existence, le Soziale Fortschrëtt a changé d'apparence 14 fois.

# Stages

## Modalités pratiques

**Généralités**

Les stages doivent avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle et ne pas affecter l'élève ou l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié et ne doivent ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent.

Le chef d'entreprise est à considérer comme patron de stage. Il doit tenir un registre des stages, qui pourra être consulté à tout moment par la délégation du personnel ou l'Inspection du Travail et des Mines sur demande.

Chaque stagiaire se voit attribuer un tuteur, qui est chargé de l'intégrer au mieux dans l'entreprise, d'assurer son suivi régulier, de répondre à ses questions, de lui dispenser conseil et guidance et d'émettre une évaluation en fin de stage. Pour les stages d'une durée de 4 semaines, chaque stagiaire doit se voir dispenser au moins une appréciation critique et circonstanciée.

Le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser 10 % de l'effectif. Dans les entreprises occupant < 10 salariés, le maximum est fixé à 1 stage. Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1er juillet au 30 septembre inclus. Les stages sont soumis au régime général d'assurance accident à moins qu'ils soient couverts à un autre titre.

**Stage prévu par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger**

Des stages, qui font partie intégrante de la formation d'un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger. Sont exclus les stages obligatoires effectués dans le cadre de la formation professionnelle, de l'orientation scolaire ou professionnelle (« Schnupperstage ») ou les formations spécifiques en vue de l'accès à une profession encadrée par des dispositions légales ou réglementaires.

La durée des stages est définie par le programme de formation de l'établissement.

Pour une durée inférieure à 4 semaines, la rémunération du stage est facultative. Pour une durée au-dessus de 4 semaines, la rémunération s'élève à 30 % du SSM non qualifié (642.60 €).

L'établissement d'enseignement peut pourtant expressément interdire une indemnisation dans la convention de stage et conditionner la reconnaissance du stage au respect de cette interdiction. En cas de convention de stage conclue à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation est proratisée.

**Stage pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle**

Des stages pratiques en entreprise, qui permettent aux élèves et étudiants de s'orienter au cours de leurs études scolaires sur le marché de l'emploi et de bénéficier ainsi d'une première expérience professionnelle. Ces stages s'adressent aux élèves ou étudiants qui :

- sont inscrits dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ;
- suivent de façon régulière un cycle d'enseignement.

Peuvent également profiter de ces stages :

- les titulaires d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent ;
- les personnes qui ont accompli avec succès un 1er cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

La durée du stage ne peut pas excéder 6 mois sur une période de 24 mois auprès du même patron et le stage doit avoir lieu dans les 12 mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un diplôme.

Pour une durée inférieure à 4 semaines, la rémunération du stage est facultative. Pour une durée entre 4 et <12 semaines, la rémunération s'élève soit à 40 % du SSM non qualifié (856,80 €) pour les stagiaires non qualifiés soit à 40 % du SSM qualifié (1.028,16 €) pour les stagiaires, qui ont accompli avec succès un 1er cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Pour une durée entre > 12 et 26 semaines, la rémunération s'élève soit à 75 % du SSM non

qualifié (1.606,50 €) pour les stagiaires non qualifiés soit à 75 % du SSM qualifié (1.927,79 €) pour les stagiaires, qui ont accompli avec succès un 1er cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

En cas de convention de stage conclue à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation est proratisée.

# Réunions de travail & Actions informatives

**12.06.2020 - ProActif**

**17.06.2020 - Nettoservice**

**17.06.2020 - Bauhaus**

**22.06.2020 - ONET**

**25.06.2020 - Dussmann**

**27.06.2020 - Cardoso et fils**

**29.06.2020 - Salariés du nettoyage, Lycée Ermesinde**

**30.06.2020 - Lidl**

**01.07.2020 - Hoffmanns**

**02.07.2020 - Bâtiself**

**02.07.2020 - Nettoservice**

**03.07.2020 - Luxlait**

**07.07.2020 - Emile Frisch**

**13.07.2020 - ISS**

**16.07.2020 - Salariés du commerce, Luxembourg-Ville**

**17.07.2020 - Baatz Construction**

**22.07.2020 - Anne ASBL**

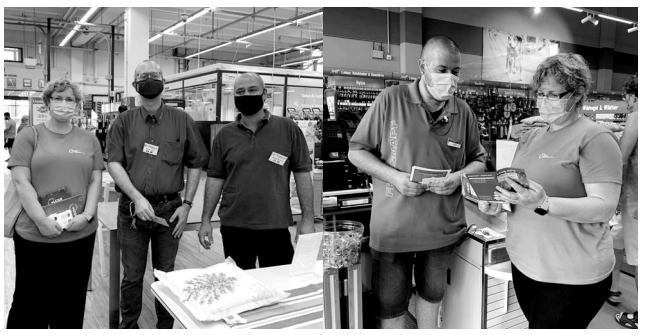
**22.07.2020 - Felix Giorgetti**

**24.07.2020 - Karp Kneip**

**28.07.2020 - Nettoservice**

**28.07.2020 - Wickler**

**31.07.2020 - Dussmann Service**



**13.08.2020 - Salariés du commerce**

**18.08.2020 - Dussmann Catering**

**19.08.2020 - Solucare**

**19.08.2020 - POST Luxembourg**

**04.09.2020 - Salariés du secteur des assurances**

**07.09.2020 - LCGB-SEA**

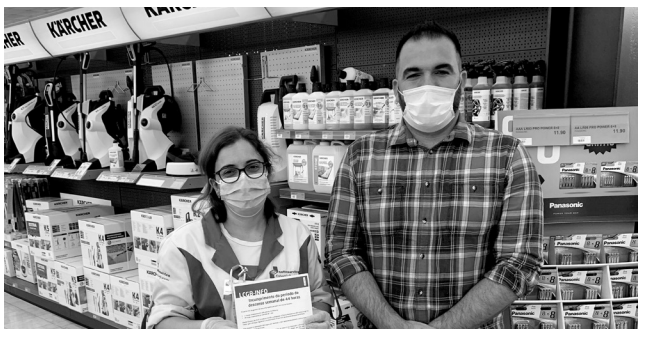
**14.09.2020 - LCGB-SEA**

**15.09.2020 - Nettoservice**

**15.09.2020 - CoLabor**

**15.09.2020 - POST Luxembourg, Service Nettoyage**

**18.09.2020 - LCGB-SEA**




**18.09.2020 - Salariés du nettoyage, Cactus Belle-Etoile**

**19.09.2020 - Perrard**

**22.09.2020 - Cloos**

**22.09.2020 - LPEM**

**22.09.2020 - Schenk Transport**

**23.09.2020 - Baatz Matériel**

**23.09.2020 - Commune Schifflange**

**23.09.2020 - Fressnapf**

**24.09.2020 - Salariés du nettoyage, Lycée Esch-Lallenge**

**25.09.2020 - Salariés du nettoyage, Cactus**

**25.09.2020 - Mersch & Schmitz**

**29.09.2020 - CFL Multimodal**

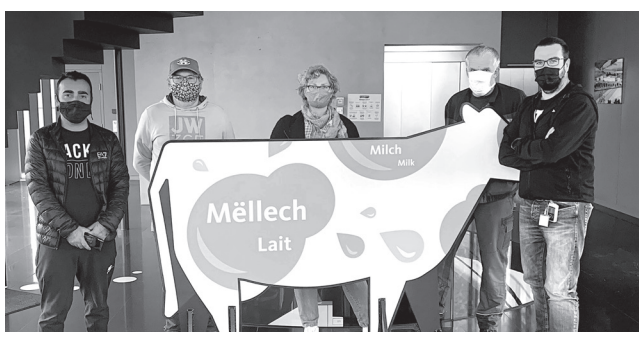
**29.09.2020 - VDL**

**08.10.2020 - LCGB-SEA**

**09.10.2020 - Nettoservice**

**13.10.2020 - Bofferding**

**13.10.2020 - LuxTP**



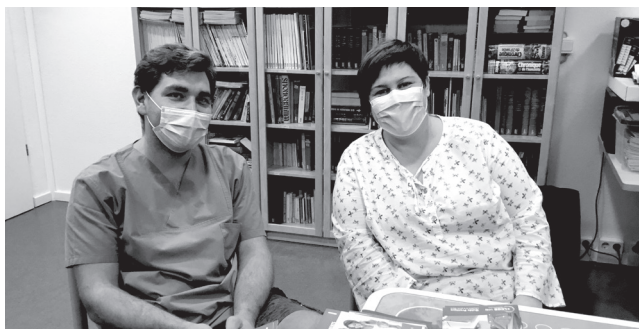

**13.10.2020 - Luxlait**

**14.10.2020 - Zeeman**

**20.10.2020 - Salariés du nettoyage, Cactus**

**23.10.2020 - LCGB-SESF**

**23.10.2020 - Cloos**



**23.10.2020 - Jousefshaus**

**23.10.2020 - SODEXO**

# #bleiftgesond #LCGB #HautAssMuer

# Plus d'actualités sur www.lcgb.lu