SOZIALE FORTSCHRETT



Editorial

La volonté au compromis est indispensable pour éviter une crise économique et sociale P. 2

Harcèlement

Témoignages de 2 victimes, moyens d'action pour les salariés concernés et obligations de l'employeur P. 4

Chômage partiel Les modalités décidées par le

Les modalités décidées par le comité de conjoncture pour le 1^{er} semestre 2021 P. 15



6 € L'année 2020 fut marquée par la pire crise depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Une crise sanitaire sans pareille, conséquence directe de la pandémie du COVID-19, qui a profondément muté notre façon de vivre et de travailler. Les nouvelles règles d'hygiène, le port du masque et la distanciation sociale représentent un véritable choc culturel pour notre vie quotidienne.

Mais la partie est loin d'être jouée. Le rebondissement en début d'hiver des infections a obligé de remettre en place un confinement partiel et, au moment où ces lignes sont rédigées, il n'est pas clair si l'effet désiré est assez concluant pour permettre un allégement au moins partiel des mesures.

N'oublions pas que la réduction du nombre d'infections n'est pas une fin en soi, mais indispensable pour garantir le maintien de notre système de santé, qui risque actuellement d'être inondé par un nombre croissant de malades et dont la capacité et la résilience sont mises lourdement à l'épreuve.

N'oublions pas que le bilan des décès en relation avec une infection par le SARS-CoV-2 est extrêmement lourd, ayant dépassé le cap du nombre de 500 morts.

Inutile de rappeler que dans la situation actuelle, nous devons tous faire preuve de solidarité et de retenue afin de dresser chacun et chacune par notre action réfléchie et décidée un rempart contre la propagation du coronavirus. Les conséquences économiques et sociales n'ont pas tardé à se développer suite aux restrictions des libertés fondamentales décidées pour endiguer la poussée des infections. Afin d'éviter une crise sociale, différentes mesures ont été mises en place tout au long de l'année 2020 et ont ainsi permis de limiter la « casse ».

Pour y parvenir le gouvernement a choisi la solution au cas par cas. Des discussions au sein de la tripartie nationale ont été précédées par des réunions exceptionnelles du comité de conjoncture, les différentes institutions de la sécurité sociale, dont avant tout la CNS, ont contribué à l'effort national de contenir le développement de la crise économique et sociale.

Toutes ces mesures ont été efficaces et ont permis d'éviter le rebondissement du chômage et la misère sociale.

Le dialogue social entre partenaires sociaux a pu être renoué avec succès. La négociation d'un nouvel accord sur le télétravail en est la preuve tangible.

Le tableau sanitaire, économique et social qui se dresse en début de cette nouvelle année 2021 doit toutefois être analysé de façon différenciée.

La crise sanitaire est loin d'être terminée et des efforts considérables seront encore nécessaires avant qu'un dénouement ne puisse être envisagé. Mais l'espoir est permis avec l'arrivée du premier vaccin fin 2020. Nous disposons aujourd'hui d'une « arme » efficace pour mettre définitivement hors-jeu le virus et ses conséquences néfastes pour notre santé.

La volonté au compromis est indispensable pour éviter une crise économique et sociale.

Pourtant, nous n'avons pas encore surmonté les répercussions économiques et sociales.

La distribution du vaccin nécessitera du temps et d'ici-là, les mesures de confinement et, en conséquence, les disruptions de l'économie nous accompagneront encore pour une bonne partie de l'année 2021.

Les différentes mesures d'aide à l'exemple du chômage partiel devront donc sans nul doute être prolongées encore pour une certaine période.

Le gouvernement devra prendre sa responsabilité et veiller à une démarche tripartite mieux structurée et plus transparente.

Notre modèle social repose en bonne partie sur la crédibilité de ses partenaires et sur une confiance mutuelle afin de trouver les moyens nécessaires pour préserver les emplois et existences des salariés et leurs familles.

Dans cet ordre d'idées, la prise de position récente de l'UEL dirigée contre une réunion tripartite nationale est totalement incompréhensible.

Si la position patronale se résumait à l'avenir à choisir « à la carte » ce qui leur convient et de refuser toute responsabilité pour un engagement national, notre modèle de dialogue social serait voué à l'échec.

Dès le début de la crise sanitaire, le LCGB a défendu deux axes prioritaires :

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

(Le LCGB s'est engagé à tous les niveaux du dialogue social. Il a notamment contribué à la négociation de toutes les différentes mesures et accueille très favorablement les différentes aides étatiques aux entreprises en difficultés ».

Sous la responsabilité et avec la participation du LCGB, bon nombre de plans de maintien de l'emploi ont pu être négociés.

En l'occurrence, je voudrais citer la sidérurgie et la société Luxair. L''engagement et l'argumentation du LCGB ont permis, par le biais de la Cellule de Reclassement et de la préretraite, d'éviter des licenciements et de sauvegarder l'existence des salariés en sureffectif au sein de ces deux entreprises phares de notre économie.

Le LCGB s'est engagé dans les discussions et négociations au niveau national et sectoriel tout comme sur le terrain dans les entreprises pour encadrer les salariés dans une période très difficile.

Nous revendiquons des employeurs aujourd'hui la même responsabilité et la même volonté au compromis et ceci à tous les niveaux.

Cette volonté au compromis est indispensable pour éviter une crise économique et sociale.

Cette volonté au compromis est également indispensable pour maintenir la paix sociale.

Notre économie a pu se développer, les crises successives ont pu être maitrisées grâce aux décisions de la tripartite nationale.

Les employeurs ne sont pas les « victimes » d'un système tripartite, mais sont au même titre que les salariés, les bénéficiaires des compromis formulés à trois.

SOMMAIRE

- 4 Dossier Harcèlement
- **12** Actualité
- **22** Conventions collectives
- 28 Entreprises





En 2019, la Chambre des Salariés (CSL) avait relevé dans son étude « Quality of work index », que le monde du travail du Luxembourg n'était pas épargné par le phénomène du harcèlement (dit mobbing). En effet, en 2018, près de 2 salariés sur 20 avaient indiqué avoir subi du harcèlement moral au travail. Parmi les comportements de harcèlement les plus cités, on retrouvait notamment l'attribution de tâches dénuées de sens, la critique régulière du travail effectué, le fait d'être ignoré, les conflits avec les collègues ou avec le supérieur hiérarchique et le fait d'être ridiculisé par d'autres.

Avec un taux de prévalence du harcèlement de 18,1 %, le Luxembourg se retrouve au second rang des pays européens, derrière la France et devant l'Irlande. Toutefois, la CSL observe « qu'aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes ». Par contre, les jeunes de moins de 24 ans ainsi que les célibataires sont plus souvent victimes d'un tel comportement fautif. Quant aux métiers les plus à risque d'un harcèlement, la CSL a finalement cité les emplois qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les emplois des services directs (vendeurs, commerciaux, etc.).

En sachant que le harcèlement moral au travail reste un des principaux facteurs de stress professionnel, les pages suivantes vous fournissent des informations quant aux différentes formes de harcèlement, les obligations de l'employeur et les moyens de la victime.

PAGE 10 Témoignages

Le Soziale Fortschrëtt a parlé avec deux salariées du secteur du nettoyage de bâtiments harcelées par leurs supérieurs au travail. Les témoignages de Claudia et Christiane (noms anonymisés par la rédaction) relèvent l'importance de s'informer, de s'opposer et de se défendre contre toute forme de harcèlement.



HARCÈLEMENT MORAL OU « MOBBING »

Le harcèlement moral est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la victime

D'après la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail négociée et signée entre partenaires sociaux et déclarée d'obligation générale par un règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, il y a harcèlement moral lorsqu'une personne relevant de l'entreprise (supérieur hiérarchique ou collègue de travail) commet envers un autre salarié des agissements fautifs, répétés et délibérés, qui ont pour objet ou pour effet soit :

- de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité;
- d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- d'altérer sa santé physique ou psychique.

Caractéristiques du harcèlement moral

Le harcèlement moral est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime. Un acte isolé n'est généralement pas suffisant pour qu'il y ait harcèlement moral.

Des actes, même non identiques, répétés sur une certaine durée, et qui ont entraîné d'une part une aggravation des conditions de travail et d'autre part une atteinte à la dignité d'un ou de plusieurs salariés sont constitutifs de fautes dans le chef de l'employeur et caractérisent ainsi un harcèlement moral sur le lieu de travail

Couramment, 2 formes de harcèlement moral sont à distinguer :

- le harcèlement moral direct, par lequel une personne, le harceleur, agira de manière ciblée et volontaire contre une autre personne en portant atteinte à sa dignité;
- le harcèlement moral managérial, qui consiste en un mode d'organisation qui fait du harcèlement moral un outil de management, mais sans que cela soit nécessairement voulu au départ. Il s'agit dès lors d'agissements collectifs qui ont des incidences individuelles, comme par exemple une pression continuelle, abusive et malveillante qui porte atteinte à la dignité des personnes concernées.



Responsabilité de l'employeur

L'employeur est obligé d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales et dignes comme il est le seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise. L'employeur doit prendre toutes les mesures pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail. Il en est de même si le harcèlement moral provient d'un autre salarié ou du supérieur hiérarchique de la victime.

Obligations de l'employeur

Il appartient à l'employeur de veiller à la protection de son personnel contre le harcèlement moral. Dans le cadre d'une telle politique de prévention, l'employeur est tenu, en consultant les représentants du personnel, de prendre des mesures de protection, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et qui devront notamment porter sur :

- l'information et la formation des salariés et dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail :
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Si l'employeur constate un harcèlement moral sur l'un de ses salariés ou si un de ses salariés porte à sa connaissance des actes de harcèlement moral dont il est victime ou dont un autre salarié serait victime, respectivement si de tels actes sont dénoncés par un salarié, concerné ou non, un délégué du personnel ou un syndicat à l'employeur, celui-ci a l'obligation de mener son enquête au sujet de ce dont il a eu connaissance ou de ce qui lui a été dénoncé. L'employeur est en tout cas obligé de s'engager pour faire cesser toute forme de harcèlement moral.

L'employeur doit mettre en œuvre, en consultant les représentants du personnel (délégués du personnel), une procédure écrite de gestion des problèmes de harcèlement, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur le harcèlement au sein de l'entreprise. Cette procédure doit couvrir les mesures suivantes :

- l'indication qu'aucune forme de harcèlement ou de violence n'est tolérée au sein de l'entreprise, et qu'il est de la responsabilité de chacun que ce principe soit respecté;
- des mesures de prévention en matière de harcèlement moral;
- une procédure de gestion des actes de harcèlement et de violence;
- la détermination transparente des sanctions disciplinaires contre les auteurs du harcèlement;
- la protection de la victime et des témoins du harcèlement ou de la violence.

Droits et moyens de la victime

La pratique montre que de nombreuses victimes de harcèlement subissent leur sort et restent inactives. Or, une attitude passive ne résoudra certainement pas le problème. Souvent, les victimes se mettent en arrêt de maladie sur prescription de leur médecin traitant. Pourtant, un arrêt de maladie prolongé conduira très probablement à la cessation de la relation de travail, soit à l'initiative de l'employeur après l'expiration du délai de protection de 26 semaines, soit automatiquement au bout de 78 semaines d'indemnités de maladie.

Sont à considérer comme actes de harcèlement moral :

- l'isolement et le refus de communication;
- un traitement inégalitaire injuste par rapport à d'autres salariés;
- I'usage abusif du pouvoir disciplinaire :
- le défaut de transmission d'informations utiles;
- le discrédit auprès de collègues ;
- la prestation d'innombrables heures supplémentaires ;
- les modifications successives des fonctions.

Le harcèlement moral n'est pourtant pas à confondre avec une simple situation de stress ou de difficultés relationnelles au travail ni avec l'exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail.

Pour qu'il s'agisse d'un harcèlement moral, l'attitude du harceleur doit dépasser le cadre normal des relations professionnelles. Les actes suivants ne sont pas constitutifs de harcèlement moral :

- de simples circonstances, à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises;
- les agissements de l'employeur, tendant à faire contrôler le salarié en période d'incapacité de travail par son médecin de confiance;
- l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas rempli convenablement les tâches lui dévolues.

Il est conseillé à la victime dans un premier temps d'analyser sa propre situation et de recueillir, dans la mesure du possible, des éléments de preuve quant au traitement dont elle fait l'objet. La victime devra ensuite consulter des tiers, soit pour dénoncer officiellement le harcèlement, soit du moins pour prendre conseil quant aux démarches à entreprendre.

La victime pourra notamment s'adresser à :

- son supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines;
- les représentants du personnel, notamment les délégués du personnel, qui pourront servir d'assistants ou d'intermédiaires dans les discussions avec l'employeur;
- des associations spécialisées, qui n'ont pas de pouvoir spécifique, mais peuvent guider la victime grâce à leur expérience;
- le médecin du travail, qui a des possibilités pour accéder à l'entreprise et donner des conseils à l'employeur quant à un aménagement du poste de travail;
- l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), qui est appelée à veiller au respect des règles sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise;
- un syndicat ou un avocat qui procédera à une analyse juridique du problème.

Action en justice de la victime du harcèlement moral

La victime de harcèlement moral pourra réagir en intentant une action en justice pour faire cesser le harcèlement et pour demander des dommages et intérêts. Contrairement au harcèlement sexuel, la charge de la preuve intégrale du harcèlement moral incombe à la victime. La victime doit ainsi prouver le comportement fautif de l'employeur avec notamment :

- les faits de harcèlement (avec des faits précis et des dates);
- le fait que l'employeur ait été au courant de ces agissements fautifs et qu'il n'ait rien entrepris pour y remédier;
- un dommage;
- la relation causale entre le harcèlement et le dommage subi.

Ainsi, il est conseillé aux victimes de rassembler des témoignages parmi les collègues de travail, les représentants du personnel, les membres du syndicat et du personnel médical. Il est également conseillé de retracer en détail les évènements et de les situer dans le temps, de conserver les courriers auxquels il a pu légalement accéder dans le cadre de son travail et qui documentent le harcèlement (e-mails,

lettres d'avertissements, sanctions, etc.) Le harcèlement moral ne suppose pas d'élément intentionnel de la part de son auteur.

Résiliation du contrat de travail

Si la victime décide de quitter l'entreprise, elle peut le faire d'un commun accord avec l'employeur ou en donnant sa démission. Dans les deux cas, elle ne sera pas considérée comme chômeur involontaire et ne bénéficiera dès lors pas des indemnités de chômage. Le salarié victime de harcèlement peut toutefois également invoquer un motif grave contre l'employeur. Il s'agit de tout fait/faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (injures, menaces, violences physiques ou harcèlement sexuel de la part d'un salarié non pris en compte par l'employeur ou de la part de l'employeur lui-même). Le salarié peut ainsi mettre un terme à son contrat de travail sans devoir respecter de délai de préavis en cas de faute grave commise par son employeur et la résiliation du contrat prend effet de façon immédiate. Le salarié pourra, outre son préjudice moral, réclamer une indemnisation de son préjudice matériel du fait qu'il a dû quitter son emploi et s'est ainsi retrouvé sans revenus ou avec des revenus amoindris.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Comportement non désiré, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

Toute discrimination fondée sur un des motifs énumérés par la loi est interdite, soit :

- le sexe, y compris la grossesse et le congé de maternité;
- l'état familial ;
- l'état matrimonial ;
- la religion ;
- les convictions ;
- l'orientation sexuelle;
- l'âge;
- · le handicap;

- la race ;
- l'ethnie.

Procédures

En matière de harcèlement discriminatoire, seul un acte est suffisant, s'il a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. En effet, le Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte fon-

dée sur un des motifs énumérés ci-joint. Dans la mesure où la définition du harcèlement discriminatoire englobe les comportements qui ont « pour effet » de porter atteinte, aucune intention du harceleur n'est exigée.

Il suffit par conséquent pour la victime de rapporter des indices qui font présumer qu'une discrimination ait eu lieu pour que l'auteur du harcèlement doive se justifier et prouver que le comportement est justifié et qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Le Code du travail définit le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, comme tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

- le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la victime ;
- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
- un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la victime.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Obligations de l'employeur

L'employeur est obligé de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information. L'employeur doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. L'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement.

Droits et moyens de la victime

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime. Une résiliation du contrat de travail de la victime est par conséquent nul de plein droit.

Le délégué à l'égalité, ou à son défaut, la délégation du personnel, est chargé de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

La délégation du personnel et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcè-lement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance, sauf à en être dispensés avec l'accord de la personne harcelée.

Le salarié victime d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué dans les entrevues avec l'employeur qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.



Refus de poursuivre l'exécution du contrat de travail

Le salarié victime d'un harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier celui-ci sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. Le salarié, qui démissionne de son poste de travail, n'a en principe pas droit au chômage. Cependant, si cette démission résulte d'un acte de harcèlement sexuel dont le salarié fut victime, celui-ci peut alors se voir autoriser par le président du Tribunal du Travail à toucher provisoirement les indemnités de chômage.

Procédures en cas de harcèlement sexuel

Tout harcèlement sexuel est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe. Il suffit que la victime établisse un début de preuve qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel (par exemple : des gestes ou des paroles à connotation sexuelle, des attouchements etc.).

Toutefois il faut que la victime fournisse des preuves de ces allégations ou affirmations (par exemple : par des témoignages ou par la production de pièces).

Si l'auteur du harcèlement sexuel n'est pas l'employeur, la victime doit en outre rapporter la preuve qu'elle avait informé l'employeur du harcèlement et que l'employeur n'a pas pris les mesures pour faire cesser ce harcèlement sexuel à son égard. Ensuite, la charge de la preuve passe à l'employeur. Il incombe alors à l'employeur de se justifier et de prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel ou qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel.

HARCÈLEMENT SEXUEL

TÉMOIGNAGES

Le Soziale Fortschrëtt a parlé avec deux salariées du secteur du nettoyage de bâtiments harcelées par leurs supérieurs au travail. Les témoignages de Claudia et Christiane (noms anonymisés par la rédaction) relèvent l'importance de s'informer, s'opposer et de se défendre contre toute forme de harcèlement

CLAUDIA

SF: Est-ce que vous vous rappelez des premières incidences lors desquelles vous vous êtes ressenties harcelées?

Claudia: Tout a commencé avec mes vacances. Quand j'ai demandé à avoir des congés, mon supérieur les a refusés. J'ai alors demandé les raisons pourquoi et le ton a tout de suite augmenté pour aboutir à une situation, ou le supérieur ignorait tout ce que je disais ou demandais. C'est là que je l'ai remarqué, malheureusement, le supérieur fait la même chose avec tout le monde. Il est un peu spécial de caractère.

SF : Est-ce que ce refus de congé restait un incident isolé ?

Claudia: Depuis 2 ans que je travaille pour l'entreprise, je n'ai jusqu'ici eu droit à une seule période de congé plus longue, tout le reste était refusé. Au début, mon supérieur n'était pas nécessairement impoli, mais par contre très radical et agressif sur sa façon de parler ou quant à la gestion des congés. J'ai dû être tout le temps derrière lui pour avoir une réponse, même 2 jours avant, je ne savais pas si les congés étaient acceptés ou refusés. J'ai alors insisté d'avoir une réponse par rapport à la demande. Des échanges très radicaux par sms ont finalement abouti à une réponse finale de l'acceptation de mes congés dans la boîte le lendemain.

PRIME D'ASSIDUITÉ

La prime d'assiduité maximale s'élève à 525 € non indexée et proratisée sur base des heures de travail prestées. Elle est liée aux absences pour maladie et accidents de travail et est payée au salarié comme suit :

- sans période d'absence : 100 % ;
- avec une (1) période d'absence : 50 % ;
- à partir de la 2^e période d'absence la prime d'assiduité est supprimée.

SF: Est-ce que vous étiez inquiète que vos collègues de travail doivent subir un comportement pareil?

Claudia: PIRE! PIRE! Pire avec les autres. Comme moi j'étais la seule à lui répondre, il était encore pire avec les autres salariés. Je lui réponds clair et net et il se calme un peu, mais beaucoup de salariés pleurent dans la société, ils ne tiennent pas avec les nerfs.

SF: Est-ce qu'à un certain moment, vous avez simplement pensé à vous mettre en arrêt de maladie pour éviter ces situations stressantes?

Claudia: Non, bien que j'avais déjà des problèmes de santé notamment du dos, j'avais justement demandé des congés. J'avais simplement besoin de vacances, de me reposer. J'arrivais déjà à bout au niveau psychologique et corporel, et devoir attendre pour avoir une réponse pour pouvoir se reposer était la dernière goutte. Mais je connaissais d'autres cas, comme par exemple un salarié, qui devrait faire un traitement médical un mois, il a informé le supérieur. Celui-ci lui a dit : Pas maintenant car je n'ai personne à travailler, il faut que tu restes. Il a dû attendre jusqu'au prochain mois. Avec toute la pression ressentie, le salarié n'avait pas de choix et l'a fait comme le supérieur l'a demandé et a continué à travailler. Se mettre en arrêt de maladie n'est pas une option.

SF : Par la suite, vous vous êtes retournée à qui pour améliorer la situation ?

Claudia: Une collègue de moi a connu une personne au syndicat, qui m'a référé à la personne responsable de mon entreprise auprès du LCGB. Malheureusement, il n'y a pas de délégation dans mon entreprise.

SF: Est-ce que le LCGB vous a aidé?

Claudia : Le supérieur avait pris la prime d'assiduité comme moyen de pression en refusant de la payer. Un premier contact du LCGB a tout d'abord résolu ce problème. Le LCGB a enlevé cette pression pour tous les salariés de mon entreprise, même s'il n'y avait pas de lien direct avec mes problèmes.

Depuis que l'affaire de la prime a été résolue, depuis ce jour-là, mon supérieur a pratiquement arrêté de parler avec moi, et le peu qu'il a fait, c'était du n'importe comment. Toutefois, beaucoup de collègues de travail sont venus me voir pour me remercier pour la prime, d'avoir fait la démarche. Avant, ils n'ont jamais reçu de prime. Je leur ai dit que ce n'était pas moi, que c'était le syndicat. Toutefois ils continuent à avoir peur pour venir au LCGB à la suite de la réaction du supérieur. L'entreprise gagnait beaucoup d'argent en ne pas payant la prime, et a de grands problèmes maintenant. La façon de communiquer s'est aggravée. Mes collègues maintenant préfèrent s'adresser à moi, car j'avais tenu la tête au supérieur.

SF: Est-ce que vous avez des consignes pour d'autres salariés confrontés au harcèlement?

Claudia: Les personnes doivent en premier lieu s'informer de leurs droits afin de les pouvoir réclamer. Avant de communiquer et parler, il faut s'informer d'abord. Chercher de l'aide afin que tout soit résolu proprement et bien évidemment, contacter les syndicats.

SF: Un dernier message à partager?

Claudia: J'ai déjà travaillé dans d'autres pays et même au Luxembourg dans une autre société, et n'ai jamais eu de problèmes comme ça. Mon supérieur crie avec tout le monde à ce qu'ils attrapent des maux de tête. Beaucoup ont une boule au ventre pour aller travailler sans savoir comment ils vont être traités ce jour-là. Je me sens très mal à voir mes collègues pleurer dans le coin car ils n'ont pas le courage à faire quelque chose. Donc moi j'ai fait quelque chose.

CHRISTIANE

SF: Quand est-ce que vous avez remarqué les premières incidences de harcèlement?

Christiane: Le premier jour quand j'ai retourné après l'arrêt de maladie. C'était le premier jour, que mon supérieur a commencé à m'harceler.

SF : Est-ce que c'était un arrêt de maladie de longue durée ?

Christiane : 6 mois, c'était un arrêt à la suite d'un accident de travail.

SF : Qu'est-ce qui s'est passé par la suite ?

Christiane: Le premier jour, mon supérieur m'a dit: pas de maquillage, pas d'ongles, rien du tout. Je lui ai demandé pourquoi? Parce que je travaille avec mes mains et non le visage, et il m'a dit que ce n'était pas hygiénique. J'ai répondu que je vais me renseigner et après on verra.

SF: Vous avez alors tout de suite pris action! Sous quelle forme?

Christiane: J'ai appelé mon représentant syndical, il m'a fourni toutes les informations dont j'avais besoin. Le jour suivant, j'ai dit à mon supérieur que je m'étais renseignée et que je vais continuer à me maquiller. Alors là, tout a commencé avec des changements subits de chantier ou d'horaires, de punitions, il m'a même crié dessus. Je lui ai dit que je ne lui criais pas dessus alors il faudra baisser le ton parce que cela ne se fait pas. Chaque fois que je lui disais quelque chose, il m'a puni. A chaque fois, il y avait une punition.

SF: Est-ce qu'il y a des collègues, qui connaissent le même traitement?

Christiane: Tout le monde. On a été 9 sur une équipe de 14. 2 salariés sont les privilégiés, il leur raconte tout.

SF: Quand le traitement s'est aggravé, est-ce que vous avez pensé à vous mettre en arrêt de maladie?

Christiane: MAIS NON, cela ne change rien, car chaque fois où je retourne au travail, c'est pareil. S'il y a un problème, il faut le résoudre tout de suite.

SF: Est-ce que vous avez pris d'autres conseils du LCGB?

Christiane : Oui, quand mon supérieur m'a dit de faire un chantier que je ne pouvais pas. La police ne nous a pas laissé passer ni stationner. J'ai pris une amende de 49 € parce que mon supérieur m'a obligé d'y aller. J'ai pris la photo

du PV et je l'ai renvoyé au représentant syndical en disant que j'étais obligé. Et j'ai envoyé un message à mon supérieur dans le sens de « je vous avais dit, que je ne pouvais pas le faire ». J'ai également envoyé la photo de l'amende. Finalement, j'ai reçu cette amende de stationnement car mon supérieur m'a obligé de stationner là, même si je lui disais que je ne pouvais pas car je vais surement avoir une amende. J'ai été obligée dans le genre il faut que... on ne le discute pas.

SF: Et qui a finalement dû payer l'amende?

Christiane : Moi. Car il n'y a pas de preuves d'ordre comme c'était oral.

SF: Est-ce que la situation s'est améliorée depuis?

Christiane: Oui, parce que je suis dans un autre chantier, ce n'est pas le même supérieur. Au début, c'était une punition, mais que j'ai bien aimé au final.

SF: Est-ce que le harcèlement se poursuit toutefois dans l'autre équipe?

Christiane: Si, si, il y a une fille qui était en CDD avant, qui a signé un CDI, et maintenant elle m'a appelé la semaine dernière pour me dire qu'elle a beaucoup de misère et qu'elle va quitter la société.

SF: Est-ce que vous avez des consignes pour d'autres salariés qui sont maltraités par leur supérieur?

Christiane: Ah oui, de résoudre. De chercher dans la loi pour stopper. De faire front à une personne comme ça, de ne pas se laisser faire!

SF: Un dernier message à partager?

Christiane: Une fois, mon supérieur m'avait demandé de faire un client sans matériel, et je lui ai répondu: « Mais je vais faire quoi ? Regardez le client? »

SF : Et comment est-ce que la situation s'est évoluée ?

Christiane: Je suis restée de 9h jusqu'à midi devant le bureau. J'ai appelé mon représentant syndical, qui m'a conseillé d'aller demander du matériel au bureau qu'à midi (note de la rédaction: quitter le lieu de travail sans autorisation du supérieur peut constituer une faute grave). Un autre supérieur y était à ce moment, donc j'ai reçu du matériel. Mon supérieur était parti. Il m'avait dit: « vous restez, vous faites comme vous pouvez, démerdez-vous, sinon vous stationnez la voiture là-bas et vous rentrez chez vous. » Je lui ai demandé de me faire ça par écrit? NON, alors je reste là, sinon c'est une faute, mais je n'avais rien du tout, pas de sacs poubelles, pas de lavettes, RIEN!







Plus que jamais, un sujet en particulier s'est tiré comme un fil rouge à travers l'actualité en 2020 : le SARS-CoV-2, encore connu sous l'expression « coronavirus ».

Il n'est donc pas étonnant que trois quarts de l'actualité mentionnée sous cette rubrique soit en rapport direct avec le COVID-19 : le reconfinement, les modalités du chômage partiel, les dérogations fiscales pour le télétravail, etc. Pourtant, à côté de l'actualité liée au COVID-19, un tas d'autres événements frappants ont été discutés au niveau national.

Tout au long de cette année mouvementée, le LCGB s'est engagé à tenir l'ensemble des salariés au courant des mesures et modalités décidées ainsi que de leurs droits, et s'est impliqué d'autant plus dans la défense de leurs intérêts. Parlons notamment de la Tripartite Sidérurgie sur l'accomplissement partiel du développement d'un premier plan d'investissement, la revendication d'une tripartite sectorielle HORECA en vue d'une stratégie de maintien d'emploi, ou bien encore un engagement fort pour le maintien de l'adaptation légale du salaire social minimum.

Cette partie du « Soziale Forschrëtt » vous offre une brève vue d'ensemble sur les actions et mouvements du dernier trimestre 2020 et construit ainsi le fondement du LCGB pour l'année 2021.





RECONFINEMENT

2º fermeture des secteurs déjà affaiblis ne peut pas être le coup mortel pour les salariés

Bien que pour le LCGB, il reste primordial de garantir le bon fonctionnement opérationnel de notre système médical, tant au niveau des soins COVID-19 que d'autres pathologies, la cohésion et protection sociale au sein du Grand-Duché ne peuvent pas être délaissées.

Tripartite nationale

Après tout, les salariés ne sont nullement responsables de la crise sanitaire et leurs existences ne devront en aucun cas tomber victimes des répercussions économiques et sociales. Dans ce contexte, le LCGB rappelle que les leçons apprises en printemps doivent absolument être appliquées aujourd'hui. La responsabilité à discuter, échanger et élaborer des outils et solutions repose sur l'outil le plus puissant du modèle de dialogue social au Luxembourg, la Tripartite, et

ne doit en aucun cas se rendormir. Le LCGB avait ainsi demandé au Gouvernement d'organiser une réunion de la Tripartite nationale bien avant la fin de l'année pour que tous les acteurs, gouvernement, employeurs et syndicats, puissent discuter les mesures nécessaires pour éviter une vague de faillites dans les secteurs les plus sévèrement touchés par le reconfinement ainsi qu'une extension du chômage partiel. Surtout comme l'HORECA et l'événementiel, pour seulement citer 2 secteurs, étaient déjà fortement ébranlés par le premier lockdown en mars et par la suite fragilisés par des temps incertains et mouvementés. Bien que des aides étatiques pour les entreprises aient été annoncées, le LCGB rappelle au Gouvernement l'importance aujourd'hui d'élaborer également des dispositifs pour protéger les emplois et les revenus et à sauvegarder les existences des salariés.

Tripartite sectorielle HORECA

Pourquoi pas non plus réfléchir à étendre ce principe de dialogue social sectoriel aux secteurs touchés par les fermetures, notamment l'HORECA. Des discussions voire une tripartite sectorielle avec le gouvernement, l'HORESCA et les syndicats pourront permettre à développer un plan sectoriel de maintien dans l'emploi. Un tel plan sera vital afin d'éviter à tout prix des licenciements notamment par un prêt temporaire de main-d'œuvre voire même la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) de la sidérurgie. L'exemple de l'entreprise Luxair a fait preuve des effets bénéfiques de l'extension de cet outil à d'autres secteurs économiques, une revendication de longue date du LCGB.

CHÔMAGE PARTIEL - 1^{ER} SEMESTRE 2021

Modalités décidées par les partenaires sociaux réunis au comité de conjoncture le 19 novembre 2020

Le premier changement majeur porte sur la base sur laquelle les indemnités de chômage partiel seront calculées. Jusqu'à présent évaluées sur base d'emplois temps-plein (ETP), les indemnités à verser se baseront désormais sur le nombre d'heures effectivement chômées. Pour le reste, les modalités d'application pour les 6 premiers mois de 2021 sont définies en deux périodes distinctes de 3 mois et selon 4 cas de figure.

Conditions d'accès applicable du 1er janvier au 31 mars 2021

- les entreprises industrielles continuent à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel tout en devant s'engager à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques;
- les entreprises des secteurs vulnérables HORECA, tourisme et évènementiel pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés qui y ont droit. En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25 % de leurs salariés calculée sur l'effectif au 30 juin 2020;
- les autres entreprises pourront avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Le nombre d'heures de travail perdues ne peut cependant pas dépasser 15 % du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié;
- les demandes des entreprises des secteurs vulnérables licenciant plus de 25 % de leur effectif, des entreprises industrielles, de même que des autres entreprises, qui devraient procéder à des licenciements ou qui devraient dépasser le pourcentage du nombre d'heures de travail perdues ne

peuvent le faire qu'à condition de fournir un plan de redressement pour les petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi pour les entreprises occupant plus de 15 salariés.

Conditions d'accès applicable du 1^{er} avril au 30 juin 2021

Les modalités suivantes ont été retenues dans un contexte de sortie progressive du chômage partiel, tout en précisant qu'en cas d'aggravation de la situation sanitaire ces modalités pourront être adaptées en conséquence :

- les entreprises industrielles continuent à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel tout en devant s'engager à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques;
- les entreprises des secteurs vulnérables HORECA, tourisme et secteur évènementiel pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle dans la limite maximale de 50 % du total des heures de travail

- mensuelles normales de l'entreprise, à condition de ne pas procéder à des licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié;
- les autres entreprises pourront également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 10 % du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié;
- toutes les entreprises des secteurs touchés par la crise, qui devraient néanmoins procéder à des licenciements ou qui devraient dépasser le pourcentage du nombre d'heures de travail perdues ne peuvent le faire qu'à condition de fournir un plan de redressement pour les petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi pour les entreprises occupant plus de 15 salariés.





SALAIRE SOCIAL MINIMUM

Position commune du LCGB et de l'OGBL contre l'attaque scandaleuse de l'UEL

Mi-novembre 2020, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) a publié un communiqué de presse quant à leur vision de la justice salariale au Luxembourg. Il ne s'agit pourtant de rien d'autre que d'une attaque frontale contre le salaire minimum légal.

Suite à l'annonce du gouvernement d'une adaptation légale et régulière du salaire social minimum à l'évolution générale des salaires des dernières années au le janvier 2021, l'organisation patronale a demandé au gouvernement de s'abstenir à prendre cette mesure.

Le fait que l'UEL batte les ailes pour semer la panique, comme elle l'a fait lors des précédents ajustements du salaire social minimum tout en annonçant une perte de compétitivité économique et la suppression d'emplois, n'inquiète plus personne. Ces affirmations ont toujours été fausses – bien au contraire, tant l'emploi que

le chiffre d'affaires des entreprises ont généralement continué à croître après des ajustements du salaire social minimum.

Cependant, le fait que l'UEL utilise la pandémie COVID-19 pour nuire aux salaires des travailleurs les plus gravement touchés sur le plan social et économique est scandaleux, voire même un affront salarial de premier degré.

Les bénéficiaires du salaire social minimum ont droit à cette adaptation des salaires, car il ne s'agit de rien d'autre que d'une adaptation retardée du salaire minimum légal à l'évolution générale des salaires, qui a eu lieu en moyenne il y a au moins un an et demi pour les autres tranches de salaire. Alors bien avant la pandémie du COVID-19! Cette information a pourtant été omise par l'UEL dans son communiqué de presse.

Adaptation légale et régulière du salaire social minimum à l'évolution générale des salaires des dernières années au le janvier 2021

L'UEL néglige au-delà les aides exceptionnelles que le gouvernement prévoit d'accorder parallèlement à l'augmentation du salaire social minimum pour les secteurs particulièrement touchés par les mesures de confinement. L'UEL ne fait pas non plus référence à l'extension du chômage partiel, un élément crucial pour soulager ces secteurs. Le fait que l'UEL le cache est pour le moins malhonnête.

L'UEL ne s'abstient même pas de la désinformation avec des chiffres erronés : « Rien que sur les 2 dernières années, le SSM s'est envolé de plus de 7 % ! ». Il est vrai qu'entre le 1^{er} août 2018 et le 31 décembre 2020, le salaire social minimum légal n'a augmenté que de 4,56 %. Les 4,56 % se composent comme suit : ajustement périodique de 1,1 %, augmentation structurelle de 0,9 % (2019) et tranche indexée (2,5 %) au 1^{er} janvier 2020.

Afin de communiquer efficacement sa revendication d'une « cadence infernale » de l'évolution du salaire minimum, l'UEL fait en outre référence à l'année 2000 pour se plaindre d'une augmentation de 70 %. Si l'UEL avait attaché de l'importance à une comparaison plus opportune et s'était limitée aux 10 dernières années, 21,9 % des 70 % moins « infernaux » seraient au final à retenir (toutes tranches d'indices confondues).

L'UEL dissimule également le fait que les couches salariales supérieures et surtout élevées présentent des pourcentages de développement plus élevés que l'évolution moyenne des salaires.

Et une fois de plus, l'UEL humilie les travailleurs des tranches de salaire inférieures en prétendant de manière totalement infondée et élitiste que le salaire social minimum légal est supérieur à la productivité de leur travail Non seulement cette affirmation est scientifiquement plus que douteuse, mais cette année en particulier, dans le contexte de la crise sanitaire, il a été prouvé que le travail des salariés des secteurs à bas salaires est particulièrement essentiel pour notre société et notre économie.

Le LCGB et l'OGBL demandent dans ce contexte au gouvernement à rabrouer l'attaque scandaleuse de l'UEL sur le salaire social minimum. La décision d'ajuster le salaire social minimum légal de 2,8 % au ler janvier 2021 ne doit en aucun cas être remise en question.

Une offensive contre l'élargissement du fossé salarial, des inégalités sociales, du risque de pauvreté et du phénomène des « working poor » doit figurer au centre de toute politique du gouvernement.

La pandémie COVID-19 ne doit pas peser sur le dos de la population active. Le pouvoir d'achat doit rester intact et faire partie intégrante du « Neistart Lëtzebuerg ».

Dans ce contexte, le LCGB et l'OGBL saluent tout soutien financier pour les entreprises toutefois à condition que celui-ci soit lié à l'obligation de responsabilité sociale envers les salariés avec en particulier des garanties d'emploi. Ceci exclut toute attaque quelconque de l'UEL, y inclus celle sur le salaire minimum légal.

Bien que l'on ne connaisse pas la durée que la pandémie COVID-19 continuera à affecter notre société, il y a une chose qu'il ne faut pas oublier: Quoi qu'il en soit, la crise est temporaire et sera mieux surmontée moyennant la paix et justice sociale. Les employeurs doivent prendre conscience que cette crise ne pourra pas être répercutée sur les salariés et leurs familles.



Augmentation de l'allocation de vie chère pour l'année 2021

Pour l'année 2021, les montants de l'allocation de vie chère sont augmentés de 10 % s'élevant donc à :

- 1.452 € pour 1 personne seule ;
- 1.815 € pour une communauté de 2 personnes ;
- 2.178 € pour une communauté de 3 personnes ;
- 2.541 € pour une communauté de 4 personnes ;
- 2.904 € pour une communauté de 5 personnes et plus.

Ces montants sont exempts d'impôts et de cotisations sociales et accordés une fois par année. Afin de pouvoir bénéficier de l'allocation de vie chère, le revenu mensuel global des demandeurs ne doit pas dépasser les seuils suivants :

- 2.203,77 € pour une personne seule ;
- 3.305,65 € pour une communauté de 2 personnes ;
- 3.966,78 € pour une communauté de 3 personnes ;
- 4.627,91 € pour une communauté de 4 personnes ;
- 5.950,17 € pour une communauté de 5 personnes.



RECOUVREMENT COTISATIONS SOCIALES

Refus de l'UEL d'un dialogue tripartite structuré menace nombreux emplois et existences des salariés

Tandis que le Luxembourg se trouve confronté à une 2° vague d'infections du COVID-19, qui a engendré un confinement partiel et dont l'issue reste incertaine, le LCGB déplore fortement la fin de suspension du recouvrement forcé des cotisations sociales. En sachant que de nombreuses entreprises et indépendants affichent de grands retards de paiement et se sont vus attribuer des plans d'apurement, un tel recouvrement forcé fait naître une menace vitale pour de nombreux emplois ainsi qu'un risque réel d'une augmentation du chômage.

Dans ce contexte, le LCGB réitère à nouveau sa demande de réunir rapidement la tripartite nationale. La définition d'une politique de recouvrement beaucoup plus nuancée, qui prévoit en outre plusieurs scénarios de réponse en fonction de l'évolution des infections et de leur impact sur les différents secteurs économiques est un des sujets qui devra rapidement être discuté à 3. Toutefois, le LCGB déplore que l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) a publiquement déclaré de ne voir aucune nécessité d'entamer un dialogue tripartite

structuré à court terme. Bien que le LCGB s'engage pour sauvegarder tous les emplois et existences des salariés des entreprises mise sous pression par un tel recouvrement forcé, le LCGB ne comprend nullement l'abandon de l'UEL quant à la défense des intérêts de ces entreprises, qui laisse notamment les employeurs et salariés du secteur de l'HORECA à leur sort.

Alors que les cotisations sociales restent entièrement dues pour toute l'année 2020, les employeurs et indépendants n'étaient plus sanctionnés depuis le 1^{er} avril 2020 par le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) en cas de non-paiement. Concrètement, le recouvrement forcé des cotisations sociales en cas de retard de paiement correspondant à quatre extraits de compte a été temporairement suspendu et l'application d'intérêts moratoires en cas de non-paiement des cotisations sociales les délais prévus a été suspendue jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Cette suspension a pris fin le 31 octobre 2020 et les entreprises qui affichent de grands

retards de paiement se sont vus attribuer des plans d'apurement. Ces plans prévoient des délais plus ou moins longs pour permettre aux retardataires de réduire les arriérés de cotisations sociales sans encourir des sanctions. Toutefois, en cas de non-respect, le CCSS peut de nouveau procéder au recouvrement forcé des créances, moyennant une contrainte envoyée au débiteur par lettre recommandée transmise à un huissier de justice pour exécution. Si l'huissier de justice constate qu'il n'existe rien à saisir auprès de la partie débitrice, le CCSS transmet le dossier à un avocat en vue d'une assignation en faillite.

Bien que le CCSS ait mis en place une exemption temporaire pour les entreprises touchées par le confinement partiel, une vague de faillites semble imminente pour bon nombre d'employeurs et salariés puisque les mesures de recouvrement des cotisations sociales reviendront à la normale à la fin du confinement sans qu'il soit cependant garanti que les liquidités suffiront pour assurer les obligations légales envers la sécurité sociale.

MANIPULATION DE L'INDEX EN CACHETTE?

Quant au projet de budget de l'Etat 2021, les syndicats CGFP, LCGB et OGBL s'opposent à la modification de l'indexation des salaires

Quant au projet de budget de l'Etat 2021, les syndicats nationalement représentatifs CGFP, LCGB et OGBL expriment leur opposition à la modification de la législation concernant l'indexation des salaires prévue par ce même projet. En effet, le gouvernement souhaite sortir la taxe CO₂ nouvellement introduite de l'indice des prix à la consommation, et donc neutraliser l'effet que cette taxe aura sur les prix des produits pétroliers au niveau du panier de consommation, à la base de l'indexation des salaires.

Il est choquant que cette mesure, qui répond à une revendication patronale, n'ait été évoquée à aucun moment lors du discours sur l'Etat de la Nation du Premier Ministre ni lors du discours du Ministre des Finances à l'occasion du dépôt du projet de budget. Il en résulte l'impression que le gouvernement veut modifier l'index « en cachette ».

Il est vrai que l'actuelle contribution « changement climatique » (plus connu sous le nom de « Kyoto-Cent ») était déjà neutralisée au niveau de l'indice des prix. Cette neutralisation faisait partie des mesures de manipulation de l'index qui avaient été retenues par la Tripartite nationale en 2006 pour faire face à un prétendu dérapage de l'inflation, qui ne s'est jamais matérialisé par la suite. Comme la désindexation des allocations familiales, la neutralisation du « Kyoto-Cent » au niveau du panier à la base de l'indexation des salaires a été une mauvaise décision et aurait dû être levée il y a longtemps.

L'impact retardataire d'une neutralisation de la taxe carbone sera toutefois beaucoup plus fort que celui du « Kyoto-Cent », étant donné que l'impact financier de la nouvelle taxe carbone est bien plus élevé que celui de la contribution existante qui sera intégrée dans la nouvelle taxe. Ainsi, en ce qui concerne l'essence, on passe de 2,5 ct sur le litre à 6,9 ct, pour le diesel, on passe de 3,5 ct. à 8,4 ct (ces

deux montants sont à lire hors TVA, puisque la taxe CO₂ sera aussi soumise à la TVA) au I^{er} janvier 2021. Il est déjà prévu d'augmenter ces montants encore en 2022, puis en 2023.

Pour la CGFP, le LCGB et l'OGBL, il est inacceptable de manipuler ainsi l'indexation des salaires, sans réelle motivation indiquée. Il est à rappeler par ailleurs que les accises font partie intégrante du dit « panier de la ménagère ». La nouvelle taxe carbone devrait aussi y figurer, pour refléter l'évolution des prix réels payés par les consommateurs. Rappelons à cet égard que l'index n'est en soi ni une mesure de politique sociale, ni une mesure de redistribution des richesses, ni un instrument de la politique environnementale, mais seulement un mécanisme permettant de maintenir le pouvoir d'achat réel.

D'ailleurs la gratuité des transports publics introduite le 1^{er} mars 2020, qui aura un effet retardataire certain sur le déclenchement de la prochaine tranche indiciaire, n'a pas été neutralisée au niveau du panier.

Le gouvernement s'était engagé dans son programme de coalition à ne pas modifier le système actuel de l'indexation. Or, la sortie de la taxe CO_2 du panier de la ménagère constitue une manipulation indirecte de l'index.

Les trois syndicats nationalement représentatifs appellent donc le gouvernement à amender son projet de budget et à supprimer la neutralisation de la taxe CO₂ au niveau de l'indexation des salaires.

Aux yeux des syndicats, les compensations sociales pour la nouvelle taxe restent insuffisantes. En même temps, il faut éviter une double charge pour le contribuable, qui non seulement se voit imposer une nouvelle taxe, mais est en même temps privé d'une compensation pour cette hausse du coût de la vie au niveau de l'index. Les syndicats ne s'opposent pas à une politique volontariste en matière de protection du climat, bien au contraire, mais elle part dans la mauvaise direction si elle est créatrice de nouvelles inégalités sociales.





TRIPARTITE SIDÉRURGIE

Finalement un accord de principe vers un Plan LUX 2025 établi sur une durée de 5 ans

En date du 15 décembre 2020 et après 14 réunions du groupe de travail, la tripartite sidérurgie est finalement parvenue à aboutir à un accord de principe! Le LCGB constate avec satisfaction mais prudence que l'accord, établi sur une durée de 5 ans à partir du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2025, a repris la majorité de ses revendications, conditions et garanties.

Compte tenu de la menace d'une réduction de 580 emplois et d'un éventuel plan social d'ArcelorMittal, qui aurait d'ailleurs été une première historique dans la sidérurgie, le LCGB se réjouit que le modèle social luxembourgeois reste vivant et fidèle à ces fondements depuis de nombreuses années. L'accord est construit sur le solde d'un sureffectif estimé de 536 postes, dont 81 ne disposeront pas de subvention par le fonds pour l'emploi.

Quant aux investissements, l'accord prévoit en effet une garantie minimale de 165 M€ sur l'enveloppe globale de 202,5 M€ à hauteur des accords précédents. Suite à l'insistance du LCGB quant aux investissements stratégiques et vitaux pour l'avenir des sites luxembourgeois de Belval, Differdange, Rodange et Bissen lors de la réunion tripartite du 12 novembre, la direction en a garanti une enveloppe de minimum 65 M€. Les autres projets d'investissements issus du Plan SCORE sont maintenus et ArcelorMittal s'est formellement engagé

de conserver le siège social au Luxembourg avec la construction d'un nouveau bâtiment.

Un compromis a en outre pu être trouvé sur base de la proposition du LCGB afin de réduire, autant que possible, les activités à être externalisées. En conséquence, 60 postes ont ainsi été suspendus de 132,5 postes initiaux, ce qui permettra une réorientation éventuelle des salariés en CDR, et ceci en stricte concertation avec les partenaires sociaux.

L'instrument des préretraites ajustement prévoit en outre le départ d'environ 237 salariés pour les classes d'âge de 1962-1964 et un scénario prévisionnel sera développé pour les années 1965-1966.

Le LCGB salut également que la cellule de reclassement « New Style » fait partie intégrante de l'accord et permettra l'accompagnement du sureffectif estimé à 280 salariés. Cette nouvelle CDR aura une mission de passage comme le sureffectif sera transité au fur et à mesure. Contrairement aux accords précédents, il ne s'agit donc plus d'une entrée massive de 280 salariés en une fois. La règle d'or exigée par le LCGB sera respectée : le personnel inscrit en sureffectif sera maintenu autant que possible dans l'emploi en fonction des différentes composantes de la CDR. Le cas échéant, à cela s'ajoute la demande du LCGB d'un système

d'alerte, qui permettra de s'assurer d'une durée minimum en mesure de chômage partiel à son domicile.

Les parties ont également placé une importance primordiale sur le volet formation afin d'offrir toutes les chances de réussite pour la reconversion ou la réorientation des salariés. ArcelorMittal s'est également engagé à promouvoir l'apprentissage pour jeunes ainsi que pour adultes afin de développer les futurs besoins des différents métiers et secteurs d'activité de l'entreprise. Les modalités salariales seront maintenues durant toute la période de validité de l'accord tripartite.

2 projets restaient toutefois encore à clarifier, notamment le site de Dommeldange et de Bissen. En conclusion le LCGB reste très prudent car il faudra que « promesse soit tenue! » A cette fin, le LCGB a insisté et les parties ont convenu d'un suivi efficace sur 3 niveaux : comité de suivi tripartite des investissements et effectifs, comité de suivi du PME et de ses mesures d'accompagnement et délégation du personnel conformément au cadre légal (information-consultation).

La prochaine étape consistera à rédiger les textes de l'accord via un accord LUX 2025 avec des conclusions et la signature finale prévue pour mi-janvier 2021.

CONFINEMENT PARTIEL

Mise en place d'un régime de chômage partiel « confinement partiel » pour les secteurs confinés depuis le 26 novembre 2020

Le gouvernement luxembourgeois a décidé de mettre en place un régime de chômage partiel « confinement partiel » pour les secteurs confinés depuis le 26 novembre 2020. Les entreprises, pour lesquelles uniquement une partie de l'activité est touchée par la fermeture, peuvent également profiter des modalités de ce régime de chômage partiel mais uniquement pour la partie concernée. Ce chômage partiel s'applique uniquement pendant la période effective du confinement

Pour autant qu'une entreprise fasse partie du secteur de l'HORECA, du tourisme ou de l'événementiel, les conditions spécifiques à ces secteurs vulnérables restent d'application :

- elle est autorisée à mettre la totalité de ses salariés en chômage partiel ; et
- en cas de besoin avéré, elle peut procéder à des licenciements économiques jusqu'à concurrence de 25 % de ses salariés sous contrat de travail au 30 juin 2020.

Les autres entreprises en confinement peuvent exceptionnellement mettre l'ensemble de leur personnel en chômage partiel, mais ne sont pas autorisées à procéder à des licenciements. Ce régime du chômage s'applique aux personnes suivantes :

- les salariés en CDI et en CDD en cours au moment de la survenance du confinement partiel et non-couverts par un certificat d'incapacité de travail (ordonnance de quarantaine ou d'isolement y compris);
- les apprentis.

A titre exceptionnel, les entreprises concernées peuvent bénéficier du chômage partiel à raison de 100 % du total des heures chômées pendant la période de fermeture.

DIALOGUE SOCIAL

Dans le contexte de la crise sanitaire, il est important de rappeler la force du dialogue social luxembourgeois, qui assumait et maintenait son rôle vital au sein du Grand-Duché. D'ailleurs, le LCGB n'a cessé d'œuvrer pour le maintien dans l'emploi afin d'éviter, par tous les moyens, des licenciements économiques conséquents à la crise. C'est ainsi que la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi « PME » est devenue la solution la plus utilisée afin de conserver un grand nombre d'emplois par le biais de mesures d'accompagnement légales disponibles. Près de 50 plans de maintien dans l'emploi ont soit été négociés ou reconduits durant cette période de crise, touchant à la fois de grandes enseignes que de plus petites entreprises ou fédérations. On peut ici citer par titre d'exemple : Goodyear, ArcelorMittal, Luxair, les coiffeurs et l'esthétique, certaines catégories de prothésistes, le secteur du nettoyage et des blanchisseries, etc. Pour les plus petites entreprises, pas moins d'une centaine de plans de redressement a également été validée.

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES







De par son histoire et son expérience du terrain, le LCGB s'engage à défendre les intérêts des salariés de tous les secteurs.

Pour le LCGB, il est primordial d'offrir à chaque salarié les mêmes opportunités et perceptives professionnelles, tout en considérant les besoins et spécificités de chaque secteur. C'est dans cette optique aussi qu'il met le focus de ses actions, et ce depuis de nombreuses années, sur la négociation de conventions collectives modernes.

Au cours de ce dernier trimestre 2020, dans un contexte économique difficile et tendu, le LCGB s'est engagé davantage pour la signature, le renouvellement ou la reconduction des conventions collectives. Ainsi, au fur et à mesure des discussions et négociations menées avec les directions, un accord a pu être trouvé dans les entreprises suivantes : Vossloh Cogifer, Domaines Vinsmoselle, W.S.A., Motorway, Cimalux, POST Luxembourg, HIFI International, Match et Encevo.

Ceci démontre en effet, que même en temps de pandémie mondiale, le LCGB a continué à agir dans l'intérêt des salariés. Même en temps de crise, le LCGB est à vos côtés.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La convention collective est un accord conclu entre employeurs et salariés d'une entreprise ou d'un secteur d'activité.

Elle permet d'adapter les règles du Code du travail aux besoins et spécificités d'une entreprise ou d'un secteur.

Toute convention collective doit être négociée entre partenaires sociaux.

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Dans un contexte économique très tendu à cause des répercussions de la crise sanitaire liée au COVID-19, le LCGB salue que des accords au niveau des conventions collectives de travail ont toutefois pu être conclus, et ceci dans le strict et unique intérêt de l'ensemble des salariés concernés



Vossloh Cogifer Kihn S.A.

Signature : 12 novembre 2020 Validité : 01/01/2020-31/12/2021

Acquis:

- des augmentations salariales ;
- une évolution du système de la prime de fin d'année;
- l'introduction d'une procédure de déplacement et de télétravail;
- la mise en place d'un nouveau texte coordonnée pour 2021.



Domaines Vinsmoselle

Accord: 12 novembre 2020 Signature: 10 décembre 2020 Validité: 01/01/2021-31/12/2021

Reconduction de la convention collective actuelle en maintenant la totalité des acquis pour une durée d'un an.

La direction a informé qu'une perte de 12 % a été enregistrée sur le chiffre d'affaires de janvier à octobre 2020. Le parc des camions sera pourtant renouvelé fin novembre par l'acquisition de 4 nouveaux camions.



W.S.A.

Signature : 17 novembre 2020 Validité : 01/01/2020-31/12/2022

Acquis:

- une augmentation linéaire d'un montant forfaitaire égal à 1,35 % de la masse salariale en janvier 2021 et en janvier 2022;
- une prime unique de 500 € pour chaque salarié pour 2020 ainsi qu'une amélioration générale des primes de présence et de remplacement ;
- $\bullet \hspace{0.5cm}$ un nouveau jour férié conventionnel fixé au « Labour Day » ;
- l'amélioration des évolutions en début de carrières ;
- l'introduction de la préretraite progressive.



Motorway

Signature : 20 novembre 2020 Validité : 01/01/2021-31/12/2022

Acquis :

- l'introduction d'un jour de congé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté:
- l'introduction d'une prime unique de départ en pension :
 - 20 ans d'ancienneté 500 € brut ;
 - 25 ans d'ancienneté 750 € brut :
 - 30 ans d'ancienneté 1.000 € brut ;
- une augmentation de la prime de fin d'année de 60 € brut.



Cimalux

Signature : 26 novembre 2020 Validité : 01/01/2021-31/12/2021

Acquis:

- une revalorisation de la grille des salaires avec une augmentation de l 25 % ·
- la mise en place d'un groupe de travail (direction, délégation du personnel et syndicats) pour retravailler la convention collective entre autres sur la réorganisation des grilles et les avancements.



POST Luxembourg

Signature : 14 décembre 2020 Validité : 01/01/2021-31/12/2023

Acquis:

- une prime unique à la signature, payée en décembre 2020 ;
- des nouvelles grilles de salaires pour plus d'équité entre salariés ;
- une augmentation de l'allocation de repas ;
- l'introduction du Relevé Epargne Temps (RET) ;
- une flexibilisation du système horaire mobile ;
- un droit à la déconnexion.

Convention collective sectorielle SAS

Signature protocole d'accord : 15 décembre 2020

Validité: 01/01/2021-31/12/2023

Acquis:

- réduction de la période de référence mensuelle de 20 % à 10 % (identique à la CCT FHL);
- clarification et simplification de plusieurs aspects de l'article sur l'organisation de travail (temps partiel, heures supplémentaires, abolition de la fourchette de 20 heures à la fin de l'année). En contrepartie : augmentation du « crédit d'heures employeur/ salarié » plafonné chacun à 100 heures avec le choix de récupé-
- ration par la compensation du temps libre ou par du paiement ;
- garantie de 20 weekends libres au minimum par an ;
- plus de congés annuels de récréation;
- augmentation de la valeur du point indiciaire à 2,41733 € (+1,98%) à partir du 1^{er} janvier 2021 (identique à la CCT FHL);
- augmentation de la masse d'habillement de 190 à 200 € ;
- introduction d'un article quant à la déconnexion du salarié.



Hifi International

Signature : 17 décembre 2020

Validité : 36 mois

Acquis:

- un système de participation aux bénéfices, ce qui représente une augmentation salariale conséquente de 5 à 7 % du salaire annuel;
- élaboration d'une procédure contre le harcèlement moral et sexuel, impliquant la délégation du personnel;
- introduction de l'horaire mobile pour les postes administratifs ;
- extension de la dispense de service pour consultation médicale de 4 à 8 heures annuelles;
- un 5^e jour de congé supplémentaire pour 25 ans d'ancienneté.



Match

Signature: 18 décembre 2020

Validité: 36 mois

Acquis:

- une sécurisation de tous les acquis sociaux existants ;
- une nouvelle grille des salaires s'étendant sur 30 ans à partir du I^{er} janvier 2021 ;
- l'introduction d'un système de pointage électronique endéans 2 ans afin de mieux pouvoir respecter la règlementation sur le temps de travail et temps de repos ;
- une prime unique de 150 € versée en décembre 2020.



ENCEVO

Signature : 22 décembre 2020 Validité : 01/01/2020-31/12/2022

Acquis:

- une augmentation linéaire des salaires de 0,5 % en janvier 2021 et en janvier 2022;
- des primes forfaitaires liées au résultat financier de l'entreprise pour chaque salarié en 2020, en 2021 et en 2022;
- un jour de congé supplémentaire pour chaque salarié alors que le jour de congé d'ancienneté à partir de 40 ans est aboli;
- une augmentation de l'allocation d'anniversaire après 40 ans de service à 3.400 €.

HIER, AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Un syndicat fort depuis 100 ans



Découvrez 100 ans de travail syndical

■ LCGB.LU ②@LCGB_Luxembourg **②** lcgb_haut_ass_muer

WWW.LCGB.LU







Tout au long de l'année 2020, qui restera ancrée dans nos mémoires, avec la crise sanitaire et ses répercussions sur l'économie et les emplois, le LCGB a mené diverses actions pour supporter les salariés, voire s'engager pour la défense de leurs intérêts.

Ainsi, nombreuses étaient les réunions entre représentants et délégués syndicaux et les responsables des différentes entités ou organisations pour discuter des conséquences de la crise sanitaire ou d'autres sujets actuels. Il en est de même concernant les réunions sur le renouvellement des conventions collectives de travail, notamment dans les secteurs des garages et des banques.

Pourtant, d'autres éléments ont bien attiré l'attention du LCGB aussi. Que ce soit la FEN qui s'est prononcé contre une amélioration de la CCT, l'intention du groupe RBC de procéder à une vague de licenciements ou encore l'annonce de Goodyear de redéployer une partie de leur production de pneus vers d'autres usines à l'étranger, le LCGB s'est toujours engagé pour la juste reconnaissance des salariés et la sauvegarde des emplois dans les secteurs concernés.

Découvrez, dans ce qui suit, l'ensemble des discussions menées par le LCGB au cours cette année difficile poursuivie par la crise sanitaire mondiale du COVID-19.

60° CONGRÈS NATIONAL DU LCGB 27 mars 2021

Le LCGB a prévu d'organiser son 60° congrès national en date du 27 mars 2021 sous réserve de l'évolution de la crise sanitaire et que les restrictions légales le permettent.



SECTEUR DU NETTOYAGE

LCGB contre une reconduction pure et simple de la convention collective pour 2 ans jusqu'au 31 décembre 2021

Lors de la dernière réunion de négociations pour le renouvellement de la convention collective (CCT) en date du 9 novembre 2020, la Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN) a proposé une reconduction pure et simple du contrat pour 2 ans jusqu'au 31 décembre 2021, hormis un changement du mode de calcul de la prime d'assiduité dans le cadre de la crise CO-VID-19.

Alors que ce mode de calcul n'apporte pas d'amélioration par rapport à la situation actuelle, les organisations syndicales ont proposé une reconnaissance du travail des salariés par l'octroi d'une prime unique et d'une augmentation des jours de congé pour la période 2020-2021. Tout au long de la réunion, la FEN est restée sur sa position et a catégoriquement refusé toute amélioration de la CCT.

Au vue de l'importance du sujet, le comité du LCGB-Nettoyage de Bâtiments a rejeté et contesté la position patronale à l'occasion d'une réunion le 17 novembre 2020.

En effet, le secteur du nettoyage est un secteur exigeant, et cela déjà bien avant la crise sanitaire, avec des horaires spécifiques et demandant une énorme disponibilité et une grande flexibilité des salariés souvent au sacrifice de la vie privée et de la famille.

Bien conscient du contexte actuel, pour le LCGB il est plus que temps d'envoyer un signal fort de reconnaissance pour l'engagement du personnel moyennant une prime unique de 500 € et 2 jours de congé additionnels pour tous les salariés. Le LCGB se tient prêt à utiliser tous les moyens qu'il dispose pour mettre TOUT en œuvre afin d'obtenir la reconnaissance du travail et de l'engagement de tous les salariés.

RÉUNION VDL

Le 12 novembre 2020, l'équipe des délégués de la Ville de Luxembourg s'est réunie à la centrale du LCGB avec les secrétaires syndicales Céline CONTER et Mandy NOESEN pour passer en revue et discuter la situation actuelle des infections et les précautions prises au sein des différents services.

COMITÉ LCGB-SESF

Le comité national LCGB-SESF s'est réuni le 12 novembre 2020 afin d'aborder des sujets actuels du secteur financier. Le cahier de revendications, portant sur l'amélioration du volet qualitatif de la convention collective du secteur des banques, a été présenté et validé par les membres.

LCGB-SANTÉ & SAS

Le 19 novembre 2020, le comité LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'est échangé en présentiel et par visioconférence avec des explications sur la nouvelle législation du reclassement interne/externe, l'état actuel des négociations des conventions collectives sectorielles FHL et SAS, et la situation actuelle sur le terrain.





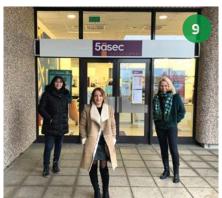
























Réunions de travail

- Indigo Park
- Permanence CHL Clinique Eich
- 3 **LPEM**
- co-labor
- Permanence CHL Clinique Eich
- LCGB-Santé
- 7 Nettoservice
- Visioconférence Kannerhaus Wiltz
- 5àsec
- 10 **Dussmann Catering**
- Claire ASBL
- 12 Innoclean
- 13 Domaines Vinsmoselle



CCTS SECTORIELLES BANQUES & ASSURANCES

Lors d'une conférence de presse en date du 19 novembre 2020, le LCGB et OGBL ont dénoncé le cavalier seul de l'ALEBA

En effet, le LCGB et l'OGBL avait dû apprendre avec stupéfaction dans la presse, que sur initiative unilatérale de l'ALEBA, l'ABBL et ACA ont accepté de reconduire les CCTs respectives pour une durée de 3 ans.

Toutefois, en pleine crise sanitaire, il est impératif que les salariés restent unis pour défendre leurs acquis et leurs droits. S'accorder, comme vient de le faire l'ALEBA, par pur opportunisme, au plus petit dénominateur commun est une bonne illustration d'un manque de solidarité dont le salarié sera le grand perdant.

En effet, depuis plus d'un an et jusqu'en septembre 2020, les 3 syndicats ALEBA, LCGB et OGBL ont constructivement travaillé ensemble. Pourquoi alors ce « volte-face » de l'ALEBA qui s'abstient de vouloir engager des négociations sérieuses et professionnelles.

Comment l'ALEBA peut-elle apposer sa signature à un document et se laisser embobiner de telle sorte par les employeurs, qui préfèrent redistribuer les bénéfices réalisés aux actionnaires et dirigeants plutôt qu'aux salariés, alors même qu'ils contribuent grandement par leur travail et leur engagement aux excellents résultats de leur entreprise.

Le LCGB et l'OGBL voient pourtant le renouvellement des CCT comme opportunité pour des améliorations concrètes :

- des barèmes avec des augmentations linéaires garanties pour tous les salariés;
- des perspectives et garanties d'emplois ;
- des réelles évolutions de carrière des salariés;
- un catalogue de formations sur mesure, garantissant ainsi l'évolution des besoins de l'emploi;
- la sauvegarde des emplois face à la digitalisation :
- un renforcement de la protection de la santé des salariés et contre les risques psycho-sociaux;
- la création d'un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Le LCGB et l'OGBL avaient d'ailleurs prévu

d'inclure tous ces points dans un catalogue de revendications commun comme la sécurité de l'emploi et la préservation des droits acquis restent les axes principaux du travail syndical. Pour le LCGB et l'OGBL, il est hors question que la garantie du paiement de la prime de fidélité/prime de conjoncture, constitue le seul sujet important dans la négociation des conditions collectives de travail.

Le LCGB et l'OGBL sont résolus à se battre pour faire valoir leurs revendications qui vont au-delà de cet accord au rabais par une ALEBA opportuniste et peu respectueuse des règles encadrant le dialogue social au Grand-Duché de Luxembourg.

Entretemps, l'ABBL et l'ACA ont toutefois dénoncé la convention collective, alors qu'elles ont dû se rendre compte que la façon d'agir en cavalier seul avec l'ALEBA, était d'un point de vue juridique une grave erreur et ne saurait devant aucune instance juridique avoir gain de cause. En effet, suite aux dernières élections sociales, l'ALEBA n'a plus la capacité de signer seule une convention collective.

SECTEUR DES BANQUES

Une nouvelle vague de licenciements auprès de la RBC au Luxembourg

Les syndicats LCGB et OGBL ont été informés par leurs représentants du personnel de l'intention du groupe RBC de procéder à une nouvelle réduction des coûts par notamment voie d'une nouvelle réduction du personnel, dont le Luxembourg sera à nouveau impacté.

Depuis fin d'année 2019, les syndicats LCGB et OGBL sont engagés dans un processus de dialogue social ouvert avec la direction de RBC, ayant abouti à un plan social qui court jusqu'au 31 janvier 2021.

Récemment, RBC a demandé aux syndicats contractants une prolongation de 3 mois de ce plan social en cours. Alors que les syndicats craignaient d'autres problèmes à venir au vu de rumeurs de réduction supplémentaire d'effectifs qui circulaient, une nouvelle réunion a été fixée pour le 27 novembre 2020, permettant de discuter et clarifier ces rumeurs.

Les dernières nouvelles du comité d'entreprise européen et un e-mail à l'attention du personnel de la part du CEO, Francis JACKSON, viennent maintenant de confirmer les craintes de la part des organisations syndicales et confirment qu'une nouvelle vague de licenciements est prévue pour le site de Luxembourg.

Les syndicats LCGB et OGBL suivront ce dossier de très près et prendront toutes les dispositions nécessaires pour que toutes les procédures légales soient respectées dans le cadre du dialogue social afin de sauvegarder les emplois et de garantir les intérêts du personnel conformément au droit luxembourgeois.

GARAGES

Le LCGB a participé à une première visioconférence pour le renouvellement de la convention collective du secteur des garages avec la FEDAMO en date du 24 novembre 2020. La situation économique et sociale du secteur a été présentée par la FEDAMO. Le LCGB va maintenant se concerter avec son comité pour établir un cahier de revendications.

NETTOSERVICE

Depuis octobre 2019, le syndicat LCGB ainsi que la délégation LCGB de Nettoservice réclament et insistent auprès de la direction la régularisation du non-respect du repos hebdomadaire de 44 heures. Cet engagement a porté ses fruits! Les salariés ont enfin eu droit à leur dû! Grâce aux interventions du LCGB et de la délégation LCGB, les salariés concernés par cette irrégularité et injustice seront enfin récompensés à juste titre et selon les dispositions légales!

TRANSPORT

Une délégation du groupement des employeurs du secteur transport luxembourgeois et des représentants syndicaux s'étaient réuni mi-novembre 2020 pour discuter les incidences et conséquences du règlement européen 883/2004 CE, relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale dans la Communauté Européenne.

Le LCGB a également participé le 25 novembre 2020 à une visioconférence concernant le dialogue social dans le secteur du transport européen. Y présents, de nombreux syndicats européens dont l'ETF ROAD (syndicat européen du transport) ainsi que l'IRU (Organisation mondiale du Transport Routier) et l'ESC (European Shippers Council).

A l'ordre du jour figuraient notamment le nouveau paquet mobilité et l'impact du COVID-19 sur le transport routier européen. C'était ici aussi que le LCGB a revendiqué d'alerter et d'informer les partenaires sociaux européens sur les conséquences et incidences du règlement 883/2004 CE pour les chauffeurs frontaliers travaillant au Luxembourg.



GARDIENNAGE

Le 1^{er} janvier 2021, il y aura une hausse de 2,8 % du salaire social minimum. Lors du renouvellement de la convention collective de travail sectorielle, le LCGB, syndicat porte-parole dans le secteur du gardiennage et de la sécurité, a négocié une augmentation de minimum I % au 1^{er} janvier 2021. Cette augmentation a toutefois été liée au pourcentage de la hausse du salaire social minimum prévu. Grâce à l'introduction de cette clause, tous les salaires tombant sous le champ d'application de la convention collective seront augmentés de 2,8 % au 1^{er} janvier prochain au lieu de I %.



GOODYEAR

Réaffectation d'environ 100 salariés Goodyear à la suite de l'annonce de redéployer la production de pneus voitures à faible volume

Le 24 novembre 2020, Goodyear a annoncé son intention de redéployer la production de pneus voitures à faible volume produits au sein de son unité de production de pneus à faible volume (LVTP) de Colmar-Berg vers les autres usines de Goodyear en Europe, qui disposent de la capacité et des ressources nécessaires, y compris vers son nouveau site de Dudelange au Luxembourg. Les activités

de prototypage et de services pneus, menées au sein de ce même site, ne seraient pas impactées.

En conséquence et malgré que les syndicats déplorent cette délocalisation, la direction de Goodyear ensemble avec les syndicats LCGB et OGBL vont entamer les discussions afin d'élaborer un plan de maintien dans l'emploi de manière responsable et respectueuse afin de respecter la volonté commune des différentes parties de réaffecter tous les collaborateurs concernés au sein de ses autres sites au Luxembourg. L'objectif sera de s'entendre sur les mesures d'accompagnement au sein du plan de maintien dans l'emploi rapidement et de clôturer ce processus de redéploiement sur une période de 12 à 18 mois.

CCT BANQUES

Le 9 décembre 2020 a eu lieu la lère réunion de négociation pour le renouvellement de la CCT Banques. Après un rapide échange de vues, les partenaires sociaux ont pris connaissance de l'existence de 3 catalogues de revendications : ABBL, Aleba et le catalogue commun OGBL/LCGB. La demande de l'OGBL et du LCGB d'entamer des négociations sérieuses et constructives a été confirmée par tous les partenaires présents. LCGB et OGBL saluent l'ouverture des négociations conformément à la loi en matière de convention collective.

LCGB-INDUSID

En date du II décembre, le LCGB a organisé une conférence des délégués élargie concernant l'état des négociations dans le cadre de la tripartite sidérurgie après I4 réunions du groupe de travail. A cette occasion, les délégués ont manifesté leur soutien total au LCGB. Le LCGB, en tant que porte-parole dans ce dossier, a présenté toutes ses propositions et les garanties obtenues en guise de compromis. Le LCGB continuera à assumer ses responsabilités et à consacrer toute son énergie dans le strict intérêt de ses membres et de tous les salariés de la sidérugie.

CCT ASSURANCES

Une Ière réunion de négociation en vue du renouvellement de la CCT assurances a eu lieu le 15 décembre 2020. Une mise au point a tout d'abord été faite en vue de la suite des négociations et des 3 cahiers de revendications (ACA, LCGB & OGBL et Aleba). Sur demande de l'OGBL et du LCGB, l'ACA a confirmé qu'elle dispose d'un réel mandat de négociation, confirmé par leurs instances. Ce mandat englobe évidemment le passage en revue détaillée de toutes les revendications contenues dans le catalogue de revendications défendu par l'OGBL et le LCGB.

VISIOCONFÉRENCE GARDIENNAGE

Les syndicats poursuivent leurs actions à l'occasion d'une visioconférence avec FEDIL Security Services

En date du 27 novembre 2020 a eu lieu une visioconférence entre les syndicats LCGB et OGBL et des représentants de la FEDIL Security Services (Fédération des employeurs). L'échange portait notamment sur :

- le centre de formation sectoriel ;
- la professionnalisation du métier d'agent de sécurité;
- le transfert d'entreprise ;
- la reconnaissance de l'engagement des agents durant la pandémie.

Centre de formation sectoriel

La FEDIL reconnaît un retard dans le lancement des formations en raison de la pandémie et des adaptations nécessaires quant aux mesures sanitaires. Les premières formations ont débuté en septembre 2020 avec un catalogue de formation à 4 volets :

- une formation de base et d'insertion ;
- une formation de recyclage;
- une formation X-ray;
- une formation I er secours.

Fin de l'année, il est prévu d'atteindre un volume de 2.000 heures de formation, toutefois le volume d'heures non dispensées ne sera pas perdu mais reporté sur l'année prochaine (avec 40.000 heures de formation pour 2021).

Professionnalisation du métier d'agent de sécurité

Les syndicats ont réitéré leur revendication de longue date quant à une professionnalisation du métier d'agent de sécurité. La FEDIL n'a pas répondu favorablement comme le centre de formation sectoriel allait déjà dans ce sens, et qu'il ne serait par conséquent pas opportun de créer une formation professionnelle supplémentaire du type CCP relevant un curriculum insuffisant. Pour la FEDIL, un CCP en alternance présenterait au-delà diverses contraintes, notamment par un manque d'agrément pour un stagiaire (il en existe un

via un contrat de travail) et par le requis d'un casier judiciaire vierge.

Les syndicats maintiennent toutefois leur position face à ces arguments peu convaincants. En effet, bien que la création du centre de formation sectoriel ait certainement été une étape importante, la formation via le cursus scolaire en alternance pourrait être dispensée sur 2 voire 3 ans et sera en conséquence beaucoup plus complète qu'une simple formation de base. Le futur agent de sécurité pourra ainsi acquérir en même temps du savoir théorique et pratique.

Les syndicats ont demandé à la FEDIL de participer à une future réunion interministérielle pour trouver ensemble les solutions les plus adéquates pour discuter la reconnaissance et professionnalisation du métier et trouver une solution pour l'agrément des stagiaires.

Transfert d'entreprise

Lors des derniers transferts d'entreprises, certaines situations ambigües sont apparues. Afin de fluidifier le transfert pour les entreprises et surtout pour les salariés, les syndicats souhaitent définir une liste précise des documents à transmettre à l'entreprise cessionnaire pour créer une homogénéité à travers le secteur entier. Un courrier avec des exemples concrets sera envoyé à la FEDIL.

Reconnaissance de l'engagement des agents durant la pandémie

Les syndicats ont réitéré leur revendication quant à une reconnaissance de l'engagement des agents de sécurité durant la pandémie. Les syndicats restent ouverts à toute forme d'appréciation ou geste d'attention, que ce soit sous forme d'une prime, du congé supplémentaire, des chèques-cadeaux, etc.



Les syndicats ont réitéré leur revendication quant à une reconnaissance de l'engagement des agents de sécurité durant la pandémie



CATELLA BANK

OGBL et LCGB n'ont pas signé une extension du plan social sur une durée de 24 mois

OGBL et LCGB n'ont pas signé une extension du plan social de Catella Bank sur une durée de 24 mois car celle-ci équivaut à une détérioration importante des droits des salariés par rapport au plan social initial. Lorsque les représentants du personnel ont contacté les syndicats il y a environ six mois, l'OGBL et le LCGB se sont engagés à ce qu'en cas d'extension du plan social tous les salariés puissent avoir accès aux conditions intégrales dudit plan social. Pour les salariés supposés assurer la fermeture de la banque, il est impératif que l'entièreté des conditions du plan social leur soit applicable, en cas de reprise d'un nouvel emploi durant la période de la prolongation du plan. Il ne serait en aucun cas acceptable que les salariés concernés soient obligés de démissionner et ainsi perdre la totalité de leur protection émanant du plan social. Il va sans dire qu'une telle situation est inacceptable et bafoue les droits des salariés concernés. Pour présumer donc un accord des syndicats, il va de soi que ces conditions doivent être remplies. L'Aleba qui se veut être le premier syndicat du secteur financier devrait parfaitement être au courant de cette pratique, notamment lorsqu'il s'agit de fermetures de banques, car celles-ci engendrent à court et moyen terme, le licenciement de tous les salariés.

Malheureusement l'Aleba a renoncé à négocier de meilleures conditions pour les salariés et s'est résignée à la seule prolongation du plan social. En tant que syndicats responsables, l'OGBL et le LCGB déplorent cette attitude puisque les conditions de départ qui ont été négociées dans ce plan social initial ne sont plus respectées. S'y ajoute que cette action constitue un précédent qui aura des conséquences néfastes pour tout le secteur financier.



Non à la détérioration des conditions pour les salariés restants

RACHAT DU GROUPE G4S

Rachat colossal ne devra pas se faire au détriment des 1.230 salariés au Luxembourg

Le LCGB exprime sa vive préoccupation quant à la pérennisation des 1.230 emplois du groupe au Luxembourg Suite à la vente des activités de transport de fonds de G4S à Brink's, pour laquelle le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur de la sécurité et du gardiennage, est intervenu auprès des instances compétentes, la voie était pleinement ouverte pour un rachat colossal par Allied Universal. Créant ainsi un groupe fort de presque 800.000 salariés, le LCGB se demande qu'il s'ensuive une redéfinition du paysage concurrentiel avec d'autres grands changements pour le secteur mondial

en général et pour le secteur au Luxembourg en particulier? Quelle sera notamment la stratégie des nouveaux dirigeants d'Allied Universal en termes d'investissements au Luxembourg, où la concurrence est rude avec pas moins de 19 sociétés présentes sur le marché luxembourgeois?

Dans un contexte économique très tendu, le LCGB sera particulièrement vigilant au déroulement du rachat et veillera à ce que les droits et acquis de tous les salariés seront maintenus. Pour finalement garantir la sauvegarde des existences de tous les salariés du secteur, le LCGB va solliciter une entrevue avec la FEDIL Security Services (Fédération des employeurs) afin d'éclaircir les circonstances.

LUXAIR

Les agissements de Luxair bafouent le dialogue social et la tripartite sectorielle. Ils consistent à procéder simplement à une réduction rapide de la masse salariale

Suivant les premiers retours des salariés affectés à la CDR et contrairement aux informations reçues lors de la réunion du comité de suivi PME du 7 décembre 2020, ces derniers se voient remettre une feuille d'information. sans aucune explication et sans information quant à leur accompagnement. Les salariés sont invités à quitter immédiatement le site de Luxair, en leur précisant simplement qu'ils sont au chômage partiel. Pour certains, le badge Luxair est même désactivé, comme pour un salarié licencié avec effet immédiat. Cette façon de procéder est inacceptable d'autant plus que Luxair pourvoit au remplacement des salariés affectés à la CDR par d'autres salariés.

Après analyse approfondie des documents recus dans le cadre du comité de suivi PME, les organisations syndicales ont dû constater que Luxair prévoit de remplacer un grand nombre des postes en sureffectif structurel. Cette approche ne correspond nullement à parer à un sureffectif structurel, mais tout simplement à se débarrasser et à remplacer des salariés que Luxair qualifie comme « low performerd ».

Cette façon d'agir est scandaleuse et constitue un manque de considération et un mépris total envers les salariés, pour certains au service de Luxair depuis de nombreuses années. Les agissements de Luxair bafouent le dialogue social et la tripartite sectorielle et consistent à procéder simplement à une réduction rapide de la masse salariale en procédant à un « nettoyage » des salariés considérés comme « low performers », sans aucun plan d'accompagnement des salariés affectés à la CDR.

Cette façon de faire est inadmissible et inacceptable et ne respecte en rien les revendications des syndicats, ni les accords de la tripartite sectorielle aviation, qui garantissent un maintien dans l'emploi des salariés par le biais notamment de travaux généraux ou d'utilité publique et des plans de formation. Les organisations syndicales viennent de dénoncer la façon de procéder de Luxair auprès du Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Economie ainsi que du Ministre de la Mobilité et des Travaux publics et ont demandé à la direction-générale de fixer une date d'urgence pour une prochaine réunion du comité de suivi PME, afin de procéder à une analyse approfondie du sureffectif réel des différents services.

Les syndicats s'engagent à ce que les accords de la tripartite sectorielle aviation soient scrupuleusement respectés.



Le 9 décembre 2020, l'OGBL et le LCGB concrètes. Le LCGB et l'OGBL regrettent ont eu un échange avec la FGT (Fédération cette position, car un accord avec les pardu Génie Technique), qui est la fédération tenaires sociaux protègerait tant les salariés que les entreprises. En effet, un isolement ou une quarantaine diminue les risques de

des patrons électriciens, quant à la réduction de la prime de fin d'année à cause des quarantaines liées au COVID-19.

ÉLECTRICIENS

En 2020, nombreux salariés ont été obligés de rester en quarantaine ou isolement à titre préventif dans la lutte contre le COVID-19. Un tel arrêt de travail est prescrit par la Direction de la Santé ou émane du patron, donc indépendamment de la volonté du salarié. S'agissant d'une mesure administrative de précaution, les syndicats revendiquent que le salarié ne devrait pas être pénalisé par la réduction de la prime de fin d'année, qui vaut 2 % de son salaire annuel.

Malheureusement, la FGT n'est pas d'accord et veut s'abstenir de prendre des décisions

contamination au sein de l'entreprise tout en garantissant ainsi la continuité de l'activité économique.

Sachant que la prime de fin d'année est calculée en fonction des heures de travail effectivement prestées, la prime du salarié en isolement ou en quarantaine est déjà réduite du fait de son absence au travail. Il est donc doublement injuste pour un salarié de voir sa prime pénalisée par une période quarantaine de précaution.

Les syndicats condamnent le comportement des employeurs, qui tâcheront à se faire des économies sur les primes de leurs salariés.

PRIME D'ENCOURAGEMENT **POUR ÉTUDES** UNIVERSITAIRES

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2019/2020 pour les enfants des membres LCGB sont disponibles via:

① (+352) 49 94 24 - 409 ⊠ nfurtado@lcgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires : Ier mai 2021

37

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



