

27 MARS 2021

60^E CONGRÈS NATIONAL DU LCGB



PROGRAMME D'ACTIONS & RÉOLUTION

SOMMAIRE

Programme d'actions du LCGB 3

1. Introduction	3	7. Pouvoir d'achat et politique fiscale	15
2. Digitalisation	4	A. Mesures supplémentaires pour une diminution de la charge fiscale des ménages	15
A. La lutte contre la cassure digitale par un véritable droit à la formation continue du salarié	4	B. Imposition des contribuables mariés non-résidents	16
B. Le salarié et la digitalisation : nécessité d'un cadre légal pour les nouvelles formes de travail	5	C. Imposition des entreprises	16
C. La protection de la vie privée et le droit à la déconnexion professionnelle	5	8. Egalité de traitement	17
3. Sauvegarde des existences	6	A. Une stricte égalité de traitement entre secteur privé et public	17
A. Limite des 78 semaines de maladie	6	B. Egalité entre femmes et hommes	17
B. Santé au travail	6	C. Lutte contre toute forme de discrimination	17
C. Reclassement professionnel	7	9. Travail frontalier	18
D. Lutte contre le chômage des jeunes	7	A. Vivre et travailler dans la Grande Région sans discriminations liées au lieu de résidence	18
E. Lutte contre le chômage de longue durée	8	B. Mobilité transfrontalière	19
F. Politique de maintien dans l'emploi	8	10. Dialogue social	19
G. Meilleure protection contre le licenciement	9	A. Dialogue social tripartite	19
• Renforcement des droits des salariés dans le cadre de plans sociaux	9	B. Politique contractuelle	20
• Renforcement des droits des salariés dans le cadre des faillites	9	C. Intensification de la cogestion à travers l'ère numérique	20
H. Aide au réemploi	9	D. Droit de grève sans entraves administratives	20
4. Durée de travail	10	E. Politique sectorielle	21
A. Aménagement du temps de travail : mesures en faveur d'une plus grande flexibilité pour le salarié	10	11. Politique environnementale	22
B. Compte épargne-temps	10	A. Nécessité d'une politique écologique socialement équitable et respectueuse des libertés individuelles et fondamentales des citoyens	22
C. Congé parental, congé pour raisons familiales, congés extraordinaires et congés légaux	11	B. Une mobilité durable qui laisse le libre choix aux citoyens	22
D. Départ progressif en retraite	11	C. Des logements éco-énergétiques pour tous les résidents	22
5. Sécurité sociale	12	D. Recherche et innovation privée	23
A. Assurance maladie-maternité et nouvelles prestations	12	12. Affaires internationales, européennes et régionales	23
B. Assurance dépendance	13	A. Renforcement des droits sociaux à l'échelle internationale et européenne	23
C. Assurance pension	13	B. Nécessité d'une Europe sociale, libre et ouverte	23
6. Politique familiale	14	C. Coopération régionale syndicale	24
A. Logement	14	13. Prestations et services du LCGB	24
B. Prestations familiales	15		
C. Aides financières pour études supérieures	15		

Résolution finale du 60^e congrès national du LCGB 25



1. Introduction

Jusqu'en février 2020, le Luxembourg a affiché une bonne croissance économique et une évolution de l'emploi positive ainsi que des finances publiques stables. Cette situation a été fondamentalement bouleversée avec l'arrivée de la pandémie du COVID-19 au Luxembourg.

La réponse sanitaire du Gouvernement à la mi-mars 2020 par le confinement de la population et un arrêt économique important a provoqué une récession dont l'issue reste toujours incertaine. Dans l'immédiat, une casse sociale a pu être évitée par un recours massif au chômage partiel et l'introduction d'un congé pour raisons familiales spécifique COVID-19 au prix d'une fragilisation des finances publiques que ce soit le budget de l'Etat ou les réserves de la sécurité sociale.

Au vu d'une marge de manœuvre budgétaire désormais plus restreinte, le risque d'une crise sociale majeure est plus que réel. Déjà avant l'éclatement de la pandémie, les inégalités se sont de plus en plus accentuées et le taux de risque de pauvreté a affiché une tendance à la hausse. Les personnes les plus exposées au risque de pauvreté sont les familles monoparentales, largement composées de femmes et les salariés à contrat de travail précaire (CDD, intérim, temps partiel involontaire, etc.). Ensemble avec les jeunes de moins de 30 ans, ils sont impactés de plein fouet par la montée du chômage due à la récession économique générée par le coronavirus.

Outre cette situation tendue sur le marché du travail, le pouvoir d'achat des ménages a également été impacté négativement vu les pertes de revenus dues au recours massif au chômage partiel. Selon l'Organisation Internationale du Travail, les salaires ont baissé de 2,9 % en 2020. Ainsi, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé pour une sortie sociale de la crise et la politique fiscale aura

un rôle primordial à jouer dans ce contexte. La réforme fiscale de 2017 a certes engendré des allègements fiscaux, mais l'imposition des ménages est toujours beaucoup plus importante comparée à celle des entreprises. En outre, les pertes de pouvoir d'achat dues aux mesures d'économies introduites suite à la crise de 2008 n'ont pas été entièrement compensées par la réforme fiscale de 2017 et le « Mittelsstandsbockel » reste malgré tout toujours très prononcé. Des allègements fiscaux supplémentaires pour les ménages sont donc non seulement justifiés, mais absolument nécessaires.

Comme le pouvoir d'achat des salariés dépend largement de leur source de revenu qu'est l'emploi, licenciements et faillites constituent, aussi bien en temps normaux qu'en temps de crise, un risque existentiel non négligeable pour les salariés du secteur privé. Déjà avant la crise du COVID-19, les chômeurs de longue durée (> 12 mois) constituaient 42 % de la totalité des demandeurs d'emploi. Comme le maintien dans l'emploi se heurte généralement aux recours récurrents à des plans sociaux dans le cadre de restructurations d'entreprises et au risque de faillites, le renforcement de la protection sociale des salariés doit constituer une priorité absolue.

La maladie constitue le deuxième grand risque existentiel pour lequel le cadre légal confère une protection insuffisante aux salariés du secteur privé. La seule adaptation notable à ce niveau, aussi minime qu'elle soit, constitue l'augmentation de la limite légale de 52 à 78 semaines de maladie. Le problème de fond de la résiliation automatique du contrat de travail de salariés gravement malades reste toujours irrésolu. Les limites de cette réglementation sont devenues plus qu'apparentes pendant la crise sanitaire et démontrent qu'une solution définitive doit être trouvée à ce niveau.

En même temps, les avis contradictoires du contrôle médical et de la médecine du travail restent une réalité récurrente qui s'est même aggravée compte tenu des nombreuses personnes vulnérables qui ont été déclarées capables de travailler, mais inaptes pour exercer leur emploi vu leur risque élevé de s'infecter au COVID-19.

Finalement, les problèmes en relation avec le reclassement professionnel, en termes de pertes de revenus pour les reclassés internes et de sauvegarde de l'existence pour les reclassés externes, se sont accentués suite à la réforme entrée en vigueur en 2016 et ont seulement été partiellement rectifiés fin 2020.

A ces problèmes économiques et sociaux se rajoutent les défis sociétaux liés au changement climatique et à la digitalisation. Dans le premier cas, une politique écologique s'avère certes nécessaire pour réduire les effets du réchauffement climatique pour les générations futures. Il convient cependant de veiller à ce que cette crise climatique ne se transforme non plus en crise sociale. Dans le deuxième cas, la digitalisation est déjà maintenant une réalité courante. D'ores et déjà, il est primordial d'adapter les formations au phénomène de la digitalisation afin de permettre aux demandeurs d'emploi de faire face aux évolutions du marché de travail et de ne pas devenir victime d'une cassure digitale.

Encore plus que jamais, l'épreuve de la crise sanitaire et de son impact économique, social et sociétal anime les syndicats à agir pour éviter une crise sociale profonde par une sauvegarde de l'existence des salariés et le maintien dans l'emploi. C'est dans cette optique que le LCGB a mis sur pied un programme d'actions adapté aux exigences d'aujourd'hui et de demain.

2. Digitalisation

Compte tenu des évolutions technologiques auxquelles nous faisons face ces dernières années, la digitalisation ne constitue pas un nouveau phénomène, mais une réalité qui a eu des impacts considérables sur le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui. L'économie et le monde de travail d'aujourd'hui ont été fortement impactés par les changements structurels et technologiques des dernières décennies.

Afin de garantir l'égalité des chances, le LCGB salue la création du Ministère de la Digitalisation par le gouvernement actuel. Partant du principe que ce nouveau ministère doit mener ses travaux en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, le LCGB a formulé une série de revendications pour une digitalisation humaine.

A La lutte contre la cassure digitale par un véritable droit à la formation continue du salarié

La digitalisation avance à grands pas et certaines populations (personnes âgées, personnes ayant un handicap, personnes n'ayant pas les compétences requises ou personnes à ressources financières limitées pour acheter l'équipement de travail digital nécessaire) risquent de ne pas suivre cette évolution.

Accompagnement humain et social

Face à ce risque réel d'une cassure digitale, le LCGB revendique un accompagnement humain et social de la digitalisation par un véritable droit à la formation continue du salarié. Plus concrètement, le LCGB demande :

- la mise en œuvre de mesures permettant d'éviter la cassure digitale dans notre société ;
- la mise en place de campagnes informatives complètes et compréhensibles afin de remédier aux incertitudes et craintes existentielles ;
- une politique d'information ciblée de tous les acteurs sociétaux concernés ;
- la promotion des connaissances digitales et informatiques de base par la formation professionnelle initiale et continue et transmission du savoir-faire à tous les groupes d'âge et à tous les niveaux de compétences ;
- la lutte contre l'illettrisme numérique via une plus grande offre de formations afin que les salariés puissent s'adapter à leur poste de travail et maintenir leur emploi ;
- l'adaptation des formations continues existantes à tous les niveaux, avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises) ;
- un droit d'accès à la formation pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % de temps de travail annuel en formation continue (congé de formation payé) ;
- l'orientation et la formation, dans la mesure du possible, des salariés handicapés dans le domaine des nouvelles technologies.

Pas de nouvelles inégalités sociales

Afin d'éviter la création de nouvelles inégalités sociales dues à la digitalisation, il convient notamment d'adapter les formations de base et de permettre aux jeunes de bien démarrer dans leur vie professionnelle. Ainsi, le LCGB s'engage pour :

- une politique d'éducation où l'enseignement primaire, secondaire et post-secondaire est d'avantage basée sur une bonne formation initiale et pratique afin de permettre une meilleure intégration postérieure sur le marché du travail ;
- un accompagnement plus renforcé des élèves éprouvant des difficultés d'apprentissage afin de lutter plus efficacement contre l'échec scolaire et de garantir à la jeune génération l'obtention d'un diplôme de fins d'études afin d'être en mesure de suivre par la suite une formation de qualité sur le marché de travail.

Formation professionnelle initiale

En ce qui concerne plus particulièrement le volet de la formation professionnelle initiale, le LCGB s'engage pour :

- la relance d'un système d'apprentissage dual (formation dispensée à la fois en école et en entreprise) ;
- l'établissement d'une ou de plusieurs structures d'apprentissage sectorielle(s) servant de cadre d'orientation et permettant à l'Etat de jouer un rôle actif en tant que partenaire des entreprises et d'assumer son rôle de responsable de la société.

Face aux mutations constantes auxquelles fait face notre société, le LCGB estime qu'il faut mettre plus l'accent sur la formation continue générale et spécifique face aux changements technologiques au sein des entreprises et ceci afin de garantir la sauvegarde de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Véritable droit à la formation continue

Par l'introduction d'un véritable droit à la formation continue, les salariés peuvent tenir leurs qualifications à jour et les chômeurs seront en mesure d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires pour permettre leur réintégration sur le marché du travail ou de se réorienter vers une autre profession. Concrètement, le LCGB revendique :

- le financement d'une période sabbatique du salarié pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion ;
- la mise en place d'un inventaire centralisé afin de permettre une meilleure structuration des cours dans l'ensemble et de créer une offre plus ciblée selon les besoins des personnes concernées ;
- l'organisation de la formation continue à travers un centre de coordination, qui permet de réunir l'offre des différents centres de formation continue (chambres professionnelles, offres publiques et privées) afin de trouver la formation optimale pour chaque salarié selon ses besoins et de permettre d'adapter l'offre à la demande ;
- la prise en considération des besoins individuels de chaque salarié lors de la définition des plans de formation ;
- le développement de stratégies et de moyens permettant à chaque salarié de dresser un bilan afin de définir ses besoins ;
- une attitude favorable envers les demandes pour un congé-éducation prolongé ;
- une meilleure promotion du congé linguistique, qui est destiné à permettre aux salariés de toutes nationalités d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans la société luxembourgeoise ;
- la promotion de la conclusion d'accords pour une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'anciennetés.

B

Le salarié et la digitalisation : nécessité d'un cadre légal pour les nouvelles formes de travail

Comme la digitalisation est à l'origine de l'apparition de nouvelles formes de travail, les salariés se voient de plus en plus confrontés à des défis inconnus, face auxquels le LCGB estime qu'une adaptation du cadre légal actuel est indispensable. Dans ce contexte, le LCGB exige :

- une nouvelle définition de la notion de salarié afin de délimiter clairement l'activité salariale par rapport à une activité non-salariale ;
- une nouvelle définition du contrat de travail sur base d'au moins trois critères (existence d'un lien de subordination, prestation de travail et paiement d'une rémunération) ;
- le maintien du contrat à durée indéterminée comme contrat standard ;
- le maintien de la limitation légale du nombre de renouvellement des contrats à durée déterminée ;
- une réglementation légale plus claire et précise des droits et de la protection légale des salariés indépendants ;
- la définition des nouvelles formes de travail par le biais de plateformes digitales avec notamment une définition claire et précise des droits et obligations résultant tant pour le prestataire que pour le client ;
- la mise en place d'un cadre légal précis pour l'économie de partage afin d'éviter une multiplication de faux-indépendants

(phénomène Uber, femmes de ménage engagées via une plateforme) ;

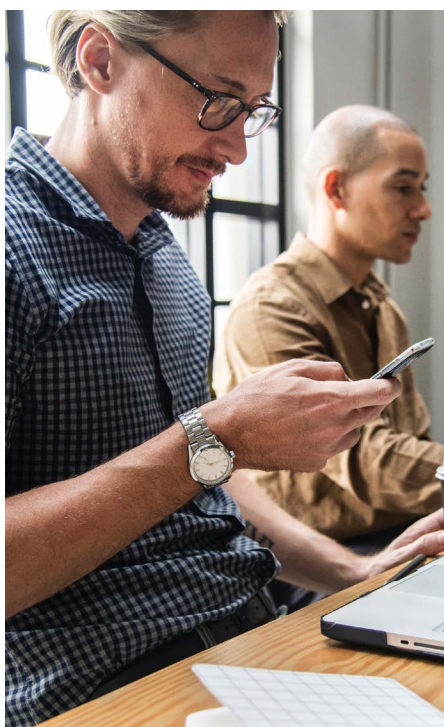
- le développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès pour de nouvelles formes d'emploi, sachant qu'une partie de la TVA sur les produits et services digitaux pourraient contribuer au financement de ces nouveaux modes de financement ;
- la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

C

La protection de la vie privée et le droit à la déconnexion professionnelle

Dans un monde de collecte permanente de données digitales et des nouvelles technologies facilitant à l'employeur de joindre le salarié plus facilement, le LCGB exige que le législateur prenne les mesures nécessaires afin que la protection de la vie privée du salarié soit garantie. Parmi ces mesures devraient notamment figurer :

- l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail, respectivement temps de travail ;
- la mise en place d'un cadre légal strict concernant la collecte, le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocalisation, listes téléphoniques) ;
- dans le domaine de la vidéosurveillance, le retour au système de l'autorisation préalable de la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD) pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Le traitement et la durée de conservation maximale de ces données sont à fixer par la CNPD au moment de l'autorisation ;
- l'obligation de l'employeur de mettre à disposition du salarié les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail ;
- l'introduction d'un droit à la déconnexion professionnelle du salarié dans le Code du Travail afin de limiter l'utilisation des nouveaux outils de communication via la négociation des modalités pratiques au sein des entreprises (p.ex. mise en veille des serveurs des e-mails en dehors des heures de travail).





3. Sauvegarde des existences

Pour le LCGB, la crise sanitaire a cruellement démontré que le Luxembourg a besoin d'une modernisation et d'un renforcement de la protection légale des salariés du secteur privé contre les différents risques existentiels (maladie ou chômage).

A Limite des 78 semaines de maladie

L'extension de la limite légale de maladie de 52 semaines à 78 semaines au 1^{er} janvier 2019 constitue certes une amélioration dans le sens que la résiliation automatique du contrat de travail de tout salarié du secteur privé est reportée de 26 semaines. Pourtant le problème de base n'est pas résolu, comme l'a d'ailleurs prouvé la décision gouvernementale de suspendre cette disposition législative pendant l'état de crise déclaré dans le cadre de la pandémie du COVID-19. Aussi longtemps que cette disposition légale soit maintenue, le salarié gravement malade court le risque d'une

résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue des 78 semaines de maladie et de tomber ainsi dans la précarité à cause d'un mécanisme légal qui peut uniquement être qualifié de guillotine sociale. Pour cette raison, le LCGB milite en faveur de :

- la suppression de la limite des 78 semaines de maladie afin de garantir aux salariés du secteur privé la même protection dont bénéficient les employés de la fonction publique et de permettre aux salariés de rester en arrêt de mala-

die jusqu'à ce qu'ils soient de nouveau en mesure de reprendre leur travail ou l'attribution d'une pension d'invalidité ;

- la suspension de la comptabilisation des jours de maladie dès la date de saisine de la commission mixte de reclassement aussi longtemps que la limite légale des 78 semaines est maintenue ;
- l'immunisation de chaque jour en reprise de travail progressive dans le calcul des 78 semaines de maladie et ce aussi longtemps que cette limite légale est maintenue.

B Santé au travail

Au vu des changements constants du monde de travail (p.ex. nouveaux modes de travail, augmentation du stress au travail et des maladies y liées comme par exemple le burnout, accroissement de situations d'harcèlement au travail), une adaptation des structures existantes pour garantir une multidisciplinarité et une réforme de la législation actuelle en matière de santé au travail s'impose.

L'aménagement du lieu de travail, la santé et le bien-être du salarié à l'ère numérique constituent également un facteur important pour le LCGB. La multitude d'écrans différents, de téléphones mobiles et d'assistants personnels digitaux risquent d'avoir un impact sur l'environnement et le lieu de travail du salarié. De plus, une grande partie des salariés sont amenés à travailler dans un « open space » et non plus dans un bureau individuel et en itinérance dans des espaces « co-working » ou en télétravail depuis leur domicile. Par conséquent, il est primordial de prévoir :

- une analyse ergonomique du travail par la médecine du travail avec une obligation légale de l'employeur de veiller à l'aménagement ergonomique de chaque poste et lieu de travail ;
- la mise en place d'un cadre légal de pré-

vention et de gestion des risques psycho-sociaux, afin de permettre une diminution des dépenses liées à l'âge et de maintenir les salariés plus longtemps sur le marché de travail ;

- le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié afin d'évaluer les risques de stress et introduire des mesures préventives ;
- la mise en place de formations spécifiques des responsables des ressources humaines et des délégués du personnel dans les domaines précitées ;
- la réactivation du Conseil Supérieur de la Santé et de la Sécurité au Travail mis en veille depuis les dernières élections législatives.

Médecine du travail

Face à ces nouveaux défis, il s'avère nécessaire d'adapter les structures de la médecine du travail et de revoir le cadre légal pour mettre un terme aux avis contradictoires entre le contrôle médical et la médecine du travail. Ainsi, le LCGB prône pour :

- la mise en place d'un service de santé au travail unique à gestion tripartite ;
- une adaptation régulière du taux de coti-

sation patronal pour garantir un financement durable de la santé au travail ;

- la professionnalisation du métier de médecin au travail ;
- l'organisation de la formation des médecins du travail au Luxembourg ;
- l'introduction d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail après une longue absence de maladie ;
- un droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes de travail et du reclassement professionnel ;
- la réactivation de la Commission Supérieure des Maladies Professionnelles, en veille depuis 2007, afin de permettre l'adaptation régulière de la liste des maladies professionnelles à la réalité vécue dans les entreprises ;
- une meilleure protection de la santé des salariés en mettant en place un programme de prévention des différentes maladies professionnelles via la médecine du travail ;
- l'introduction d'un droit de recours du salarié contre toute décision du médecin du travail, en particulier les constats liés à l'examen d'embauche.

C Reclassement professionnel

Compte tenu d'un nombre de problèmes récurrents concernant l'accès au reclassement professionnel et le calcul de l'indemnité compensatoire respectivement l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente, plusieurs améliorations légales ont été votées en 2020. Malgré ces améliorations, le LCGB se doit de revendiquer des adaptations supplémentaires du cadre légal afin de garantir une fois pour toutes une stricte égalité de traitement des salariés reclassés en interne avec les salariés non-reclassés et ce notamment par :

- la saisine de la commission mixte de reclassement uniquement et exclusivement par le médecin du travail en cas d'incapacité au dernier poste exercé indépendamment de toute condition d'ancienneté ou autre

critère d'éligibilité comme p.ex. la possession d'une fiche d'examen médical d'embauche pour le dernier poste de travail ;

- le droit du salarié de saisir directement la commission mixte de reclassement ;
- la suspension de la comptabilisation des jours de maladie dès la date de saisine de la commission mixte de reclassement aussi longtemps que la limite légale des 78 semaines est maintenue ;
- le versement du salaire entier par l'employeur jusqu'à la décision de reclassement du salarié déclaré capable de travailler, tout en étant inapte à son dernier poste de travail. L'employeur aura droit de la part du Fond pour l'emploi à un remboursement du salaire payé pendant la procédure de reclassement ;

- le paiement du salaire intégral par l'employeur au salarié en reclassement interne faisant en sorte que toute augmentation salariale contractuelle ou non-contractuelle sera entièrement due et que le salarié ne doit plus détenir deux cartes d'impôt. Toute différence due aux restrictions de travail du salarié sera directement remboursée par le Fond pour l'emploi ;
- le droit de toute personne en reclassement externe à une indemnité professionnelle d'attente et ce sans conditions particulières à la fin du droit aux indemnités de chômage ;
- le droit du salarié à une pension d'invalidité ou de vieillesse après une durée de reclassement externe de 2 ans.

D Lutte contre le chômage des jeunes

Depuis le confinement de la mi-mars 2020, les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans ont connu une forte progression. Cette tendance négative frappe aussi bien les jeunes diplômés que les moins qualifiés, ces derniers étant cependant les plus fragilisés par la crise économique. Parmi les facteurs à l'origine de cette évolution figurent le ralentissement de la croissance d'emploi et la régression des mesures pour l'emploi bénéficiant largement les jeunes, en l'occurrence le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) et le contrat d'appui-emploi (CAE).

Les premières mesures dans la lutte contre le chômage des jeunes ont été décidées en juillet 2020 par le comité de coordination tripartite. Ainsi, les chômeurs âgés au moins de 30 ans

peuvent accéder jusqu'en décembre 2021 à des aides normalement réservées aux chômeurs âgés d'au moins 45 ans, en l'occurrence l'aide à l'embauche d'un chômeur, le stage de professionnalisation ou le contrat de réinsertion-emploi. Etant donné que ce sont surtout les jeunes de moins de 30 ans qui sont frappés de plein fouet par le chômage, des mesures supplémentaires s'imposent afin d'éviter une génération perdue « coronavirus ».

Afin de lutter efficacement contre le chômage des jeunes, le LCGB revendique les mesures supplémentaires suivantes :

- le droit de tous les demandeurs d'emploi, sans critère d'âge, à une aide à l'embauche, un stage de professionnalisation,

un contrat de réinsertion-emploi (CRE) ou une aide au réemploi ;

- une révision des modalités applicables aux contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et des contrats d'appui-emploi (CAE) pour les rendre plus attractives aux entreprises et pour fournir aux jeunes de moins de 30 ans des garanties d'embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI) à la fin de ces contrats spéciaux ;
- la création d'une offre de formation sur mesure pour jeunes chômeurs de moins de 30 ans afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou de se réorienter en vue d'une insertion aussi rapide que possible sur le marché du travail.



E

Lutte contre le chômage de longue durée

Déjà avant la crise sanitaire, le chômage de longue durée (> 12 mois) affichait un niveau élevé avec 7.644 personnes, soit 42 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM en février 2020. Cette tendance s'est renforcée au cours de la pandémie du COVID-19 pour atteindre 9.749 chômeurs de longue durée en décembre 2020, soit 49 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Afin de lutter efficacement contre le chômage de longue durée, il convient de modifier les conditions d'attribution et les modalités du chômage. Ainsi, le LCGB revendique :

- la prolongation de la durée d'indemnisation

du chômage à 24 mois avec une formation spécifique du chômeur pendant sa recherche d'emploi ;

- le droit du demandeur d'emploi à une mesure d'insertion à l'échéance de la période d'indemnisation ;
- l'obligation légale pour l'ADEM d'établir un bilan de compétences pour chaque demandeur d'emploi ;
- l'amélioration de l'indemnité de chômage en garantissant que le montant correspond pendant toute la période d'indemnisation à 90 % de la dernière rémunération avec comme limite supérieure le plafond cotisable (actuellement 5 fois le salaire social minimum) ;

- par analogie aux dispositions légales applicables au congé parental depuis décembre 2016, la diminution de la durée hebdomadaire de travail minimale à 10 heures pour ouvrir le droit à l'indemnité de chômage ;
- l'abolition de la condition d'avoir été occupé par un ou plusieurs contrats de travail pendant 26 semaines au minimum pour les salariés en reclassement externe ayant retrouvé un emploi ;
- l'abolition du principe de proportionnalité de la période d'indemnisation pour les salariés dont le CDD prend fin ou dont le CDI est résilié avant une période de 12 mois.

F

Politique de maintien dans l'emploi

Dans la lutte contre le chômage, notamment des salariés victimes de la récession économique due au COVID-19, il convient de prendre une série de mesures préventives au niveau de la politique de maintien dans l'emploi. Dans ce contexte, le LCGB propose concrètement un modèle de sécurisation des parcours professionnels et de sauvegarde de l'emploi des salariés avec notamment :

- la mise en place obligatoire de bilans sociaux dans les entreprises à discuter annuellement entre l'employeur et la délégation du personnel et visant à garantir la protection de l'emploi et les perspectives professionnelles des salariés ;
- l'obligation patronale de négocier un plan de maintien dans l'emploi si certains cliquotants sont déclenchés au niveau du bilan social ;
- la possibilité d'introduire un recours devant l'Office national de conciliation en

cas de refus de négociation, échec de négociation ou non-respect du plan de maintien dans l'emploi avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation ;

- la mise en place de garanties légales pour l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques ;
- l'affectation à un travail d'utilité publique pour les salariés âgés de plus de 45 ans et qui n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique dictée par la digitalisation ou dont l'emploi a été supprimé suite à la digitalisation et qui n'ont pas ou peu de perspectives d'emploi ou de reconversion professionnelle ;
- la création de structures de gestion des sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) à travers les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :

- l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
- l'offre de formations continues visant à permettre des transferts entre secteurs ;
- des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;
- un placement dans une initiative pour l'emploi ;
- un renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes de prises en charge non-limitées aux initiatives pour l'emploi ;
- l'obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de sous-traitances, les sureffectifs en résultant devront être repris avec tous leurs acquis par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.



G Meilleure protection contre les licenciements

Nonobstant les défis actuels posés par la crise économique déclenchée par la pandémie du COVID-19, le LCGB défend le principe que l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit mener à la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle. Dans ce contexte, le LCGB revendique une protection plus forte des salariés contre les licenciements par :

- l'obligation légale que tout plan social doit d'office être précédé d'un plan de maintien dans l'emploi ;
- l'obligation de remboursement d'aides financières accordées par l'Etat pour les entreprises qui procèdent à des licenciements en refusant d'élaborer des plans de maintien dans l'emploi et le cas échéant un plan social ;
- la révision des indemnités de départ légales, des délais de préavis et des procédures prévus par le Code du travail ;
- en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal du travail, l'obligation légale pour l'employeur de réembaucher le salarié concerné sans modification du contrat de travail (avec le bénéfice d'une protection spéciale contre un licenciement ultérieur) ;
- la garantie du respect des périodes de protection spéciale contre un licenciement économique en cas de transfert d'entreprise ;
- la réglementation législative au niveau des contrats de travail « multi-employeurs » au sein d'un même groupe. Cette pratique se multiplie et cause beaucoup d'insécurité quant au donneur d'ordre, au temps de travail, aux congés, aux élections sociales, etc.

a. Renforcement des droits des salariés dans le cadre de plans sociaux

Dans une époque de globalisation, les centres de décisions de bon nombre d'entreprises implantées au Grand-Duché de Luxembourg se situent à l'étranger. Ceci peut engendrer des

décisions stratégiques défavorables pour l'économie luxembourgeoise et ceci d'autant plus dans la foulée de la crise sanitaire. Dans ce sens, les plans sociaux risquent de devenir une réalité courante comme vient notamment d'illustrer le secteur financier depuis la crise de 2008.

Suite à des problèmes régulièrement rencontrés lors des négociations de plans sociaux, le LCGB réclame une amélioration des dispositions légales concernant les licenciements collectifs :

- le droit syndical de demander la négociation d'un plan social ;
- l'application des dispositions légales relatives aux licenciements collectifs en cas de cessation des activités d'une entreprise à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité ;
- la définition d'une durée maximale légale de la période de notification des licenciements ;
- la clarification et le renforcement des dispositions légales concernant les renseignements à fournir aux représentants des salariés préalablement à la négociation d'un plan social ;
- le rallongement des délais de négociation d'un plan social à 1 mois (actuellement 15 jours) ;
- la possibilité de recours devant l'Office national de conciliation en cas de refus de négociation ou échec de négociation d'un plan social avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation.

b. Renforcement des droits des salariés en cas de faillites

Si les marges de manœuvre au niveau de la prévention des plans sociaux sont déjà très limitées, cette remarque est encore plus pertinente pour ce qui est de la prévention de faillites. Ainsi, une révision de la législation luxembourgeoise actuellement en vigueur s'impose et ceci dans l'intérêt des salariés.

Pour le LCGB, le volet social constitue l'aspect le moins développé de la législation actuelle sur les faillites. La sauvegarde de l'existence et du niveau de vie des salariés employés par des entreprises en faillite ne peut se faire que via une adaptation du cadre légal :

- l'accélération de la procédure pour le jugement de faillite dès que les arriérés de salaires s'étendent sur une période prédéterminée par la loi ;
- la professionnalisation du métier de curateur ;
- l'ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le 1^{er} jour de la faillite ;
- l'égalité de traitement entre les salariés victimes d'une faillite et ceux, qui ont été licenciés pour raisons économiques, notamment quant aux indemnités de départ légales ;
- l'application des conditions de préavis légaux en cas de licenciement aux salariés victimes d'une faillite (actuellement : salaire du mois de survenance, salaire du mois suivant et une indemnité de 50 % du préavis, auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement) ;
- l'abolition de la limitation aux seules indemnités de préavis légal en cas de faillite pour les salariés avec une ancienneté de service de moins de 5 ans ;
- l'amélioration des dispositions relatives aux créances salariales avec notamment :
 - l'augmentation du plafond du superprivilège (actuellement fixé à 6 fois le salaire social minimum) ;
 - l'extension du délai de 6 mois et suppression de la condition de consécutive des mois précédant la faillite ;
 - la prise en compte de l'indemnité de départ dans le calcul des créances et du superprivilège.

H Aide au réemploi

Les conditions d'octroi de l'aide au réemploi ont été révisées en défaveur des salariés avec l'entrée en vigueur d'une réforme gouvernementale au 15 avril 2018. Afin d'atténuer les effets négatifs de cette réforme sur les salariés et dans un intérêt de renforcer les droits des salariés dans le contexte actuel de crise, le LCGB revendique :

- l'abolition de toute condition d'âge ;
- le droit à l'aide au réemploi sans distinction entre le CDI et le CDD et sans condition de durée minimale du contrat de travail ;
- la garantie légale d'un droit non-conditionné à l'aide au réemploi pendant 48 mois ;
- la mise en place d'un cadre légal contraignant pour l'employeur afin de garantir que le principe des 90 % du salaire antérieur soit garanti dans tous les cas pour le bénéficiaire de l'aide au réemploi.



4. Durée de travail

Face aux mutations dans la vie de chacun et au besoin de conciliation vie privée et vie professionnelle, le temps est devenu un bien précieux. Cette conciliation ne peut se faire que via une plus grande flexibilité du temps de travail des salariés.

A Aménagement du temps de travail : mesures en faveur d'une plus grande flexibilité pour le salarié

Afin que les salariés puissent mieux concilier vie privée et vie professionnelle, le LCGB revendique :

- une réduction générale du temps de travail des salariés par le biais des gains de productivité réalisés grâce à la digitalisation ;
- le choix du salarié d'opter, soit pour une augmentation linéaire des salaires, soit pour une réduction du temps de travail équivalente ;
- la rémunération ou la compensation par du temps de repos des heures supplémentaires selon le choix du salarié ;
- le droit au temps partiel et retour au temps plein à inscrire dans le Code du travail pour tout salarié travaillant dans des entreprises d'au moins 50 salariés et ce sans restriction. Pour les autres salariés, le droit au temps partiel sera uniquement applicable en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille. Dans ce dernier cas, il faudra prévoir le versement par l'Etat des cotisations pour l'assurance pension pour les heures non-travaillées ;
- dans une logique de droit au temps partiel, la suppression de la condition de l'accord patronal pour le bénéfice d'un congé parental à temps partiel ;
- l'application généralisée de l'horaire mobile et le développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique ;
- le développement de nouveaux modèles de réduction du temps de travail en tenant compte des besoins et aspirations des salariés ;
- des garanties pour une comptabilisation correcte du temps de travail et encadrement plus poussé des nouveaux modèles d'organisation du travail et des horaires « atypiques », notamment pour protéger la santé des salariés concernés ;
- une transition progressive de la vie active vers la retraite grâce à de nouvelles formes de préretraite progressive ou la possibilité d'un départ progressif en retraite ;
- la révision des conventions fiscales avec les pays limitrophes afin d'assouplir les règles relatives à l'imposition des salariés frontaliers en cas de télétravail ;
- la négociation d'une dérogation aux règles applicables pour la sécurité sociale afin de faciliter le télétravail des salariés frontaliers ;
- l'introduction de modalités de temps partiel ou de télétravail spécifiques pour salariés handicapés.

Organisation du temps de travail

Pour le LCGB, plusieurs adaptations du cadre légal relatif à l'organisation du temps de travail avec l'établissement et le changement de la période de référence et du plan d'organisation du travail (POT) s'avèrent également nécessaires. Le LCGB estime plus précisément que l'organisation du temps de travail au sein des entreprises doit se faire exclusivement via la cogestion et que certains principes de base doivent être inscrits dans le Code du travail :

- une augmentation de la période de référence légale (1 mois) peut uniquement avoir lieu dans le cadre de négociations d'une

convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ;

- les discussions pour l'aménagement d'une période de référence spécifique pour une entreprise différente de celle de la convention collective sectorielle doivent être menées au sein de la commission paritaire ;
- les POT's, leur contenu, leur durée et périodicité doivent être discutés et définis selon le principe de la cogestion entre l'employeur et les représentants de la délégation du personnel.

Heures supplémentaires

De plus, le LCGB revendique une nouvelle définition des heures supplémentaires dans le respect des principes suivants :

- les notions d'imprévisibilité ou de cas de force majeure sont inadmissibles dans ce contexte ;
- les interventions urgentes et indispensables pour maintenir l'activité de l'entreprise, entraînant un dépassement de temps de travail journalier, doivent être prises en compte comme heures supplémentaires ;
- la durée du préavis à respecter par l'employeur pour notifier le changement de l'organisation du temps de travail doit être négociée au sein de l'entreprise (CCT, accord subordonné ou délégation) ;
- la définition de toute heure libre non-prise à la fin de la période de référence comme heure supplémentaire, qui doit être rémunérée ou compensée selon le choix du salarié.

B Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps introduit par la loi du 12 avril 2019 constitue une mesure innovante permettant au salarié de bénéficier d'une plus grande flexibilité et de garantir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Sachant que le compte épargne-temps est un droit pour ceux travaillant dans le secteur public, le LCGB revendique pour les salariés de droit privé l'inscription d'un droit de chaque salarié du secteur privé à un compte épargne-temps

dans le Code du travail, indépendamment de l'ancienneté de service dans l'entreprise. Le modèle de base prévu par la loi pourra bien entendu toujours être amélioré par une négociation entre partenaires sociaux.

C Congé parental, congé pour raisons familiales, congés extraordinaires et congés légaux

Au cours de la période législative 2014-2018, le congé parental, les congés extraordinaires et les congés pour raisons familiales ont été réformés. Les effets de ses réformes sont à la fois positifs et négatifs pour les salariés, faisant en sorte que le LCGB revendique une série d'améliorations des nouveaux cadres légaux.

Congé parental

Bien que la dernière réforme du congé parental constitue la mesure familiale ayant l'impact le plus positif pour les salariés, plusieurs problèmes récurrents rendent nécessaire une adaptation ponctuelle de la loi :

- dans le contexte du droit au temps partiel, l'introduction d'un droit du salarié aux formes flexibles du congé parental, sans subordination systématique à un accord de l'employeur ;
- le droit du salarié au 1^{er} congé parental, sans obligation d'un accord écrit de l'employeur, le cas échéant l'introduction de sanctions pour les employeurs qui refusent de donner l'accord pour le 1^{er} congé parental ;
- la révision des conditions d'octroi du congé parental par la prise en considération des périodes de chômage pour parfaire la période d'affiliation obligatoire à la sécurité sociale au moment de la naissance et au cours des 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental souhaité ;
- la possibilité des salariés victimes d'une faillite au cours de leur congé parental de refaire une demande auprès de leur nouvel employeur pour bénéficier du solde

restant non-pris ;

- la protection contre le licenciement du salarié à partir du jour de la demande de congé parental (actuellement : protection applicable à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, ce qui pose surtout un problème dans le cas d'un report du 2^e congé parental).

Congé pour raisons familiales

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le LCGB exige :

- la généralisation par voie légale du congé social ;
- la possibilité de transférer le nombre de jours non-pris au cours de la première tranche d'âge (0-4 ans) vers la deuxième tranche d'âge (5-12 ans) ;
- l'attribution du congé pour raisons familiales sous forme d'une durée totale de 60 jours par ménage pour que les parents monoparentaux puissent profiter du même nombre de congés que les couples avec enfants.

Le LCGB est en outre d'avis que le congé pour raisons familiales de 5 jours, prévu en cas d'hospitalisation d'enfants âgés de plus de 12 ans, respectivement moins de 18 ans, est beaucoup trop restrictif et devrait porter sur tous les membres de famille directe. Voilà pourquoi le LCGB demande :

- l'introduction d'un congé légal extraordinaire de 5 jours en cas d'hospitalisation du conjoint, partenaire ou parent au

1^{er} degré avec des modalités comparables au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Congés légaux

Au niveau des congés légaux pour raisons extraordinaires, le LCGB revendique :

- l'application du même nombre de jours de congé extraordinaire applicables en cas de mariage aux couples pacés et leurs parents ;
- l'abolition de la limitation des 2 jours de congé extraordinaire pour déménagement à une période de 3 ans ;
- une réforme générale du congé extraordinaire pour décès d'un membre de famille avec :
 - 5 jours pour un parent ou allié au 1^{er} degré ;
 - 2 jours pour un parent ou allié au 2^e degré.

Suite à l'introduction d'un 26^e jour de congé légal en 2019, le LCGB constate l'exclusion d'une augmentation automatique des jours de congés fixés par les conventions collectives. En effet, certains employeurs, notamment dans le secteur bancaire, ont refusé d'accorder ce jour de congé supplémentaire aux salariés couverts par une convention collective de travail, qui prévoyait déjà avant 2019 26 jours de congé ou plus. Dans un souci d'égalité de traitement de tous les salariés, le LCGB s'oppose à ce positionnement patronal et demande aux employeurs concernés de faire marche en arrière dans ce dossier.

D Départ progressif en retraite

Alors que la préretraite progressive a été révisée par la loi du 30 novembre 2017 afin de la rendre plus attractive, le droit des salariés du secteur privé à un départ progressif en retraite n'existe pas et ce malgré l'engagement écrit du Gouvernement précédent dans l'accord bipartite signé avec les syndicats en date du 28 novembre 2014.

Le LCGB est d'avis que cet engagement doit être honoré par le Gouvernement actuel et ce au plus vite possible. Concernant les modalités du départ progressif en retraite, le LCGB revendique :

- la création d'un droit de départ progressif en retraite dès l'âge de 57 ans en permettant au salarié d'être partiellement en retraite et partiellement encore actif sur le marché de travail, ce qui permet également la transmission du savoir-faire tout en garantissant une présence plus longue des salariés sur le marché de l'emploi ;
- la détermination des modalités exactes de la réduction du temps de travail en cas de départ progressif en retraite doit se faire au sein de l'entreprise entre le salarié et l'employeur ;
- la détermination du montant de la retraite progressive sur base d'une retraite provisoire calculée en fonction des droits au moment de la demande ;
- le maintien du paiement des cotisations sociales du salarié pour l'activité à temps partiel ;
- le recalcul du montant de la retraite définitive à la fin de la retraite progressive, en fonction des droits accumulés au moment du départ en pension de vieillesse.



5. Sécurité sociale

Le LCGB prône pour un système de sécurité sociale basé sur la solidarité entre générations, l'équité, l'efficacité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Face à l'évolution de notre société, de la démographie, des nouveaux besoins sociétaux et des défis posés par la digitalisation, il est primordial de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la pérennité de notre système de sécurité sociale.

A

Assurance maladie-maternité et nouvelles prestations

Alors que les réserves de l'assurance maladie-maternité se chiffraient fin 2019 à environ 607 millions €, la situation financière risque de se détériorer rapidement au cours des années à venir. D'une part, les mesures COVID-19 prises en 2020 ont engendré des dépenses supplémentaires estimées à 386 millions € qui seront remboursées en quatre tranches sur les exercices 2020-2023. D'autre part, l'écart entre les dépenses et les recettes risque de faire fondre les réserves d'environ 100 millions € par an en moyenne. La marge de manœuvre financière de l'assurance maladie-maternité risque de devenir de plus en plus restreinte. Voilà pourquoi le LCGB s'engage pour la mise en œuvre des mesures suivantes permettant le maintien d'un niveau de couverture élevé de l'assurance maladie-maternité :

- le maintien du taux de cotisation ;
- le maintien sinon l'amélioration des taux de remboursements de la CNS, notamment dans le domaine des soins dentaires et des aides visuelles ;
- le développement de nouvelles prestations aussi bien dans le domaine de la médecine préventive que de la médecine complémentaire ;
- un suivi et une actualisation automatique des différentes nomenclatures des actes et services selon un calendrier systématique de revue des actes par chapitre en fonction de l'évolution de l'art médical et des besoins des patients ;
- la mise en œuvre rapide de la nomenclature relative aux prestations d'ostéopathie ;

- la mise en œuvre rapide et complète des améliorations des prestations décidées en 2016 et 2017 par le comité quadripartite en matière de soins dentaires ;
- l'analyse régulière du taux de participation financière des assurés et des délais de remboursement par la CNS ;
- la généralisation rapide du tiers payant et le cas échéant la mise en œuvre de mesures transitoires pour un remboursement plus rapide aux assurés ;
- une révision des conditions d'accès au tiers payant social ;
- l'abolition de la majoration d'actes médicaux pour une hospitalisation en 1^{ère} classe dans le contexte de la généralisation des chambres à un seul lit ;
- l'abolition de toute contrainte administrative et financière en relation avec le transfert à l'étranger ;
- l'accès universel aux soins de santé.

Gestion et financement

En ce qui concerne la gestion et le financement de l'assurance maladie-maternité, le LCGB milite pour les mesures suivantes :

- le maintien du système de gestion tripartite de l'assurance maladie-maternité ;
- le maintien du taux de cotisation ;
- une abolition du plafond cotisable applicable pour l'assurance maladie-maternité ;
- le rétablissement d'un plafond maximal légal ;
- l'augmentation régulière de la dotation forfaitaire maternité de l'Etat afin de

couvrir entièrement les dépenses y relatives de la CNS ;

- le développement de sources alternatives et complémentaires de financement dans le contexte de la digitalisation.

En matière de santé, le LCGB s'oppose notamment à l'introduction d'une tarification à l'activité dans le secteur hospitalier et revendique plutôt :

- le développement d'une hospitalisation à domicile dans le contexte du virage ambulatoire ;
- une accélération de l'accès à des équipements spécialisés, comme p.ex. l'IRM.

Services d'urgences

En outre, l'audit sur le fonctionnement des services d'urgences et ses différentes recommandations doivent être mis en œuvre au plus vite possible. Pour le LCGB, la priorité absolue doit résider sur :

- le pilotage des services d'urgence ;
- le tri des patients à l'entrée de l'hôpital, si nécessaire via l'intégration des maisons médicales directement dans l'établissement hospitalier ;
- une évaluation régulière des besoins en personnel aux urgences et si nécessaire l'adaptation de la nomenclature des actes médicaux en ce qui concerne les services d'urgence ;
- l'information systématique des assurés en urgences sur leur prise en charge.

B**Assurance dépendance**

Compte tenu des détériorations opérées depuis 2015 au niveau de l'assurance dépendance (mesures du paquet pour l'avenir, réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 et entre-temps amendée sur certains points par la loi du 9 août 2018) et vu que la réserve actuelle couvre plus de 40 % des dépenses annuelles, le LCGB maintient sa position qu'un bilan régulier du système de l'assurance dépendance s'impose avec nécessité d'adaptations ponctuelles en cas de détection d'une diminution des prestations ou d'une perte de qualité.

En considérant que la réforme récente de l'assurance dépendance s'est faite au détriment des personnes dépendantes, le LCGB revendique :

- un bilan des amendements entrés en vigueur au 1^{er} septembre 2018 afin de

vérifier l'absence d'une détérioration des prestations par rapport aux prestations prises en charge par l'assurance dépendance avant 2015 ;

- une analyse entre partenaires sociaux des rapports biennaux sur les contrôles de qualité ;
- le rétablissement des courses-sorties sous forme d'un acte isolé, notamment parce que le mélange entre courses-sorties et gardes manque de transparence ;
- une garantie d'emploi pour le personnel non-qualifié et qualifié en cas d'effets négatifs dus à la réforme de l'assurance dépendance ;
- un élargissement des recettes par une participation des entreprises au financement de l'assurance dépendance et une augmentation de la participation étatique à 45 % des dépenses courantes ;

- l'abolition des facteurs d'ajustement prévus par la loi pour les forfaits définis pour les actes essentiels de la vie ;
- l'introduction d'un plafond maximal légal ;
- la révision du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique afin de garantir un soutien financier adéquat aux personnes dépendantes, qui ne sont pas en mesure de payer les prix de pension des maisons de soins et de retraite ;
- la création d'une structure d'information centrale sur les prix de pension des maisons de soins et de retraite ;
- la définition au niveau légal les prestations, qui doivent être incluses d'office dans les prix de base ;
- le monitoring régulier des hausses appliquées par les prestataires.

C**Assurance pension**

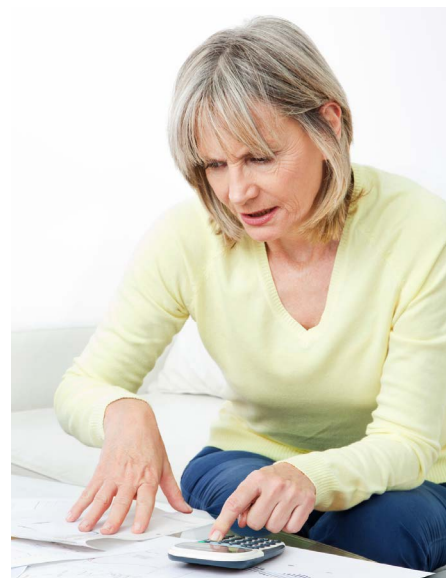
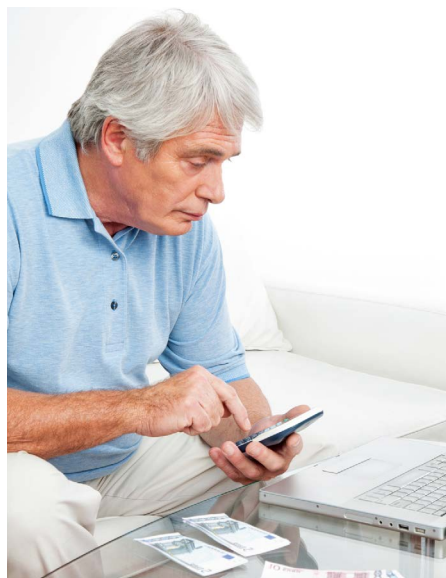
Compte tenu d'un niveau de réserves, qui dépasse actuellement plus de 4,51 fois le montant des dépenses annuelles, une amélioration du régime de pension public s'avère plus que nécessaire pour le LCGB. Tout au long de la dernière réforme de notre système des pensions, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, le LCGB a défendu le principe de l'égalité des droits et a revendiqué un système de pensions plus équitable. Dans cette logique, le LCGB continue à revendiquer :

- une adaptation exceptionnelle du montant des pensions afin de compenser les pertes subies entre 2013 et 2017, qui se chiffrent

actuellement environ au montant brut actuel d'un mois de pension ;

- le maintien intégral de l'ajustement des pensions et de l'allocation de fin d'année par une abolition de l'automatisme légal visant une dédoublement de l'ajustement voire même une suppression de l'allocation en cas de dépassement de la prime de répartition pure ;
- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans ;
- l'introduction d'un système de pensions complémentaires public (2^e pilier), qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;

- une harmonisation des plafonds cotisables de la fonction publique et du secteur privé ;
- la prise en compte des années d'études comme des années de cotisation au régime d'assurance pension et non pas comme des années assimilées, soit par un rachat de ces périodes par l'assuré, soit par la prise en charge des cotisations par l'Etat ;
- la diminution du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation minimal pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits de pension ;
- des sources alternatives et complémentaires de financement, notamment pour faire face aux défis de la digitalisation.





6. Politique familiale

Afin de permettre aux familles de subvenir à leurs besoins et de soutenir leurs enfants, des mesures doivent avant tout être prises au niveau de la politique du logement et des prestations familiales.

A

Logement

Face à la croissance démographique importante et l'augmentation de la demande en logement supérieure à l'offre, les prix du mètre carré et les loyers des maisons et appartements ne cessent d'augmenter (loyers ou remboursement d'un emprunt immobilier avec un endettement de plus en plus important) dans un rythme beaucoup plus important que l'évolution des salaires.

Face à ce phénomène, le pouvoir d'achat des ménages ne cesse de diminuer face à une surcharge financière du logement de plus en plus prononcée. Le logement locatif social ne constitue pas d'alternative non plus pour les ménages à faibles revenus puisque le nombre d'habitations est beaucoup trop limité face à la demande importante. A cela s'ajoute que les jeunes professionnels et les jeunes familles ne remplissent rarement les critères de revenus pour accéder à un logement social sans être en mesure de pouvoir acheter une habitation au prix du marché immobilier privé. Il en résulte que de plus en plus de résidents se voient contraints à s'installer dans les régions frontalières.

Compte tenu de cette nouvelle crise sociale due aux prix élevés des logements et à la pénurie de logements sociaux au Luxembourg, le LCGB revendique :

- l'augmentation du nombre de logements sociaux via le Fonds de Logement et de

logements qualitatifs à des prix abordables par le biais de la Société Nationale des Habitations à Bon Marché ;

- la création d'un stock de logements communaux à prix abordables, destinés à la location, dans le cadre du pacte logement 2.0 ;
- la vente de logements communaux à prix abordables uniquement sur base d'un droit d'emphytéose et de rachat à prix fixe ;
- la mise en place de mécanismes de contrôle des prix du marché immobilier afin de lutter plus efficacement contre la spéculation immobilière et de garantir un accès suffisant à des logements à prix abordables ;
- l'imposition systématique des immeubles non-habités et des terrains non-bâties via l'impôt foncier (sauf terrains à usage agricole et terrains non-bâties retenus pour les enfants) ;
- le maintien du montant actuel de l'impôt foncier, voir l'exonération fiscale pour les immeubles occupés à titre d'habitation personnelle principale ;
- la lutte contre la spéculation immobilière par une augmentation de l'impôt foncier pour les résidences secondaires ;
- la mise en place d'instruments permettant à chaque propriétaire d'améliorer le bilan énergétique de sa propriété immobilière sans que les frais soient, en cas de mise en location, imputés sur le loyer.

Subvention de loyer

Pour ce qui est de la subvention de loyer pouvant être accordée aux ménages à faibles revenus en cas de location d'un logement au Luxembourg et de l'aide étatique au financement d'une garantie locative, plusieurs adaptations restent nécessaires pour permettre un élargissement supplémentaire de la population cible des bénéficiaires. A ce titre, le LCGB revendique :

- l'introduction de plusieurs loyers de référence en fonction de différentes zones géographiques et leur adaptation régulière à l'évolution des prix immobiliers ;
- l'adaptation régulière du montant de la subvention de loyer à l'évolution des prix immobiliers ;
- l'adaptation automatique des seuils de faibles revenus pour être éligible pour cette aide aux variations du coût de la vie afin de permettre aux ménages à revenus moyens de profiter également de cette aide financière ;
- l'abolition de la condition de pouvoir justifier de revenus réguliers pendant minimum 3 mois afin de ne pas léser les jeunes démarrant leur vie ou les personnes ayant du mal à trouver un emploi stable ;
- la réduction de la garantie locative à un mois de loyer (actuellement : 3 mois de loyer).

B Prestations familiales

Afin de garantir aux assurés ayant des enfants dans leur ménage un niveau de vie équitable, le LCGB estime qu'une revalorisation du montant des prestations familiales s'avère indispensable. Dans cette optique, le LCGB s'engage pour :

- une revalorisation d'au moins 20 € des montants des prestations en espèces afin de combler leur perte de valeur depuis 2006 ;

- l'adaptation régulière des prestations familiales par la réintroduction de l'indexation de toutes les prestations en espèces et de l'indexation des prestations en nature (chèque-service accueil) ;
- conformément à un arrêt de 2020 de la Cour de Justice européenne, une révision de la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discrimina-

toire excluant du bénéfice des allocations familiales les enfants du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier ;

- une révision de la condition de l'affiliation prépondérante pour chaque mois (c.à.d. la moitié du mois plus un jour) par l'ajoute d'un 2^e critère, qui prend en compte la durée d'emploi antérieure au Luxembourg.

C Aides financières pour études supérieures

La formation est la base primordiale du futur développement du site économique du Luxembourg. Une bonne formation initiale, les stages et les bourses d'études sont par conséquent des éléments clés pour garantir les mêmes possibilités de formation à tous les jeunes.

Suite à quatre révisions du cadre légal opérées depuis 2010 par le Gouvernement luxembourgeois dans la foulée de plusieurs recours juridiques et compte tenu de l'arrêt du paiement des allocations familiales à partir de la fin des études secondaires, force est de constater que l'aide financière étatique est aujourd'hui beaucoup moins favorable qu'il y a dix ans :

- l'aide financière proposée sur base d'un prêt étudiant domine aujourd'hui par rapport à l'aide étatique accordée sous forme de bourse ;
- les familles aux revenus modestes reçoivent aujourd'hui encore seulement la moitié de l'aide financière étatique, qui a

été accordée jusqu'en 2009 ;

- abstraction faite du niveau de revenu des familles, le système d'octroi d'aides de l'État pour les études supérieures décourage systématiquement le troisième enfant à entamer des études ;
- comparés aux frais connexes, les études à l'étranger sont financièrement beaucoup plus fortement soutenues que les études au Luxembourg.

Il en résulte que le LCGB revendique une réforme sur le fond de la législation des aides financières pour études supérieures pour permettre notamment :

- une augmentation de la bourse de base à min. 4.000 € par semestre ;
- un échelonnage dégressif supplémentaire de la bourse sociale ;
- une abolition de la clause de résidence pour la bourse de mobilité ;
- une augmentation de la bourse familiale

pour soutenir plus efficacement les familles nombreuses ;

- un droit au montant maximal de l'aide financière en complétant le montant accordé des bourses d'études avec le prêt étudiant en hauteur du montant maximal ;
- une indexation du prêt étudiant (par analogie à l'indexation des bourses d'études) ;
- une prise en charge complète par l'Etat des frais d'inscription à l'université ;
- une abolition de toute condition légale discriminatoire en matière d'accès aux bourses d'études pour les étudiants non-résidents.

Face à une offre plus restreinte de stages en entreprises due au COVID-19, le LCGB demande finalement que le Gouvernement introduise des mesures de promotion similaires aux mesures de crise introduites pour l'apprentissage afin de permettre à tous les étudiants de suivre leurs stages obligatoires dans le cadre de leurs études.

7. Pouvoir d'achat et politique fiscale

Déjà avant la crise sanitaire les inégalités sociales se sont creusées au Luxembourg. Le pouvoir d'achat des ménages souffre actuellement vu les pertes de revenus dues au recours massif au chômage partiel et les inégalités augmentant davantage. Ainsi, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé de l'après-crise et la politique fiscale aura un rôle primordial à jouer dans ce contexte. Tout comme le LCGB continue à défendre sa position en ce qui concerne le maintien de l'indexation entière et régulière des salaires et des prestations sociales, une revalorisation régulière du salaire social minimum et le maintien entier de l'ajustement des pensions, il revendique une politique fiscale en faveur des ménages.

A Mesures supplémentaires pour une diminution de la charge fiscale des ménages

La diminution de la charge fiscale des contribuables a été partiellement atteinte via différentes mesures avec la réforme fiscale entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, dont entre autres l'adaptation de la structure du barème d'imposition, l'ajustement du crédit d'impôt mono-

parental et l'augmentation de divers déductions et abattements fiscaux (assurance complémentaire santé ou vieillesse, épargne logement, intérêts pour emprunts hypothécaires, etc.).

Force est cependant de constater que ces me-

sures s'avèrent insuffisantes par rapport aux mesures d'économies budgétaires mises en place depuis la crise de 2008 et que des efforts supplémentaires à ce niveau s'avèrent nécessaires afin de diminuer l'impôt sur le revenu et d'augmenter par conséquent le pouvoir d'achat des

contribuables. Concrètement, le LCGB prône pour :

- l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
- l'exonération fiscale entière du salaire social minimum ;
- un aplanissement supplémentaire du « Mittelstandsbockel » par une augmentation du nombre de tranches d'imposition respectivement un taux marginal maximal plus élevé ;
- la refonte des classes d'impôts et la réintroduction de la prise en considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition afin d'alléger la charge fiscale, surtout des catégories de personnes vulnérables ;
- l'abolition de la classe d'impôt 1a et l'attribution de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales avec une augmentation du crédit d'impôt monoparental (CIM) ;
- la révision et l'assouplissement du cadre légal actuel des familles monoparentales (aussi longtemps que la classe d'impôt 1a est maintenue), afin de garantir le droit au traitement « le plus favorable au contribuable monoparental » pour les cas de figure où un rangement en classe d'impôt 1a avec l'octroi du CIM serait plus avantageux qu'une imposition en classe 2 durant les 3 années qui suivent un divorce ou une séparation judiciaire ;
- la revalorisation des minimums forfaitaires

pour frais d'obtention, frais de déplacement par km, forfait pour dépenses spéciales, abattements pour enfants hors ménage, abattement pour frais de domesticité, aides et soins, gardes d'enfants ainsi que l'abattement extraprofessionnel afin de combler leur perte de valeur subie depuis 1990 ;

- l'augmentation des plafonds de déductibilité d'intérêts hypothécaires à 2.500 € :
 - 5 premières années d'occupation : augmentation de 1.000 € à 1.500 € ;
 - 5 années subséquentes : augmentation de 1.500 € à 2.000 € ;
 - après 10 années d'occupation : augmentation de 2.000 € à 2.500 € ;
- l'augmentation du plafond déductible de l'épargne logement ainsi que de l'âge limite au-delà de 40 ans ;
- l'augmentation des intérêts débiteurs sur emprunts, cotisations et primes d'assurance à 1.100 € ;
- le doublement du plafond annuel actuel par personne et par agent payeur (250 €) au-delà duquel la retenue d'impôt à la source libératoire (RELIBI) s'applique.

En ce qui concerne l'annonce gouvernementale d'une nouvelle réforme fiscale pendant la période législative en cours, le LCGB met le Gouvernement en garde d'étudier d'abord l'impact total de la réforme fiscale de 2017 avant toute nouvelle révision fondamentale du cadre légal existant. Compte tenu des quelques éléments

jusqu'ici connues de la prochaine réforme fiscale, le LCGB :

- émet de sérieux doutes quant à la faisabilité d'une imposition individuelle sans augmentation de la charge fiscale pour beaucoup de ménages ;
- refuse toute surcharge fiscale due à une généralisation de l'imposition individuelle ;
- s'oppose à une politique fiscale écologique, qui se réduit à renchérir le prix de l'énergie par une taxation supplémentaire des contribuables.

Ce positionnement du LCGB est motivé par les constats suivants :

- dans le cadre d'un paquet d'économies budgétaires de 2013, le gouvernement avait déjà procédé, sans mesures compensatoires, à une diminution des frais de déplacement en abolissant la prise en considération des 4 premiers kilomètres forfaitaires ;
- l'introduction d'un barème unique risque surtout de défavoriser la plupart des contribuables mariés ;
- la réforme de la taxe sur les véhicules de 2007 a justement été opérée dans le contexte d'une politique environnementale sans que cette charge fiscale supplémentaire n'ait en fin de compte eu un impact réducteur sur le trafic routier ou les émissions CO₂.

B Imposition des contribuables non-résidents mariés

Le LCGB prône un traitement égalitaire de tous les contribuables mariés et qu'ils bénéficient à situation familiale égale des mêmes droits, obligations et possibilités, indépendamment de leur lieu de résidence et des seuils de revenus de source luxembourgeoise ou étrangère. Ceci implique que tout contribuable marié doit d'office avoir droit à la classe d'impôt 2. La seule solution acceptable

serait alors la suppression de toute condition de seuil pour l'accès au taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2 pour l'ensemble des contribuables non-résidents.

Il en résulte que le LCGB maintient sa position quant aux nouvelles modalités d'imposition des contribuables mariés non-résidents, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Depuis cette date, une partie non négligeable des contribuables non-résidents fait face à une augmentation considérable de leur charge fiscale, du fait qu'ils se voient privés de l'octroi du taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2 en présence d'un revenu provenant du pays de résidence ou d'un autre Etat dépassant un certain seuil.

C Imposition des entreprises

Alors que la charge fiscale des entreprises est beaucoup moins importante que celle des ménages, le budget de l'Etat 2019 a néanmoins introduit plusieurs mesures fiscales en faveur des entreprises avec notamment une baisse de 18 % à 17 % de l'impôt sur le revenu des collectivités (IRC) et une augmentation de la tranche sur laquelle s'applique le

taux minimal de l'IRC de 15 % de 25.000 € à 175.000 €. Un rééquilibrage des charges fiscales en faveur des contribuables physiques s'avère donc nécessaire.

A ce propos, le LCGB exige que toute baisse de la charge fiscale des entreprises aille de pair avec une diminution équivalente de la pres-

sion fiscale reposant sur les ménages et des engagements sans équivoque des employeurs en faveur du financement tripartite de la sécurité sociale luxembourgeoise. Il convient en outre de garantir une contribution plus importante des entreprises au financement du Fonds pour l'emploi.



8. Égalité de traitement

Le LCGB œuvre pour une politique de travail décente, qui ne peut être atteinte que via une égalité des chances et de traitement. Concrètement, le LCGB revendique une politique ancrée sur une stricte égalité de traitement entre secteur privé et public, une égalité de traitement entre femmes et hommes et une lutte plus prononcée contre les discriminations.

A Une stricte égalité de traitement entre secteur privé et public

Au Luxembourg, le principe de l'égalité de traitement se heurte particulièrement à une politique gouvernementale, qui fait creuser d'année en année les inégalités de traitement entre secteur privé et public. Contrairement aux fonctionnaires, les salariés de droit privé se voient contraints à assumer de nombreux risques existentiels : les risques liés à la maladie, à l'invalidité et aux accidents du travail, le risque de perdre son emploi, d'être confronté au chômage et parfois à l'exclusion sociale,

le risque de devoir remettre en cause le niveau de vie de sa famille, etc.

Vu ce constat, le LCGB défend le principe que chaque personne travaillant au Luxembourg a le droit à la sauvegarde de son existence et de celle de sa famille. Par conséquent, le LCGB demande au gouvernement de mettre un terme à l'inégalité de traitement entre secteur privé et public en matière de protection contre les risques du chômage et de la maladie.

Pour y arriver, le Gouvernement se doit de réagir face au déficit démocratique important qui exclut 47,9 % de la population résidente des élections législatives au niveau national. Pour le LCGB, l'ouverture du droit de vote (actif et passif) pour les résidents non-luxembourgeois constitue la seule solution possible pour mettre fin au déficit démocratique croissant et pour rééquilibrer la politique en faveur et dans l'intérêt des salariés du secteur privé.

B Égalité de traitement entre femmes et hommes

Sachant que le nombre de femmes actives sur le marché de travail ne fait qu'augmenter et qu'elles contribuent de façon importante à notre richesse économique, l'égalité des sexes constitue un élément important dans la croissance économique. Force est cependant de constater que le déséquilibre salarial entre femmes et hommes reste une réalité.

Afin de renforcer la position des femmes sur le marché de travail, le LCGB œuvre pour un combat contre la sous-évaluation du travail des femmes et les inconvénients des modalités de travail via les négociations collectives afin de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale. Pour le LCGB, il est primordial de prendre les mesures nécessaires pour :

- une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'application stricte du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes tel qu'introduit par la loi du 15 décembre 2016, notamment par des contrôles du service d'accueil concernant l'égalité salariale créée en 2018 au niveau de l'ITM ;
- le développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation pour sortir des parcours vers l'emploi, qui enferment les élèves dans des professions stéréotypées ;
- l'incitation des employeurs à mener une politique volontariste pour agir contre la sous-représentation des femmes aux

- postes de responsabilité ;
- la mise en œuvre d'une initiative dans les entreprises en vue d'attirer davantage de femmes vers le travail syndical ;
- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse. Une telle mesure permettrait de garantir en cas de divorce un partage équitable des droits de pension ;
- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents, qui arrêtent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.

C Lutte contre toute forme de discrimination

Le LCGB œuvre pour la promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Plus concrètement, le LCGB s'engage à :

- promouvoir l'égalité des chances des

personnes en situation de handicap sur le marché du travail, conformément à la Charte commune signée le 3 décembre 2015 par les partenaires sociaux ;

- promouvoir l'introduction d'un cadre légal strict permettant de lutter efficacement contre les phénomènes de harcèlement moral au travail (« mobbing ») ;

- interpellier le Gouvernement pour mettre en place des mesures efficaces contre la traite des êtres humains ;
- lutter contre toute forme d'extrémisme, conformément aux valeurs fondamentales telles que définies par les statuts du LCGB.



9. Travail frontalier

Au Luxembourg, le travail frontalier constitue une composante majeure de son marché d'emploi. Au cours de l'année 2019, le chiffre des salariés frontaliers a en effet dépassé le cap des 200.000 personnes, soit environ 43 % de l'emploi total.

A Vivre et travailler dans la Grande Région sans discriminations liées au lieu de résidence

Sachant que les frontaliers payent, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg et que l'économie luxembourgeoise est dépendante de leur main d'œuvre, le LCGB défend la position que les salariés frontaliers devraient disposer des mêmes droits et obligations que les salariés résidents luxembourgeois.

Or, la politique gouvernementale luxembourgeoise ne suit pas cette logique d'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers. Depuis la nouvelle loi sur les bourses d'études en 2010, plusieurs réformes ont introduit des clauses de résidence directes ou indirectes dans la législation luxembourgeoise pour conditionner l'octroi de certaines prestations. Parmi ces dispositions discriminatoires envers les frontaliers, il convient de citer les faits suivants :

- la limitation du bénéfice des allocations familiales luxembourgeoises aux enfants biologiques et adoptifs, au détriment des beaux-parents frontaliers ;
- la limitation de l'accès des enfants de frontaliers aux bourses d'études luxembourgeoises par une durée de travail minimale des parents au Luxembourg ;

- le rangement automatiquement des frontaliers mariés en classe d'impôt 1 et le conditionnement de l'accès au taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2 à des seuils de revenus (90 % des revenus totaux des frontaliers allemands / français sont imposables au Luxembourg ou si le revenu étranger non soumis à l'impôt luxembourgeois ne dépasse pas 13.000 € ; conditions plus favorables garanties aux frontaliers belges via la convention fiscale belgo-luxembourgeoise : au moins 50 % des revenus professionnels du ménage belge sont imposables au Luxembourg) ;
- le rangement du contribuable frontalier marié à partir de l'année de son 65^e anniversaire dans la classe d'impôt 1 s'il ne remplit pas les conditions d'assimilation précitées, alors que le contribuable résident célibataire est d'office rangé en classe d'impôt 1a à partir de son 65^e anniversaire.

Pour mettre fin à ces discriminations, le LCGB demande sans équivoque au Gouvernement luxembourgeois de :

- mettre un terme aux discriminations existantes en matière de prestations familiales

en ce qui concerne particulièrement les interruptions de carrière ;

- suite à l'arrêt C-802/18 de la Cour de Justice européenne rendu en avril 2020, réviser la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discriminatoire excluant l'enfant du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier faisant partie de son ménage du bénéfice des allocations familiales ;
- supprimer toute condition de durée de travail au Luxembourg pour le bénéfice des bourses d'études ;
- assurer l'égalité de traitement des salariés frontaliers au niveau de la fiscalité par rapport aux dispositions en vigueur pour les résidents ;
- étendre le bénéfice des prestations en nature de l'assurance dépendance aux frontaliers ;
- prévoir une traduction systématique en allemand, voire même en anglais des sites Internet, documents et formulaires qui sont mis à disposition par les autorités publiques ;
- promouvoir le congé linguistique auprès des salariés frontaliers afin de favoriser l'apprentissage de la langue luxembourgeoise dans le but de permettre une meilleure intégration.

B**Mobilité transfrontalière**

Face à l'augmentation de la démographie et des salariés frontaliers, il est urgent de trouver des solutions au niveau de la mobilité. En effet, ni nos infrastructures routières, ni notre transport en commun sont en mesure de retrapper cette densité progressive de la circulation. Cette augmentation de plus en plus ancrée du trafic a des conséquences néfastes sur l'environnement et la qualité de vie des salariés.

Même si le trafic transfrontalier a temporairement pris ampleur moins forte vu le recours massif au télétravail pour des raisons sanitaires, il convient de continuer les efforts réalisés ou en cours pour préparer la mobilité de demain. La détermination d'une politique de mobilité transfrontalière performante et diversifiée s'avère toujours primordiale. Les adaptations qui s'imposent concernent à la fois les résidents, les frontaliers et le pôle économique en tant que tel. Selon l'avis du LCGB, il est donc requis de :

- mener une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché afin d'inciter davantage l'utilisation des transports en commun (train, bus, covoiturage, mise à disposition de plus de Park & Ride...);
- analyser la situation actuelle en termes de besoins réels en transport en commun et

- en infrastructures routières ou ferroviaires ;
- étendre la gratuité des transports à l'ensemble de leurs trajets journaliers aller-retour vers le travail afin de faire profiter pleinement les frontaliers de cette mesure ;
- mener des réflexions quant à la création de pôles de « mobilité » à dimension transfrontalière permettant à la fois d'anticiper les bouchons récurrents aux postes frontières et d'offrir des solutions combinées ;
- élargir les infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic ;
- élargir le réseau ferroviaire régional ;
- développer le covoiturage par des mesures coordonnées au niveau transfrontalier.

Télétravail

Le télétravail étant souvent énoncé en tant que moyen de désengorgement des routes, le LCGB déplore qu'en cas de dépassement des seuils de jours de télétravail prévus par les conventions fiscales bilatérales avec les pays voisins du Luxembourg, les salariés frontaliers deviennent impossibles dans leur pays de résidence. Ces seuils de tolérance varient non seulement d'un pays à l'autre (19 jours pour l'Allemagne, 24 jours pour la Belgique, 29 jours pour la France), mais restent largement en dessous du seuil de 25 % applicable à la sécurité sociale (environ 1,25 jours par semaine en moyenne soit 55 jours par an).

Pire encore, si le salarié frontalier preste 25 % ou plus de son temps de travail à l'étranger, il est désaffilié de la sécurité sociale du Luxembourg et affilié dans son pays de résidence. Des solutions à ce niveau s'imposent d'urgence, non seulement dans une logique de désengorgement des routes, mais également dans un souci d'une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle. Tel que prévu par l'article 16 du règlement européen 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, le Luxembourg et ses trois pays voisins se sont accordés à déroger à cette règle des 25 % dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

Concrètement, le LCGB revendique les mesures suivantes :

- en ce qui concerne l'imposition au pays de résidence, l'augmentation et l'harmonisation des trois seuils de tolérance actuels pour le télétravail à 55 jours, ce seuil étant le nombre de jours maximal qui permet aux salariés frontaliers de rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- en ce qui concerne le changement d'affiliation vers le pays de résidence, la négociation d'une dérogation post-COVID-19 relative aux règles relatives à la sécurité sociale afin de permettre aux salariés frontaliers de recourir au même titre que les salariés résidents au télétravail.

10. Dialogue social

Depuis des décennies, le dialogue social a fait ses preuves comme garant du progrès social et de la paix sociale au Luxembourg. Compte tenu des avancées négociées au niveau national (droit du travail, droit de la sécurité sociale, mesures familiales, etc.) et des acquis sociaux issus des négociations collectives, le LCGB œuvre pour le maintien voire même le renforcement du dialogue social à tous les niveaux.

A**Dialogue social tripartite**

Fin 2019, le LCGB a défendu avec succès les droits syndicaux découlant du dialogue social tripartite institutionnalisé depuis plus de 40 ans face à une tentative de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) de ne plus vouloir mener des négociations tripartites au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE).

Et pour cause ! Le tripartisme a non seulement fait ses preuves au cours de plus de quatre décennies, il a également facilité les prises de décisions dans le cadre de la crise

sanitaire. Citons à titre d'exemple la sécurité sociale luxembourgeoise. En effet, sa gestion tripartite a permis de développer un niveau et une protection sociale remarquable en maintenant, grâce à un financement à trois (employeurs, salariés et budget de l'Etat) et des cotisations sociales à un niveau compétitif par rapport à nos voisins. Grâce à l'implication directe des partenaires sociaux, des mesures et aides telles que p.ex. l'introduction du congé pour raisons familiales COVID-19 ont pu être rapidement implémentées au niveau de la CNS et une série de décisions politiques telles

que p.ex. la suspension de la limite des 78 semaines de maladie ont été mises en œuvre.

Le Comité de Conjoncture est un autre exemple phare pour démontrer les bienfaits du tripartisme pour tous les acteurs concernés. Cette structure a non seulement permis de mieux gérer les effets conjoncturels et structurels de notre économie (chômage technique, préretraite ajustement), mais sert également à préparer l'avenir dans un esprit de sauvegarder les existences des salariés et la pérennité des emplois concernés. C'est aussi à ce niveau

où le Gouvernement et les partenaires sociaux ont pu trouver rapidement et facilement une réponse à la crise sanitaire en adaptant de manière pragmatique le dispositif du chômage partiel aux exigences de la situation.

Une autre institution phare du tripartisme a également su jouer son rôle dans le cadre de la crise, à savoir le Conseil économique et social (CES). D'une part, le CES a émis un avis annuel reprenant toute une série de questions budgétaires et fiscales importantes dont l'enjeu s'est même approfondi dans le contexte

de la crise sanitaire. D'autre part, le CES a analysé le télétravail sous toutes ces facettes et soumis ses propositions pour une révision de la convention négociée entre partenaires sociaux qui a finalement débouché le 20 octobre 2020 sur la signature d'une nouvelle convention.

Il en résulte que le LCGB :

- constate que le tripartisme a indéniablement fait ses preuves au cours des quarante dernières années et était le ga-

rant d'une paix sociale compte tenu des nombreux compromis issus des négociations tripartites ;

- se déclare sans équivoque pour le maintien du modèle social luxembourgeois et de ce fait du tripartisme sous toutes ses formes ;
- demande au Gouvernement de se servir à fond de la Tripartite nationale, instrument phare du dialogue social luxembourgeois, pour maîtriser la crise actuelle, mettre en œuvre une sortie sociale de cette crise et préparer un après-crise prospère pour tous.

B Politique contractuelle

Comme le cadre légal ne peut guère prendre en considération toutes les spécificités des différents secteurs économiques ou prévoir des règles individuelles pour certaines entreprises et vu le cadre actuel de crise sanitaire, un rôle important revient aux conventions collectives.

Le LCGB s'engage à négocier des conventions collectives de travail modernes, qui reflètent les besoins actuels des salariés et qui constituent une nette amélioration du cadre légal. Face aux défis posés par la crise sanitaire, une priorité absolue sera portée par le LCGB à la garantie d'emploi, des conditions de travail sûres et des conditions de rémunération adéquates des salariés. Au-delà de ces considérations, le LCGB maintient les revendications de ses fédérations professionnelles et particulières visant à défendre ou négocier :

- dans le cadre de la transposition du statut unique au niveau contractuel, le maintien

des avantages des conventions collectives respectives et l'application de la meilleure pratique ;

- des augmentations salariales annuelles et linéaires à titre de reconnaissance de l'engagement des salariés ;
- le choix du salarié pour compenser ces augmentations salariales par du temps libre ;
- la rémunération ou la compensation par du temps de repos des heures supplémentaires selon le choix du salarié ;
- des grilles de salaire pour assurer une garantie de carrière ;
- l'adaptation des carrières prévue dans les conventions collectives de travail sur les fonctions réellement exercées et intégration des carrières non encore prévues dans les conventions collectives de travail ;
- des primes de fin d'année ou des pécules de vacances ;
- la participation des salariés à la distribution des bénéfices réalisés grâce à leur main

d'œuvre et leur savoir-faire afin de les valoriser et motiver (p.ex via la garantie de primes de production et de ventes) ;

- des avantages en nature (p.ex chèques-repas, régime de pension complémentaire, assurance complémentaire de santé) ;
- la mise en place d'un système d'évaluation crédible et sécurisé dans le strict intérêt du salarié, c.à.d. permettre une évolution de carrière par des augmentations linéaires en pourcentage ou en montant fixe mensuel pour les salariés méritants ;
- la valorisation des postes à responsabilité via une meilleure politique de rémunération ;
- des congés d'ancienneté afin de valoriser les collaborateurs fidèles pendant de longues années ;
- en attendant l'introduction dans le Code du travail d'un droit au temps partiel, le droit au temps partiel ;
- le droit à un horaire mobile selon les possibilités de l'entreprise en question.

C Intensification de la cogestion des salariés à travers l'ère numérique

Face aux multiples défis et mutations auxquels le marché du travail se voit confronté depuis mars 2020, la cogestion au sein des entreprises doit notamment être renforcée afin de rendre les processus de décision plus transparents pour les salariés. Concrètement, le LCGB exige :

- l'obligation légale pour l'employeur de

mettre à disposition des représentants des salariés les moyens nécessaires pour le bon accomplissement de leurs tâches et ceci proportionnellement aux résultats des élections sociales ;

- la révision des modalités du vote par correspondance afin d'étendre le délai de renvoi des bulletins de vote à au moins 4

semaines ;

- l'introduction du vote électronique pour les élections sociales au niveau de la Chambre des Salariés (CSL) et au niveau des délégations du personnel ;
- une meilleure protection des représentants du personnel contre le licenciement et une sécurisation de leurs carrières.

D Droit de grève sans entraves administratives

La législation luxembourgeoise prévoit que les litiges collectifs relatifs aux conventions collectives de travail et en matière de conditions de travail soient portés devant l'Office National de Conciliation (ONC) avant toute grève. Ce droit de grève est strictement encadré d'un point de vue légal et administratif.

Bien que ces dispositions correspondent à la tradition du dialogue social tripartite et de la recherche d'un compromis entre partenaires sociaux, le droit de grève des syndicats est fortement entravé par la nature même de la procédure prévue par la loi. Non seulement faut-il respecter les délais prévus par la loi, mais au-

cune grève ne peut légalement avoir lieu avant que la procédure de conciliation soit clôturée par le constat de non-conciliation provenant d'un échec des négociations au sein d'une convention collective, soit d'un litige collectif relatif aux conditions de travail ainsi que les licenciements collectifs.

Le LCGB revendique la préservation du droit d'action collectif, qui relève directement de la liberté d'association et du droit de grève garantis au niveau national par la Constitution et défendus par un certain nombre de conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Au vu des développements qui précèdent, le LCGB demande au Gouvernement de procéder à une réforme du droit de grève afin que les salariés du Grand-Duché du Luxembourg puissent exercer ce droit sans restrictions administratives, si tout autre moyen d'action

collectif a échoué pour faire valoir les droits et revendications des salariés.

En conséquence, le LCGB revendique la révision suivante du cadre légal actuel :

- De manière générale, le droit de grève ne devrait plus se limiter exclusivement aux seuls litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et en matière de conditions de travail.
- Une procédure accélérée de la saisine de l'ONC doit être mise en place. Dès la date de saisine, les syndicats seront ainsi

libres d'utiliser tous les moyens d'actions nécessaires, y compris le droit de grève. Le dépôt d'un préavis de grève auprès de l'ONC suffira pour entamer une action syndicale dans un délai de 48 heures.

- En dehors des saisines de l'ONC, les syndicats doivent également disposer du droit de déposer un préavis de grève d'avertissement auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, dûment validé par celui-ci, qui suffira pour entamer une action syndicale endéans un délai de 48 heures.

E Politique sectorielle

Suite aux élections sociales de mars 2019, les différentes fédérations professionnelles et structures particulières ont procédé au renouvellement de leurs comités ont adopté des programmes d'action ambitieux pour les années à venir. De nombreuses revendications formulées par les fédérations professionnelles deviennent d'autant plus urgentes que la crise sanitaire accélère le besoin d'agir. Le LCGB soutient entièrement les différentes revendications formulées par ses délégués et s'engage tout particulièrement :

- dans le secteur de l'aviation, à garantir par tous les moyens la pérennisation des activités et des emplois du secteur aérien au Luxembourg ;
- dans le secteur du bus, à mener des efforts supplémentaires pour continuer à faire baisser les amplitudes des chauffeurs professionnels ;
- dans le secteur du commerce, à défendre une réglementation des heures d'ouverture, qui prend en compte les

besoins d'équilibre entre travail et vie familiale des salariés et qui limite toute libéralisation totale et unilatérale des heures d'ouverture ;

- dans le secteur de la construction, à se battre pour l'accès systématique des salariés aux formations prévues par la convention collective sectorielle pour l'avancement dans la grille salariale ;
- dans le domaine des écoles privées, à faire réformer le financement étatique des écoles privées et internationales et à encourager une collaboration plus poussée entre ces écoles et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
- dans le secteur fluvial, à faire respecter les dispositions légales et conventionnelles notamment en relation avec les suppléments de rémunération et l'organisation du temps de travail ;
- dans le secteur des garages, à faire adapter les formations continues existantes aux défis de la digitalisation et de l'éco-

mobilité ;

- dans le secteur du gardiennage, à œuvrer pour la mise en place d'un cadre légal national régissant tous les métiers de la sécurité ;
- dans le secteur de l'industrie, à encourager une politique de recrutement axée sur le respect de la pyramide des âges, des plans de recrutement anticipatifs et la transmission du know-how ;
- dans le secteur du nettoyage, à valoriser le travail des agents de nettoyage par la négociation d'une convention collective sectorielle digne de ce nom ;
- dans le secteur public, à aligner les conditions de travail des salariés publics à celles applicables pour les fonctionnaires ;
- dans le secteur de la santé et des soins, à réduire la flexibilité patronale quant à l'organisation du travail des salariés ;
- dans le secteur de la sidérurgie, à lutter pour le maintien de l'instrument de la tripartite sidérurgique et de toutes ses mesures de sauvegarde de l'emploi.





11. Politique environnementale

Vu le réchauffement climatique et ses conséquences néfastes pour les générations à venir, notre gouvernement doit prendre les initiatives et mesures nécessaires pour lutter contre le changement climatique. Pour le LCGB, ces mesures et initiatives doivent se fonder sur un concept, qui permet de réduire les taux d'émissions de gaz à effet de serre, mais qui ne crée pas de nouveaux problèmes sociaux et ne restreindra pas les libertés individuelles fondamentales des citoyens.

A Nécessité d'une politique écologique socialement équitable et respectueuse des libertés individuelles et fondamentales des citoyens

Le LCGB revendique une politique environnementale axée sur un concept clair et précis de réduction des émissions CO₂, qui ne vise pas un simple renchérissement des prix de l'énergie, de l'électricité, du gaz et de l'eau potable au détriment des citoyens à faibles revenus. La taxe CO₂ sur les accises des carburants introduite au 1^{er} janvier 2021 n'aura aucune incidence notable sur la protection du climat, mais créera certaine-

ment un déséquilibre social qui n'est évité ni par l'augmentation des crédits d'impôts insuffisante pour la classe moyenne ni par les subventions étatiques beaucoup trop basses par rapport aux prix de vente élevés des voitures hybrides et électriques. En effet, toute charge fiscale supplémentaire sans mesures d'accompagnement sociales importantes mettra en péril la sauvegarde des existences des ménages ne disposant

que d'un revenu égal ou légèrement supérieur au salaire social minimum. Il en est de même pour le respect des droits et libertés fondamentales de chaque citoyen. Pour le LCGB, la lutte contre le changement climatique ne peut pas se faire en portant atteinte aux libertés individuelles et fondamentales tels que le droit d'accès à un logement décent ou le droit à une mobilité individuelle.

B Une mobilité durable qui laisse le libre choix aux citoyens

Alors que le gouvernement souhaite, via l'introduction du transport commun gratuit depuis le 1^{er} mars 2020, inciter la population à recourir davantage au transport commun plutôt que de se déplacer avec leur voiture, le LCGB rappelle que pas tous les salariés habitent dans des régions ayant un accès approprié à ce moyen de transport de la sorte de réduire l'utilisation de leur véhicule afin de réduire l'émission de CO₂. De plus, si le gouvernement souhaite réellement qu'un maximum de citoyens se sert plutôt du transport en commun que d'utiliser un véhicule

privé, des efforts substantiels doivent être faits pour garantir un meilleur transport en commun tant au niveau des infrastructures et de l'offre qu'au niveau de la ponctualité.

En ce qui concerne l'incitation de notre population à recourir à l'électromobilité, le LCGB revendique la mise en place d'une offre intéressante de subsides étatiques pour encourager non seulement les personnes privées, mais également les personnes morales à installer des bornes de charge. En outre, il convient de re-

conduire la politique des primes d'encouragement pour l'acquisition d'une voiture électrique ou hybride à prix modéré respectivement sur base de critères sociaux.

Le LCGB défend finalement la position que les citoyens doivent garder le choix des moyens de transport à utiliser. Le Gouvernement ne peut donc en aucun cas mener une politique qui force les uns, faute de moyens financiers, à recourir au transport public gratuit et qui laisse le privilège du transport individuel aux fortunés.

C Des logements éco-énergétiques pour tous les résidents

Force est de constater qu'en présence de la hausse constante des prix de logement, bon nombre de ménages ne dispose pas des moyens financiers suffisants pour acquérir une habitation à faible consommation énergétique. De manière analogue, sans subventions étatiques ciblées, l'assainissement énergétique de nombreuses habitations existantes ne pourra pas être financé par beaucoup de ménages.

Un recours plus poussé des ménages aux énergies renouvelables ne peut selon le LCGB pas se faire sans une politique d'information ciblée de la population sur les possibilités existantes. En même temps, le recours aussi large que possible des ménages aux différentes installations techniques de dernière pointe doit être encouragé par une politique fiscale écologique ou des subsides étatiques ciblés.

Le LCGB défend en outre la position que le Gouvernement doit prendre des mesures afin de garantir que la politique visant à améliorer le bilan énergétique des habitations ne conduit pas à une flambée supplémentaire des prix d'acquisition et des loyers. Dans ce même ordre d'idées, le Gouvernement doit développer de nouvelles mesures de soutien étatique dédiées spécifiquement aux ménages à faible revenus.

D**Recherche et innovation privée**

Au niveau économique, le Gouvernement doit finalement mettre en place des incitants financiers visant à encourager les entreprises implantées au Luxembourg à investir dans de

nouveaux procédés et équipements de production à faibles, voire même zéro émissions de gaz à effet de serre. Ceci permettra non seulement d'assurer la protection du climat,

mais constitue également une garantie pour la pérennité des emplois existants.

12. Affaires internationales, européennes et régionales

Compte tenu de l'ampleur croissante du rôle et de l'influence de l'Union européenne (UE) dans les domaines qui concernent les salariés européens, les syndicats ne peuvent pas se contenter de cantonner leurs activités au seul niveau national.

Par son affiliation à la Confédération européenne des syndicats (CES) et à la Confédération syndicale internationale (CSI) et par la collaboration avec d'autres organisations syndicales telles que la CFDT en France, la CSC en Belgique, le DGB en Allemagne, l'INAS-CISL en Italie, l'ÖGB en Autriche et l'UGT-P en Portugal, le LCGB continue à s'impliquer dans les politiques syndicales internationales, européennes et régionales.

A**Renforcement des droits sociaux à l'échelle internationale et européenne**

Afin de renouveler ses engagements pris aux niveaux international et européen, le LCGB articule son programme d'actions international et européen autour du renforcement des droits sociaux des salariés.

Le LCGB est convaincu que le marché unique peut uniquement être achevé si un minimum de normes sociales européennes est respecté, il compte mettre en œuvre les mesures suivantes :

- la mise en œuvre concrète du socle européen des droits sociaux ;
- le renforcement du dialogue social au niveau européen ;
- la prise de mesures concrètes et ciblées pour aboutir à l'introduction de salaires minima dans tous les États membres de l'UE à travers une loi ou des négociations collectives (à moduler en fonction du niveau de richesse du pays) ;
- une révision de la directive sur le temps

de travail dans l'intérêt de plus de flexibilité pour les salariés européens ;

- le soutien et le suivi de toute procédure de révision de la directive de détachement afin de renforcer le caractère protecteur à l'égard des salariés détachés et de permettre aux États membres de définir individuellement ce qui relève de leur ordre public.

B**Nécessité d'une Europe sociale, libre et ouverte**

Il est bien connu que la construction européenne était née comme projet de paix à l'issue de la Seconde Guerre Mondiale. Suite aux accords de Schengen de 1985 et grâce à la libre circulation des personnes et des biens, garantie par les Traités européens, les frontières sont devenues une mémoire du passé au sein de l'Union européenne.

L'épreuve de la pandémie du COVID-19 a également démontré les effets néfastes d'un retour à une Europe sans frontières intérieures ouvertes : interruptions dans les chaînes d'approvisionnement, mesures de restriction de la liberté de circulation, contrôles aux frontières et interdictions ou restrictions de voyage étaient rapidement à l'ordre du jour sans concertation ou coordination entre les États membres de l'Union européenne. Même si ces fermetures de frontière étaient motivées par des considérations de santé publique, cet épisode sombre d'une Europe aux frontières

fermées constitue pourtant une rupture symbolique avec les accords historiques de Schengen.

Afin d'éviter le grignotage de cette Europe libre et ouverte, une action concertée des décideurs politiques européens s'avère absolument nécessaire pour limiter les risques de propagation du coronavirus tout en maintenant les frontières intérieures ouvertes. Bien que les États membres de l'Union européenne ont trouvé en octobre 2020 un accord pour une meilleure coordination des restrictions de voyage face à la pandémie du coronavirus, force est de constater que les États européens restent maîtres de leur frontière et de leur politique de santé et pourront toujours restreindre à tout moment la liberté de circulation.

Au vu des défis économiques, sociaux et sociétaux qui s'annoncent pour l'après-crise du

COVID-19, il faut en outre que la dimension sociale de l'Union européenne soit renforcée. Une Europe sociale constitue le seul remède efficace pour mettre fin aux barrières mentales dressées par les vagues nationalistes et populistes qui ont traversé le continent européen avant le début de la crise sanitaire et qui ont pris leur envol au cours de la pandémie.

Outre une Europe aux frontières ouvertes, le LCGB reste convaincu qu'une Europe sociale reste la voie par excellence pour maintenir la paix en Europe et garantir la prospérité à tous. Par conséquent, le LCGB revendique un renforcement du dialogue social et des négociations collectives. En outre, le LCGB soutient activement toute politique permettant à rendre l'Union européenne socialement plus juste et équitable.



Coopération syndicale régionale

La collaboration du LCGB avec d'autres syndicats issus des pays voisins du Luxembourg doit être approfondie dans l'optique d'une défense transnationale des intérêts des salariés frontaliers. Dans ce contexte, le LCGB s'engage pour :

- la concertation régulière entre les trois commissions frontalières du LCGB ;
- une étroite collaboration avec les syndicats des régions limitrophes du Luxembourg afin d'assurer, de part et d'autre des frontières nationales du Luxembourg, de l'Allemagne, de la Belgique et de la France la défense des intérêts des salariés frontaliers tant sur le plan du droit du travail, de la fiscalité que par rapport aux différents aspects de la sécurité sociale ;
- un échange régulier avec les différents syndicats de la Grande Région sur des sujets d'actualité concernant les salariés frontaliers ;
- le développement de services communs avec les syndicats partenaires du LCGB.

13. Prestations et services du LCGB

Au fil des cinq dernières années, le LCGB n'a cessé d'élargir l'offre de ses prestations multilingues afin de les adapter continuellement aux exigences et besoins de ses membres.

Pour ce qui est de la défense de la protection du salarié, le LCGB a notamment investi dans la défense juridique de ses membres et délégations avec :

- la mise en place d'assistances juridiques spécifiques pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, capitaines ou commandants professionnels de bateaux et agents de sécurité ;
- l'introduction d'une responsabilité civile professionnelle pour les actifs d'une profession de santé.
- et des sites de recherche d'emploi, respectivement du réseau social LinkedIn ;
- possibilité de bénéficier de séances de coaching individuel ou de participer à une simulation d'un entretien d'embauche ;
- en cas de réorientation professionnelle, dressement d'un bilan de compétences afin de déterminer ses aptitudes et motivations.

Prestations dédiées aux immigrés/frontaliers

Au niveau européen et régional, le LCGB offre ensemble avec d'autres partenaires syndicaux une série de prestations dédiées spécifiquement aux immigrés ou frontaliers :

Assistance en vie privée

Au niveau de l'assistance en vie privée, le LCGB a :

- mis en place un Helpdesk pour donner aide et assistance au niveau de toute démarche administrative que ce soit sur papier ou en ligne ;
- considérablement investi dans son service « déclarations d'impôts » avec notamment la présence d'un consultant INFO-CENTER à plein temps pour l'encadrement des membres et la possibilité de demander une simulation fiscale.

Développement professionnel

Afin de faciliter le développement professionnel des salariés, le LCGB offre à ses membres, ayant une ancienneté supérieure à 5 ans, toute une panoplie de services :

- formations gratuites dans les domaines suivants : présentation optimale en 1 minute 30, rédaction de CV et lettres de motivation, utilisation efficace d'internet

- pour les immigrés portugais, assistance dans la défense de leurs droits ensemble avec l'UGT-P et possibilité d'une défense légale au Portugal via l'étude d'avocats Sónia Falcão da Fonseca ;
- pour les immigrés italiens, organisation de permanences mensuelles de l'INAS/CISL à la centrale du LCGB pour donner aide et assistance pour toute question touchant au droit du travail et au droit social ;
- pour les frontaliers belges, possibilité d'une double affiliation LCGB-CSC afin de bénéficier des prestations des deux syndicats ;
- pour les frontaliers français, ensemble avec la CFDT Grand Est, possibilité de souscrire une prestation complémentaire santé « Harmonie Transfrontalier ».

Pour les années à venir, le LCGB a pour objectif de devenir une organisation syndicale basée sur le service aux membres. Pour cela, il s'engage à continuer le développement de nouvelles

prestations intéressantes et utiles pour l'encadrement professionnel et privé des salariés vivant et travaillant au Grand-Duché de Luxembourg. Une première étape a été franchie à la fin de l'année 2020 par l'adhésion du LCGB à la Patiente Vertriebung a.s.b.l. permettant ainsi une meilleure information, représentation et défense des intérêts de ses membres en cas de problèmes administratifs, techniques, médicaux et de soins dans le domaine de la santé et de la sécurité Sociale. Il est en outre prévu de procéder à une digitalisation du LCGB, entre autres, par les mesures suivantes :

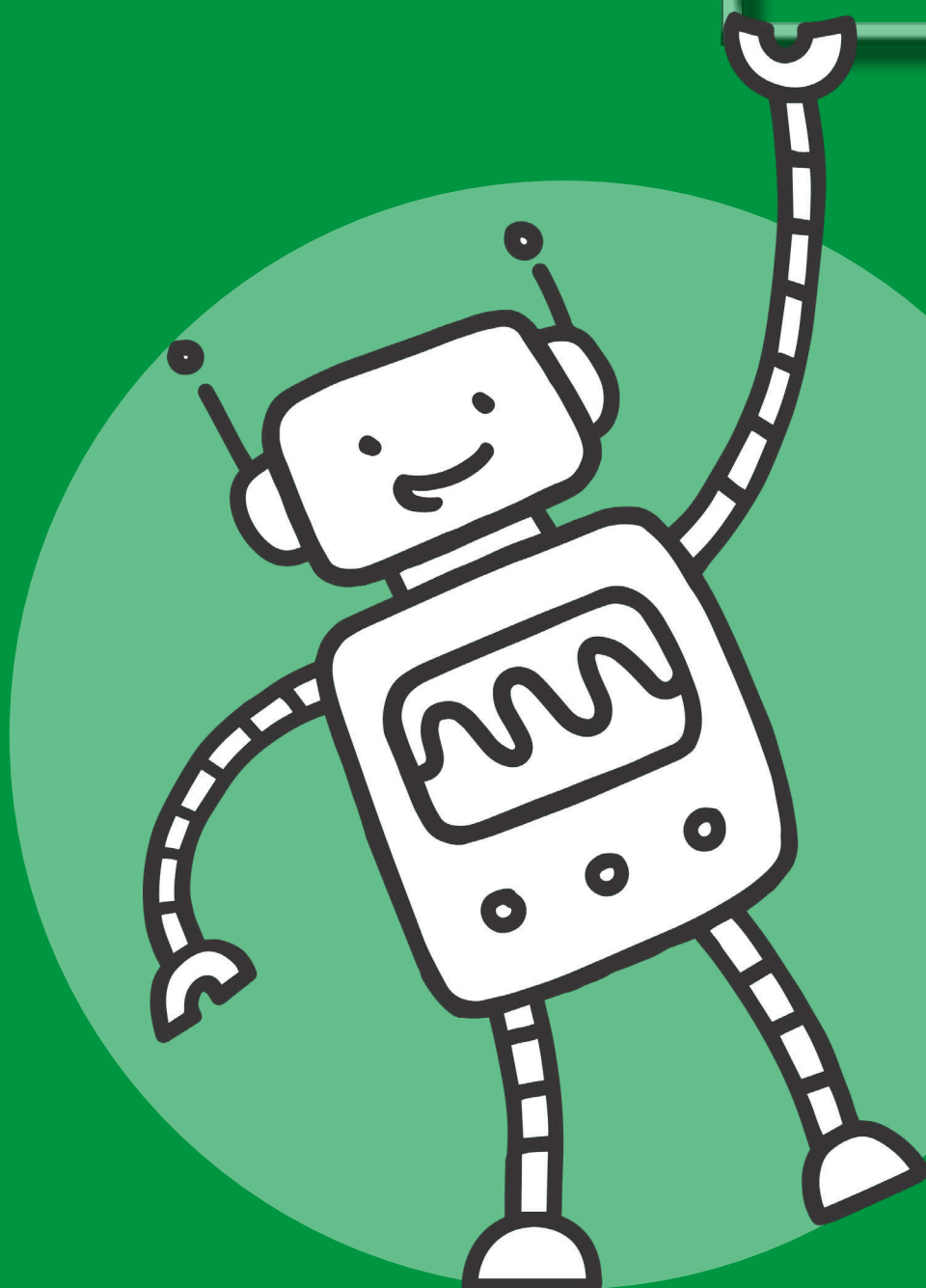
- la mise en place d'un Helpdesk digital interne pour l'INFO-CENTER et la gestion membres du LCGB et externe pour les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel afin d'optimiser le temps de réponse et le flux d'information aux membres ;
- l'encadrement des délégués et des équipes d'entreprises via une utilisation systématique de logiciels et applications permettant une communication en groupe ciblée et rapide ;
- le développement d'une culture de bien-être avec notamment de nouvelles approches en matière d'alimentation saine et d'entraînement physique.

Le LCGB continuera finalement à faire avancer le renouveau de ses structures régionales et locales, aux origines mêmes de la création et du développement du LCGB au cours des 100 dernières années. différentes structures d'encadrement régional et local des membres du LCGB, aux origines mêmes de la création et du développement de notre organisation syndicale au cours des 100 dernières années.

Hier, aujourd'hui et demain

Résolution finale

*Adoptée par le 60^e congrès national du LCGB,
le 27 mars 2021.*



Les délégués réunis le 27 mars 2021 par visioconférence dans le cadre du 60^e congrès national du LCGB,

- après avoir adopté les rapports d'activités, le rapport financier et le rapport de la commission de surveillance en référence à la période des 6 dernières années ;
- après avoir analysé la situation économique et sociale et la situation du marché de l'emploi en général et l'évolution de la crise sanitaire en particulier ;
- après avoir élaboré, discuté au sein des différentes structures du LCGB, et adopté par le congrès un programme d'action pour les quatre prochaines années ;
- constatent avec satisfaction que le LCGB a enregistré une forte évolution des membres et renforcé sa représentativité syndicale sur le plan national lors des dernières élections sociales en 2019, ceci aussi bien au niveau des entreprises qu'à l'échelle nationale ;
- expriment leur confiance envers le comité central et le comité exécutif et les remercient pour le travail réalisé au cours des six dernières années.

Les délégués du 60^e congrès national confirment l'importance du programme d'action du LCGB pour les quatre années à venir et soulignent son urgence en donnant mandat à la direction du LCGB de mettre tout en œuvre pour renforcer les droits des salariés du secteur privé.

L'arrière-plan : une augmentation des inégalités sociales face à la crise sanitaire

Alors que le Luxembourg a affiché jusqu'en février 2020 une bonne croissance économique, une évolution de l'emploi positive ainsi que des finances publiques stables, cette situation a fondamentalement été bouleversée par la pandémie du COVID-19. Même si dans l'immédiat une casse sociale a pu être évitée par un recours massif au chômage partiel, force est de constater que les inégalités sociales se sont déjà creusées avant la crise sanitaire.

Les raisons pour cet état de choses sont multiples :

- les allègements fiscaux de la réforme fiscale de 2017 n'ont pas suffisamment compensé les pertes de pouvoir d'achat dues aux mesures d'économies introduites suite à la crise de 2008. En outre, l'imposition des ménages reste beaucoup plus importante par rapport à celle des entreprises ;
- le prix élevé des logements continue à peser lourdement sur les revenus des ménages ;
- le maintien dans l'emploi pour les salariés du secteur privé se heurte aux recours récurrents à des plans sociaux dans le cadre de restructurations d'entreprises et à une protection sociale insuffisante pour les salariés victimes de faillites ;
- la protection sociale présente toujours de grandes failles dont notamment la limite légale des 78 semaines avec sa résiliation automatique du contrat de travail, les avis médicaux contradictoires entre le contrôle médical de la sécurité sociale et la médecine du travail, qui privent les salariés de toute source de revenu ou bien la procédure de reclassement.

A ces problèmes sociaux s'ajoutent désormais les incertitudes économiques, une marge de manœuvre budgétaire beaucoup plus restreinte du Gouvernement et des défis sociétaux tels que le changement climatique et la digitalisation.

Ces quatre prochaines années, l'engagement du LCGB visera essentiellement à éviter une crise sociale profonde par une sauvegarde de l'existence des salariés et le maintien dans l'emploi.

Une politique environnementale socialement équitable et respectueuse des libertés individuelles et fondamentales des citoyens

Afin de lutter contre le réchauffement climatique et ses conséquences néfastes, le LCGB demande au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter une nouvelle crise sociale. Ainsi, toute mesure de réduction des émissions de gaz à effet de serre doit être réalisée sans démunir les personnes à faibles revenus et sans entrave aux libertés individuelles et fondamentales des citoyens. Dans cette logique, le LCGB revendique de la part du Gouvernement de :

- mener une politique environnementale, qui ne se réduit pas à une simple politique de renchérissement de l'énergie, l'électricité, du gaz et de l'eau potable ;
- accorder des subsides étatiques ciblés pour l'acquisition ou la location d'un logement éco-énergétique respectivement l'assainissement énergétique durable des bâtiments existants ;
- préserver le libre choix des citoyens pour le moyen de transport le plus adapté à leurs besoins individuels (voiture privée, covoiturage, transport en commun, etc.) ;
- améliorer le transport en commun au niveau des infrastructures et de la ponctualité ;
- promouvoir le développement de l'électromobilité par des primes pour l'achat d'une voiture électrique ou hybride et des subsides étatiques pour encourager les personnes privées et morales à installer des bornes de charge.

L'encadrement humain et social de la digitalisation

Compte tenu des évolutions technologiques des dernières années, la digitalisation constitue une réalité avec des impacts considérables sur le monde d'aujourd'hui.

Mesures pour éviter une cassure digitale dans notre société

Certaines populations, dont notamment les personnes âgées, ayant un handicap, ne disposant pas des qualifications requises ou des ressources financières limitées pour acheter l'équipement de travail digital nécessaire, courent le risque de ne pas pouvoir suivre cette évolution. Pour éviter une telle cassure digitale, le LCGB exige :

- la mise en place par le Gouvernement d'un plan d'action national sur la digitalisation ;
- le maintien de services de proximité (agences postales, guichets bancaires, cabinets médicaux, etc.) sans surcoût pour les citoyens ;
- la possibilité de faire ses démarches administratives sur support papier, en parallèle aux démarches en ligne.

Amélioration du système des bourses d'études

Suite à quatre révisions législatives opérées depuis 2010, l'aide financière étatique est aujourd'hui beaucoup moins favorable qu'il y a dix ans. Il en résulte que le LCGB revendique une réforme sur le fond de la législation des aides financières pour études supérieures avec notamment :

- l'augmentation de la bourse de base à minimum 4.000 € par semestre ;
- l'échelonnement dégressif supplémentaire de la bourse sociale ;
- l'abolition de la clause de résidence pour la bourse de mobilité ;
- une augmentation de la bourse familiale pour soutenir plus efficacement les familles nombreuses.

Nécessité d'un véritable droit du salarié à la formation continue

Afin d'éviter la création de nouvelles inégalités sociales dues à la digitalisation, il convient également d'adapter les formations continues.

Concrètement, le LCGB demande :

- un droit d'accès à la formation pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % de temps de travail annuel en congé de formation continue payé ;
- l'adaptation des formations continues existantes à tous les niveaux, avec un soutien financier étatique plus important ;
- le financement d'une période sabbatique du salarié pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion ;
- la mise en place d'un inventaire centralisé afin de permettre une meilleure structuration des cours de formation existants ;
- l'organisation de la formation continue à travers un centre de coordination, qui permet de réunir l'offre des différents centres de formation continue.

Aménagement du temps de travail : plus de flexibilité pour le salarié

Face à des horaires prolongés et à l'exploitation en termes d'heures supplémentaires non-rémunérées, il est impératif de trouver dans le cadre de la digitalisation des solutions permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale des salariés. Pour y parvenir, le LCGB revendique :

- l'organisation du temps de travail au sein des entreprises exclusivement via la cogestion ;
- le droit de chaque salarié à un compte épargne-temps ;
- le droit du salarié au temps partiel et au retour vers le temps plein ;
- le droit du salarié à un départ progressif en retraite dès l'âge de 57 ;
- un recours plus généralisé au télétravail ;
- le droit du salarié à la déconnexion professionnelle.

Sauvegarde des existences : une meilleure protection pour les salariés du secteur privé

Face aux risques sociaux liés à la crise sanitaire, le LCGB revendique un renforcement de la protection sociale des salariés du secteur privé contre les différents risques existentiels (maladie ou chômage). Dans ce contexte, plusieurs réformes s'avèrent nécessaires afin de garantir une sauvegarde des existences des salariés et de leurs familles.

Suppression de toute limite légale de maladie

La nouvelle limite légale de maladie de 78 semaines constitue toujours une guillotine sociale, puisque le salarié gravement malade se voit toujours confronté au risque d'une résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue de la période légale et de tomber ainsi dans la précarité. Pour cette raison, le LCGB milite en faveur de la suppression de la limite des 78 semaines de maladie afin de garantir aux salariés du secteur privé la même protection dont bénéficient les employés de la fonction publique et de leur permettre de rester en arrêt de maladie jusqu'à ce qu'ils soient de nouveau en mesure de reprendre leur travail ou l'attribution d'une pension d'invalidité.

Renforcement du rôle de la santé au travail

L'aménagement du lieu de travail, la santé et le bien-être du salarié à l'ère numérique constituent également un facteur important pour le LCGB. Parmi les défis à relever figurent notamment la prévention et la gestion des risques psycho-sociaux et l'ergonomie au travail. Il s'avère donc nécessaire d'adapter les structures de la médecine du travail et de revoir le cadre légal pour mettre un terme aux avis contradictoires entre le contrôle médical de la sécurité sociale et la médecine du travail. Ainsi, le LCGB prône pour :

- la mise en place d'un service de santé au travail unique à gestion tripartite ;
- une adaptation régulière du taux de cotisation patronal pour garan-

tir un financement durable de la santé au travail ;

- l'organisation de la formation des médecins du travail au Luxembourg ;
- l'introduction d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail après une longue absence de maladie ;
- un droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes de travail et du reclassement professionnel ;
- l'introduction d'un droit de recours du salarié contre toute décision du médecin du travail, en particulier pour les constats liés à l'examen d'embauche.

Refonte entière du dispositif du reclassement professionnel

Compte tenu d'un nombre de problèmes récurrents concernant l'accès au reclassement professionnel et le calcul de l'indemnité compensatoire respectivement l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente, plusieurs améliorations légales ont été votées en 2020. Malgré ces améliorations, le LCGB se doit de revendiquer des adaptations supplémentaires du cadre légal afin de garantir une fois pour toutes une stricte égalité de traitement des salariés reclassés en interne avec les salariés non-reclassés et ce notamment par :

- la saisine de la commission mixte de reclassement uniquement et exclusivement par le médecin du travail en cas d'inaptitude au dernier poste exercé indépendamment de toute condition d'ancienneté ou autre critère d'éligibilité ;
- le droit du salarié de saisir directement la commission mixte de reclassement ;
- le versement du salaire entier par l'employeur jusqu'à la décision de reclassement du salarié ayant été déclaré capable de travailler, mais inapte à son dernier poste de travail ;
- le paiement par l'employeur du salaire intégral au salarié en reclassement interne afin de mettre fin à la problématique des deux cartes d'impôt ;
- le droit du salarié en reclassement externe à une indemnité professionnelle d'attente et ce sans conditions particulières ;
- le droit du salarié à une pension d'invalidité ou de vieillesse après une durée de reclassement externe de 2 ans.

Lutte contre le chômage des jeunes

Dans le contexte de la crise sanitaire, les jeunes demandeurs d'emploi ont connu une forte progression. Bien que la Tripartite de juillet 2020 ait pris des mesures de lutte contre le chômage des jeunes, celles-ci se résument essentiellement à une extension d'aides réservées aux chômeurs âgés d'au moins 45 ans aux demandeurs d'emploi âgés aux chômeurs de 30 ans et plus. Des mesures supplémentaires s'avèrent donc nécessaires pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans. Afin de lutter efficacement contre le chômage des jeunes, le LCGB revendique :

- le droit de tous les demandeurs d'emploi, sans critère d'âge, à une aide à l'embauche, un stage de professionnalisation, un contrat de réinsertion-emploi (CRE) ou une aide au réemploi ;
- une révision des modalités applicables aux contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et des contrats d'appui-emploi (CAE) pour les rendre plus attractives aux entreprises et pour fournir aux jeunes de moins de 30 ans des garanties d'embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI) à la fin de ces contrats spéciaux ;
- la création d'une offre de formation sur mesure pour jeunes chômeurs de moins de 30 ans afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou de se réorienter en vue d'une insertion aussi rapide que possible sur le marché du travail.

Lutte contre le chômage de longue durée

Déjà avant la crise sanitaire, le chômage de longue durée, c.à.d. supérieur à 12 mois, a augmenté. Ce sont avant tout les personnes âgées,

peu formées ou présentant des restrictions pour raisons de santé qui ne retrouvent plus d'emploi. Ainsi, un peu moins que la moitié des demandeurs d'emploi sont chômeurs de longue durée. Afin de lutter efficacement contre le chômage de longue durée, il convient de modifier les conditions d'attribution et les modalités du chômage. Ainsi, le LCGB revendique surtout :

- la prolongation de la durée d'indemnisation du chômage à 24 mois sans dégressivité du montant de l'indemnité de chômage ;
- le droit du demandeur d'emploi à une mesure d'insertion à l'échéance de la période d'indemnisation ;
- l'obligation légale pour l'ADEM d'établir un bilan de compétences pour chaque demandeur d'emploi ;
- une amélioration des conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Meilleure protection contre les licenciements

Afin de garantir une sécurité de l'emploi dans le secteur privé, le LCGB propose un modèle de sécurisation des parcours professionnels et de sauvegarde de l'emploi des salariés avec notamment :

- l'obligation légale qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultant devront être repris avec tous leurs acquis par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements ;
- l'affectation à un travail d'utilité publique pour les salariés âgés de plus de 45 ans, qui ne peuvent plus être reconvertis dans le cadre de la digitalisation ;
- la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) à travers les différents secteurs économiques afin d'encadrer les personnes victimes de licenciements.

Compte tenu des problèmes régulièrement rencontrés lors des négociations de plans de maintien dans l'emploi ou de plans sociaux, le LCGB réclame également une amélioration des dispositions légales concernant le maintien dans l'emploi, les licenciements collectifs et les faillites par :

- la mise en place obligatoire de bilans sociaux dans les entreprises à discuter annuellement entre l'employeur et la délégation du personnel afin de garantir la protection de l'emploi et les perspectives professionnelles des salariés ;
- l'obligation patronale de négocier un plan de maintien dans l'emploi si certains critères du bilan social sont donnés ;
- la possibilité de recours devant l'Office national de conciliation en cas de refus ou d'échec de négociation d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un plan social, respectivement en cas de non-respect d'un plan de maintien dans l'emploi avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation ;
- l'obligation légale que tout plan social doit d'office être précédé d'un plan de maintien dans l'emploi ;
- l'obligation de remboursement d'aides financières accordées par l'Etat pour les entreprises qui procèdent à des licenciements en refusant d'élaborer des plans de maintien dans l'emploi et le cas échéant un plan social ;
- le rallongement des délais de négociation d'un plan social à 1 mois ;
- le droit syndical de demander la négociation d'un plan social ;
- la révision des indemnités de départ légales, des délais de préavis et des procédures prévus par la loi ;
- l'ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le 1^{er} jour d'une faillite ;
- l'égalité de traitement entre les salariés victimes d'une faillite et ceux, qui ont été licenciés pour raisons économiques, notamment quant aux indemnités de départ légales ;
- l'amélioration des dispositions relatives aux créances salariales en cas de faillite avec notamment l'augmentation du plafond du superprivilège.

La sécurité sociale du 21^e siècle

Le LCGB prône pour un système de sécurité sociale basé sur la solidarité entre générations, l'équité, l'efficacité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Face à l'évolution démographique, des nouveaux besoins sociétaux et des défis posés par la digitalisation, des mesures s'imposent afin d'assurer à la fois la pérennité et l'attractivité de notre système de sécurité sociale.

Amélioration des prestations de l'assurance maladie-maternité

Alors que les réserves de l'assurance maladie-maternité, qui se chiffraient fin 2019 à environ 607 millions €, la situation financière risque de se détériorer rapidement au cours des années vue l'inadéquation croissante entre recettes et dépenses. Face à cette situation, le LCGB œuvre pour les mesures suivantes afin de maintenir un niveau de couverture élevé et un financement durable de l'assurance maladie-maternité :

- le maintien du taux de cotisation avec, entre autres, le développement de sources alternatives et complémentaires de financement ;
- le maintien sinon l'amélioration des taux de remboursements de la CNS, notamment dans le domaine des soins dentaires et des aides visuelles ;
- le maintien du système de gestion tripartite de l'assurance maladie-maternité ;
- la mise en œuvre rapide et complète des améliorations des prestations décidées en 2016 et 2017 par le comité quadripartite en matière de soins dentaires ;
- une actualisation automatique des actes et services, l'amélioration continue des taux de remboursements de la CNS et le développement de nouvelles prestations ;
- la généralisation rapide du tiers payant et le cas échéant la mise en œuvre de mesures transitoires pour un remboursement plus rapide aux assurés ;
- l'abolition de toute contrainte administrative et financière relative au transfert à l'étranger afin d'éviter des cas de rigueur en relation avec la condition de l'autorisation préalable ;
- l'accès universel aux soins de santé.

Une assurance dépendance sans considérations purement budgétaires

Au cours des cinq dernières années, la politique gouvernementale en matière d'assurance dépendance était avant tout motivée par des considérations purement budgétaires. Ceci vaut aussi bien pour les mesures d'économies mises en place en 2015 par le « Zukunftspak » que pour la réforme de l'assurance dépendance de 2018, qui a surtout ancré l'approche comptable dans les textes législatifs. Vu cet état de choses et compte tenu des prix de pension croissants des maisons de soins et de retraite, le LCGB revendique :

- un bilan de la réforme afin de vérifier l'absence d'une détérioration des prestations par rapport à la situation d'avant 2015 ;
- un élargissement des recettes de l'assurance dépendance par une participation des entreprises et une augmentation de la participation étatique à 45 % des dépenses courantes ;
- la révision du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique afin de garantir un soutien financier étatique adéquat aux personnes dépendantes, qui ne sont pas en mesure de payer les prix de pension des maisons de soins et de retraite ;
- la création d'une structure d'information centrale sur les prix de pension des maisons de soins et de retraite avec monitoring régulier des hausses appliquées par les prestataires.

Renforcement du régime de pension public

Compte tenu d'un niveau de réserves, qui dépasse plus de 4,55 fois le mon-

tant des dépenses annuelles, une amélioration du régime de pension public s'avère plus que nécessaire pour le LCGB. Dans une logique d'égalité des droits, obligations et possibilités pour tous les assurés, le LCGB exige :

- une adaptation du montant des pensions afin de compenser les pertes subies entre 2013 et 2017, qui se chiffrent actuellement environ au montant brut actuel d'un mois de pension ;
- le maintien intégral de l'ajustement des pensions et de l'allocation de fin d'année ;
- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans ;
- l'introduction d'un système de pensions complémentaires public (2^e pilier), qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;
- une harmonisation des plafonds cotisables de la fonction publique et du secteur privé ;
- la prise en compte des années d'études comme des années de cotisation au régime d'assurance pension.

Une politique familiale encore plus ambitieuse

Afin de permettre aux familles de subvenir aux besoins de leurs enfants, une réforme du cadre légal des prestations familiales et des différents congés légaux spéciaux s'impose.

Revalorisation des prestations familiales

La réforme de 2016 n'a pas permis de revaloriser les montants des allocations familiales et n'a pas abouti à un renforcement du pouvoir d'achat des familles. Afin de permettre aux assurés de garantir un niveau de vie équitable à leurs enfants de leur ménage, le LCGB prône pour une revalorisation des prestations familiales. Ainsi, le LCGB s'engage pour :

- une revalorisation des montants des prestations en espèces afin de combler leur perte de valeur de plus de 26,7 % depuis 2006 (augmentation minimale de 20 € pour honorer les engagements données par le gouvernement dans l'accord bipartite du 28 novembre 2014) ;
- l'adaptation régulière des prestations familiales par la réintroduction de l'indexation de toutes les prestations en espèces et l'indexation des prestations en nature (chèque-service accueil).

Congé parental, congés pour raisons familiales et congés pour raisons extraordinaires

Pour parfaire le système actuellement en place, des adaptations ponctuelles s'avèrent nécessaires au niveau du congé parental, des congés extraordinaires et des congés pour raisons familiales. Bien que la dernière réforme du congé parental ait eu un impact positif pour les salariés, plusieurs problèmes récurrents rendent nécessaires une adaptation ponctuelle de la loi avec notamment :

- la révision des conditions d'octroi du congé parental par la prise en considération des périodes de chômage pour parfaire la période d'affiliation obligatoire prévue par la loi ;
- la possibilité des salariés victimes d'une faillite au cours de leur congé parental de refaire une demande auprès de leur nouvel employeur pour bénéficier du solde restant non-pris.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales et les congés légaux pour raisons extraordinaires, le LCGB exige :

- la généralisation par voie légale du congé social ;
- l'attribution du congé pour raisons familiales sous forme d'une durée de 60 jours par ménage afin de faire profiter les parents monoparentaux du même nombre de congés que les couples avec enfants ;
- l'attribution du même nombre de jours de congé extraordinaire

- applicables en cas de mariage aux couples pacsés et leurs parents ;
- l'abolition de la limitation du congé extraordinaire pour déménagement à une période de 3 ans ;
- une augmentation des jours de congé extraordinaire pour décès d'un membre de famille ;
- l'introduction d'un congé légal extraordinaire de 5 jours en cas d'hospitalisation du conjoint, partenaire ou parent au 1^{er} degré.

Suite à l'introduction d'un 26^e jour de congé légal en 2019, le LCGB constate une politique patronale tendant à ne pas octroyer une augmentation des jours de congés fixés par les conventions collectives. Afin de garantir une égalité de traitement de tous les salariés, le LCGB exige que les employeurs concernés de faire marche en arrière dans ce dossier.

Lutte contre la pénurie de logements à prix abordables

L'augmentation constante des prix et des loyers et l'absence d'une offre importante en logements sociaux au Luxembourg amène de nombreux résidents luxembourgeois à s'installer dans les régions limitrophes. Afin de lutter contre les prix élevés des logements et la pénurie de logements sociaux au Luxembourg, le LCGB exige :

- l'augmentation du nombre de logements sociaux via le Fonds de Logement et de logements qualitatifs à des prix abordables via la Société Nationale des Habitations à Bon Marché ;
- la création d'un stock de logements communaux à prix abordables, destinés à la location, dans le cadre du pacte logement 2.0 ;
- la vente de logements communaux à prix abordables uniquement sur base d'un droit d'emphytéose et de rachat à prix fixe ;
- la mise en place de mécanismes de contrôle des prix du marché immobilier afin de lutter plus efficacement contre la spéculation immobilière ;
- l'imposition des immeubles non-habités et des terrains non-bâties (hors terrains à usage agricole et terrains non-bâties retenus pour les enfants) ;
- la lutte contre la spéculation immobilière par une augmentation de l'impôt foncier pour les résidences secondaires et le maintien du montant actuel de l'impôt foncier, voir l'exonération fiscale des immeubles occupés à titre d'habitation personnelle principale ;
- la révision des dispositions relatives à la subvention de loyer avec notamment une adaptation régulière de cette aide étatique à l'évolution des prix immobiliers ;
- la réduction de la garantie locative à un mois de loyer.

Augmentation du pouvoir d'achat par une diminution de la charge fiscale

Vu les pertes de revenus dues au recours massif au chômage partiel depuis le début de la crise sanitaire et étant donné l'accroissement général des inégalités, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé de l'après-crise et la politique fiscale aura un rôle primordial à jouer dans ce contexte. Tout comme le LCGB continue à défendre l'indexation entière et régulière des salaires et des prestations sociales, une revalorisation régulière du salaire social minimum et le maintien entier de l'ajustement des pensions, il revendique une politique fiscale en faveur des ménages. La réforme fiscale, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, a permis de réduire partiellement la charge fiscale des contribuables. Force est cependant de constater que les allègements fiscaux s'avèrent insuffisants par rapport aux mesures d'économies budgétaires mises en place depuis la crise de 2008. Ainsi, le LCGB revendique une série de mesures supplémentaires afin d'augmenter le pouvoir d'achat des contribuables :

- l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
- l'exonération fiscale entière du salaire social minimum ;

- un aplanissement supplémentaire du « Mëttelstandsbockel » par une augmentation du nombre de tranches d'imposition respectivement un taux marginal maximal plus élevé ;
- la refonte des classes d'impôts et la réintroduction de la prise en considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition ;
- l'abolition de classe d'impôt 1a et l'attribution de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales avec une augmentation du crédit d'impôt monoparental (CIM).

En ce qui concerne l'annonce gouvernementale d'une nouvelle réforme fiscale, le LCGB :

- demande au Gouvernement avant toute nouvelle réforme d'étudier d'abord l'impact total de la réforme fiscale de 2017 ;
- n'acceptera aucune augmentation de la charge fiscale des ménages dû à une généralisation de l'imposition individuelle.

Finalement, le LCGB exige que toute baisse de la charge fiscale des entreprises aille de pair avec :

- une diminution équivalente de la pression fiscale reposant sur les ménages ;
- une contribution plus importante des entreprises au financement du Fonds pour l'emploi ;
- l'engagement des employeurs pour un financement tripartite de la sécurité sociale.

Une stricte égalité de traitement à tous les niveaux

Le LCGB œuvre pour une politique de travail décente, qui ne peut être atteinte que via une égalité des chances et de traitement. Concrètement, le LCGB revendique une politique ancrée sur une stricte égalité de traitement entre secteur privé et public, l'égalité de traitement entre femmes et hommes et une lutte plus prononcée contre les discriminations.

Egalité entre secteur privé et secteur public

Au Luxembourg, le principe de l'égalité de traitement se heurte particulièrement à une politique gouvernementale qui fait creuser constamment les inégalités de traitement entre secteur privé et public. Comme seulement 27 % des salariés du secteur privé disposent du droit de vote aux élections législatives, le gouvernement reste inerte pour remédier aux nombreux problèmes existentiels auxquels ils sont exposés. Afin de garantir la sauvegarde des existences des salariés résidents du Luxembourg et de leurs familles, le LCGB revendique l'ouverture du droit de vote (actif et passif) pour les résidents non-luxembourgeois afin de rééquilibrer la politique dans l'intérêt des salariés du secteur privé.

Egalité entre femmes et hommes

En matière d'égalité entre femmes et hommes, le LCGB œuvre et soutient une politique claire visant à combattre la sous-évaluation du travail des femmes et à prendre les dispositions légales nécessaires pour éviter une perte en droits de pensions due à des interruptions de carrière. Pour ce dessein, le LCGB œuvre avant tout pour :

- l'application stricte du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes, notamment par des contrôles du service d'accueil concernant l'égalité salariale créé en 2018 au niveau de l'ITM ;
- une politique agissant contre la sous-représentation des femmes aux postes de décision ;
- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes, qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse ;
- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension afin de compenser les interruptions de carrière des parents s'étant consacrés à l'éducation des enfants.

Lutte contre toute forme de discrimination

Dans le domaine de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge, le LCGB s'engage à :

- promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ;
- promouvoir l'introduction d'un cadre légal strict contre le mobbing ;
- interpellier le Gouvernement pour développer des mesures contre la traite des êtres humains ;
- lutter contre toute forme d'extrémisme, conformément aux valeurs fondamentales du LCGB.

Vivre et travailler sans discriminations dans la Grande Région

Le nombre de salariés frontaliers français, belges et allemands occupés au Grand-Duché ne cesse d'augmenter, avec actuellement plus de 200.000 frontaliers traversant quotidiennement les frontières, soit 44 % de l'emploi intérieur. Sachant que les frontaliers payent, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg et que l'économie luxembourgeoise est dépendante de leur main d'œuvre, le LCGB revendique qu'ils disposent des mêmes droits et obligations que les salariés résidents luxembourgeois. Le LCGB se doit cependant de constater que la politique gouvernementale luxembourgeoise ne suit pas cette logique d'égalité de traitement, surtout avec la politique qui a été initiée en 2010 au niveau des bourses d'études et les suites de la réforme des prestations familiales et de la réforme fiscale. Ainsi, les beaux-parents sont exclus du droit aux prestations familiales et le bénéfice de la classe d'impôt 2 (taux global) pour les contribuables frontaliers mariés est soumis à des seuils de revenus.

Compte tenu de ce qui précède, le LCGB revendique de la part du Gouvernement de :

- s'engager sans équivoque pour l'arrêt de la politique actuelle introduisant des conditions de résidence pour le bénéfice de certaines prestations ;
- conformément à un arrêt de 2020 de la Cour de Justice européenne, réviser la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à l'exclusion de l'enfant du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier du bénéfice des allocations familiales ;
- supprimer toute condition de durée de travail du frontalier au Luxembourg pour le bénéfice des bourses d'études ;
- étendre le bénéfice des prestations en nature de l'assurance dépendance aux frontaliers ;
- supprimer toute condition de seuil pour l'octroi du taux global (classe d'impôt 2) aux frontaliers mariés ;
- augmenter et harmoniser les seuils de tolérance pour le télétravail à 55 jours par an pour l'ensemble des frontaliers, ce seuil étant le nombre de jours maximal qui permet de rester affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- s'engager au niveau européen pour un assouplissement de la règle des 25 % relatives à la sécurité sociale sinon négocier avec nos trois pays voisins des dérogations spécifiques afin de faciliter davantage le recours au télétravail.

Face à l'augmentation de la démographie et des salariés frontaliers, il faut trouver des solutions au niveau de la mobilité, sachant que ni nos infrastructures routières, ni notre transport en commun sont en mesure de rattraper cette densité progressive de la circulation. Ce phénomène a des conséquences néfastes sur l'environnement et la qualité de vie des salariés. Même si le trafic transfrontalier a temporairement pris ampleur moins forte vu le recours massif au télétravail pour des raisons sanitaires, il convient de continuer les efforts réalisés ou en cours pour préparer la

mobilité de demain. La détermination d'une politique de mobilité transfrontalière performante et diversifiée s'avère donc primordiale. Selon l'avis du LCGB, il est surtout requis de :

- mener une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières ;
- élargir les infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic ;
- élargir le réseau ferroviaire régional et développer le covoiturage par des mesures coordonnées ;
- étendre la gratuité des transports à l'ensemble des trajets de travail journaliers des frontaliers.

Pour renforcer son action et répondre à la réalité transfrontalière, le LCGB poursuivra finalement sa collaboration étroite avec les syndicats partenaires de la Grande Région à savoir la CSC belge, la CFDT françaises ou le DGB allemand.

Dialogue social

Depuis des décennies, le dialogue social a fait ses preuves comme garant du progrès social et de la paix sociale au Luxembourg. Compte tenu des avancées négociées au niveau national (droit du travail, droit de la sécurité sociale, mesures familiales, etc.) et des acquis sociaux issus des négociations collectives, le LCGB œuvre pour le maintien voire même le renforcement du dialogue social à tous les niveaux.

Dialogue social au niveau national : maintien et renforcement du dialogue social tripartite

Vu que le tripartisme a été le garant de la paix sociale au Luxembourg ces dernières décennies et vu qu'il a pu faire ses preuves dans le cadre de la crise sanitaire, le LCGB se déclare sans équivoque pour le maintien du modèle social luxembourgeois. Ainsi, le LCGB lance un appel au Gouvernement de se servir à fond de la Tripartite nationale, instrument phare du dialogue social luxembourgeois, pour maîtriser la crise actuelle, mettre en œuvre une sortie sociale de cette crise et préparer un après-crise prospère pour tous. Face à la tentative de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) de ne plus vouloir mener des négociations tripartites, le LCGB exige que l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) de déclare sans équivoque pour le maintien, voire même le renforcement du dialogue social tripartite. Dans ce dessein, les négociations pour une modernisation du droit du travail au sein du Comité permanent du Travail et de l'Emploi doivent rapidement aboutir.

Dialogue social au sein des entreprises : modernisation de la politique contractuelle

Comme le cadre légal ne peut guère prendre en considération toutes les spécificités des différents secteurs économiques et entreprises, le LCGB s'engage à négocier des conventions collectives de travail modernes, qui reflètent les besoins actuels des salariés et apportant des améliorations au cadre légal. Face aux défis posés par la crise sanitaire, la garantie d'emploi, des conditions de travail sûres et des conditions de rémunération adéquates des salariés constituent les priorités absolues du LCGB. Au-delà de ces considérations, le LCGB s'engage pour une modernisation de la politique contractuelle, notamment par :

- des augmentations salariales annuelles et linéaires à titre de reconnaissance de l'engagement des salariés ;
- le choix du salarié d'opter soit pour des augmentations salariales soit pour du temps libre ;

- des avantages en nature (p.ex. chèques repas, régime de pension complémentaire, assurance complémentaire de santé) ;
- de nouvelles formes de travail flexibles pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Réforme du droit de grève

Afin d'assurer une meilleure défense des intérêts des salariés, le LCGB demande au Gouvernement de procéder à une réforme du droit de grève, afin que les salariés du Grand-Duché de Luxembourg puissent exercer ce droit, sans restrictions administratives, si tout autre moyen d'action collectif a échoué pour faire valoir les droits et revendications des salariés. Concrètement, le LCGB revendique que le droit de grève ne se limite plus exclusivement aux seuls litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et en matière de conditions de travail et la mise en place d'une procédure accélérée de la saisine de l'Office National de Conciliation (ONC) :

- dès la date de saisine, les syndicats doivent être libres d'utiliser tous les moyens d'actions nécessaires y compris le droit de grève ;
- le dépôt d'un préavis de grève auprès de l'ONC suffira pour entamer une action syndicale dans un délai de 48 heures ;
- pour les litiges pour lesquels l'ONC n'a pas été saisi, le dépôt du préavis de grève d'avertissement se fera dans le même délai auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Nécessité d'une Europe sociale, libre et ouverte

En tant que membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), le LCGB reste convaincu qu'une Europe sociale reste la seule et unique voie possible pour maintenir la paix en Europe et garantir la prospérité pour tous. Née comme projet de paix après la Seconde Guerre Mondiale, la construction européenne a réussi d'abolir les contrôles aux frontières internes de l'espace Schengen et de garantir ainsi la libre circulation des personnes et des biens. Face à l'épreuve de la pandémie du COVID-19, l'Europe sociale constitue le seul remède efficace pour mettre fin aux barrières mentales dressées par les vagues nationalistes et populistes qui traversent actuellement le continent européen. Ainsi, le LCGB revendique un renforcement du dialogue social et des négociations collectives en Europe. Le LCGB s'engage en outre à renforcer ses collaborations existantes avec d'autres syndicats européens afin de garantir une défense transnationale des intérêts des salariés en Europe.

Un regard vers l'avenir : le LCGB digital, pionnier dans le service aux membres et innovateur dans la culture du bien-être

Depuis les derniers congrès nationaux en 2009 et 2014, le LCGB a adapté ses prestations et services aux besoins de ses membres. Pour les cinq années à venir, le LCGB s'engage à continuer sur cette voie pour garantir un encadrement professionnel et privé des salariés actifs au Grand-Duché de Luxembourg. Il est notamment prévu de procéder à une digitalisation du LCGB, entre autres, par les mesures suivantes :

- la mise en place d'un Helpdesk digital interne pour l'INFO-CENTER et la gestion membres du LCGB et externe pour les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel afin d'optimiser le temps de réponse et le flux d'information ;
- l'encadrement des délégués et des équipes d'entreprises via une utilisation systématique de logiciels et applications permettant une communication ciblée et rapide ;
- le développement d'une culture de bien-être avec notamment de nouvelles approches en matière d'alimentation saine et d'entraînement physique.

Les délégués du 60^e congrès national du LCGB en appellent à tous les pensionnés, salariés, apprentis, étudiants et écoliers de s'organiser syndicalement et de rejoindre le LCGB afin de renforcer davantage notre organisation dans l'intérêt de la population active, des familles, des ménages, des jeunes et des retraités de notre pays. Le LCGB déclare qu'il mettra tout en œuvre afin que les décisions et revendications du 60^e congrès national soient réalisées.



Impressum :
LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU