

03/2022

# SOZIALE FORTSCHRÉTT



## Editorial

Crise ? Qui a dit crise ?  
P. 2

## Dossier

La convention collective  
de travail  
P. 4

## Actualité

Fête du 1<sup>er</sup> Mai 2022  
P. 12



**Patrick DURY**  
Président National  
du LCGB

## Crise ? Qui a dit crise ?

“ L'accord tripartite « Solidarpact » a été signé le 31 mars 2022. Or, si on suit certaines publications et prises de position à travers les médias, on pourrait croire que les négociations menées sont caduques ou superfétatoires et qu'il s'agit finalement d'un accord de complaisance que le gouvernement et les organisations syndicales signataires ont conclu en faveur du patronat capitaliste. En dernière conclusion, ces propos nient l'existence même de la crise actuelle et rejettent donc les différentes mesures ficelées par l'accord tripartite.

Malheureusement cette approche ne correspond pas tout à fait à la réalité pour ne pas dire qu'elle est en contradiction complète avec la situation économique et sociale actuelle qui est fortement marquée par une imprévisibilité jamais vue et des incertitudes croissantes.

Après deux ans de crise sanitaire, d'ailleurs toujours en cours, l'éclatement de la guerre en Ukraine a aggravé la situation économique et sociale par une véritable flambée des prix de l'énergie, un renchérissement des matières premières et des perturbations persistantes des chaînes d'approvisionnement.

Il en résulte plusieurs conséquences sur l'économie :

- Certaines entreprises, notamment celles de l'industrie et de la logistique, éprouvent de grandes difficultés pour maintenir leur production puisque celle-ci repose sur une forte consommation énergétique.
- Pour d'autres entreprises, notamment dans la construction et l'artisanat, les disruptions au niveau des chaînes d'approvisionnement et la surenchère des différents demi-produits et matières premières entraînent un risque non-négligeable pour la continuité de leurs activités.
- Certains secteurs, en l'occurrence l'Horeca et le secteur événementiel, ont été fragilisés au courant de la crise sanitaire.

- L'inflation galopante conduit à un déclenchement de plusieurs tranches indiciaires dans un délai très rapproché. Alors que la dernière tranche d'avant la crise a été déclenchée en janvier 2020, la sortie de crise dans un environnement perturbée a fait tomber une tranche indiciaire en octobre 2021, puis les répercussions économiques de la guerre en Ukraine ont déclenché une nouvelle tranche en avril 2022 et déclencheront probablement une tranche supplémentaire en juillet 2022. Au-delà de cette date, le rythme des différentes tranches indiciaires reste très imprévisible.

Au grand final, toutes les entreprises sont fortement marquées par l'imprévisibilité de la situation actuelle et de son évolution à court terme que ce soit au niveau politique ou économique.

**“ Des conséquences sociales majeures ne peuvent pas être exclues dont surtout des pertes d'emploi ou un ralentissement de la croissance de l'emploi respectivement une précarisation des emplois par un recours plus prononcé à des contrats à durée déterminée ou le travail intérimaire. »**

De ce fait, les salariés sont doublement impactés par la crise comme ils courent à la fois le risque de perdre du pouvoir d'achat que de perdre leur emploi. Cette incertitude existentielle est la conséquence directe de la volatilité de l'économie et de son évolution.

L'accord tripartite du 31 mars 2022 prévoit justement plusieurs mesures pour répondre à ces défis. Il s'inscrit dans ce scénario de crises, d'imprévisibilité et d'incertitudes qui crée un champ de tension entre la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat et de pérenniser les activités de nombreuses entreprises fragilisées par la succession de crises.

Les discussions menées au sein de la Tripartite nationale

*Les salariés sont doublement impactés par la crise comme ils courent à la fois le risque de perdre du pouvoir d'achat que de perdre leur emploi.*

ont permis de formuler un accord global comprenant des mesures ciblées et limitées dans le temps et basant sur un effort de solidarité nationale visant à donner la prévisibilité nécessaire aux entreprises, à pérenniser les emplois existants et à soutenir la croissance de l'emploi tout en garantissant le maintien du pouvoir d'achat des salariés et pensions à revenus modestes et moyens.

Selon les termes de l'accord :

- Le système d'indexation des salaires et pensions est confirmé comme instrument primordial du maintien du pouvoir d'achat et de la paix sociale au Luxembourg. L'accord ne prévoit ni le saut ni la suppression d'une tranche indiciaire. L'accord prévoit uniquement un décalage du déclenchement des tranches indiciaires, qui, selon les dernières prévisions du STATEC, devraient tomber en juillet 2022, et un décalage de 12 mois de toute tranche indiciaire supplémentaire en 2023. Cet espacement de 12 mois a été retenu au sein de la Tripartite nationale afin de fournir la prévisibilité indispensable aux entreprises. Il convient notamment de souligner que la tranche indiciaire d'avril 2022 a été appliquée et que l'accord tripartite prendra fin au 31 décembre 2023. Un retour vers la législation actuelle en 2024 est donc confirmé par l'accord.
- Face à cette adaptation ponctuelle du système d'indexation, l'accord tripartite prévoit pour la toute première fois pas à l'instar des décisions antérieures de report de tranches indiciaires, un mécanisme de compensation sous forme du crédit d'impôt énergie (CIE) pour les salariés, indépendants et pensionnés résidents et frontaliers à revenus modestes et moyens. Un équivalent CIE correspondant au montant maximal de 84 €/mois sera en outre attribué aux bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale (REVIS) et du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).
- En ce qui concerne l'année 2023, le Gouvernement s'est engagé de convoquer une nouvelle Tripartite nationale si la situation économique et sociale venait à s'empirer respectivement si une tranche indiciaire supplémentaire serait déclenchée. Une nouvelle compensation est à prévoir en cas d'un nouveau report de toute tranche indiciaire supplémentaire en 2023.

Toutes ces mesures sont en phase avec les différentes aides et mesures mises en place aux moments forts de la crise sanitaire. L'ensemble des aides octroyées depuis mars 2020 a seulement été possible grâce aux moyens budgétaires considérables conférés par le développement dynamique de notre économie et la résilience de certains secteurs économiques, dont notamment la place financière.

Selon la tournure des événements, l'imprévisibilité de l'évolution politique, économique et sociale et toutes les incertitudes y liées rendront probablement nécessaires des efforts supplémentaires.

Finalement, cet accord tripartite constitue un compromis entre 3 parties engagées dans les négociations. Il est certes facile de critiquer cet accord mais encore faut-il pouvoir démontrer les alternatives. Ce qui est complètement inadmissible dans la situation actuelle est le fait que certains nient l'existence de la crise actuelle !

## SOMMAIRE

---

<b>4</b>	Dossier CCT
<b>10</b>	Actualité
<b>22</b>	Conventions collectives
<b>26</b>	Entreprises



# Dossier CCT



Les conventions collectives sont des accords négociés entre les syndicats et un ou plusieurs employeurs/entreprises ou des organisations patronales afin d'établir un contrat relatif aux conditions de travail dans une entreprise, une branche ou un secteur d'activité.

En effet, les conventions collectives permettent aux salariés de bénéficier de nombreux droits qui ne sont pas régis par la loi. Ainsi, des avantages supplémentaires tels que des jours de congé, des primes ou un 13<sup>e</sup> mois de salaire peuvent être définis par une CCT. Les conventions collectives contiennent souvent des dispositions plus favorables que les dispositions légales et ne peuvent être moins favorables que ce cadre légal. Elles peuvent prévoir, également, des augmentations salariales régulières.

Les conventions collectives garantissent des conditions de travail équitables. Les conventions collectives contiennent par exemple des dispositions spéciales pour différents groupes professionnels, comme des dispositions de protection en cas de licenciement. En respectant le cadre légal, les syndicats négocient également l'application précise du temps de travail au sein d'une CCT.





## CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Le LCGB s'engage pour des conventions collectives modernes, qui offrent à chacun les mêmes opportunités et perspectives et incluent le principe de la participation des salariés aux résultats financiers des entreprises.

Une convention collective permet d'adapter les règles du Code du travail aux besoins et spécificités d'une entreprise ou d'un secteur et d'apporter un cadre plus favorable que le cadre légal. Ainsi, il existe 2 types de CCTs :

- les conventions collectives ordinaires négociées entre un employeur ou un groupe d'entreprises et une organisation syndicale. Il s'agit d'une convention collective individuelle.
- les conventions collectives déclarées d'obligation générale par un règlement grand-ducal et applicables à l'ensemble des employeurs et salariés de la profession concernée. Il s'agit d'une convention collective sectorielle.

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est

nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

### Champ d'application

Une convention collective de travail s'applique de manière uniforme aux salariés d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un secteur, à l'exception des cadres supérieurs. Toutefois, il est possible d'étendre son application ou de négocier une CCT s'appliquant exclusivement aux cadres supérieurs.

L'employeur doit obligatoirement indiquer dans le contrat de travail si le salarié est concerné par la convention collective. Par exemple, le contrat de travail peut contenir la phrase suivante : « Le présent contrat de travail est régi par le Code du Travail,

ainsi que par les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise (annexée) ».

### Durée

La validité d'une convention collective est de 6 mois au moins et de 3 ans au plus, à partir de la date de son entrée en vigueur.

### Obligations des parties contractantes

Pendant la durée de validité d'une CCT, les parties contractantes ont une obligation de trêve sociale, c'est-à-dire qu'elles s'abstiendront de tout acte qui pourrait compromettre l'exécution loyale de la CCT notamment de toute grève ou mesure de lock-out.



## Mentions obligatoires

Toute convention collective de travail doit fixer, sous peine de nullité :

- les qualités des parties ;
- son champ d'application professionnel et territorial ;
- sa date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

Elle doit obligatoirement régler les conditions de travail suivantes :

- les conditions d'embauchage et de départ des salariés ;
- la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire ;
- les jours fériés ;
- le régime des congés y compris le congé annuel ;
- le système des salaires ainsi que les compléments de salaire par catégories professionnelles ;
- des majorations pour travail de nuit, qui ne peuvent pas être inférieures à 15 % ;
- des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
- les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing.

## Éléments non obligatoires d'une CCT

Une CCT peut également contenir des mentions quant à :

- l'organisation du temps de travail ;
- la politique de formation générale ;
- les efforts en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi, notamment en faveur des salariés âgés de plus de 45 ans ;
- les moyens de rendre les entreprises et la formation continue accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière ;
- les mesures de sécurité au travail ;
- les activités en dehors de celles de l'entreprise ;
- les mesures disciplinaires ;
- et encore nombres d'éléments que les parties signataires définiront au sein de la présente convention, tel que des avantages salariaux, grilles salariales, chèques repas, primes, bien-être au travail, télétravail, cadre concernant toutes les formes de harcèlement, droit à la déconnexion, etc.

## Accord en matière de dialogue social interprofessionnel

### Caractéristiques

Les partenaires qui peuvent conclure un accord au niveau national ou interprofessionnel sont :

- les organisations syndicales bénéficiant de la représentativité nationale générale et
- les organisations d'employeurs nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités.

Les accords peuvent porter sur les sujets suivants :

- transposition des CCT adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives se basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les 2 partenaires se sont mis d'accord, telles par exemple l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue, etc.

### Déclaration d'obligation générale

Les accords nationaux ou interprofessionnels peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et leurs salariés.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis.



## NÉGOCIATION D'UNE CCT

La négociation d'une CCT est toujours précédée d'une analyse de la situation de l'entreprise et des besoins des salariés.

Avant de négocier une CCT ordinaire, tout employeur doit s'assurer qu'il n'est pas soumis à une convention collective d'obligation générale. En cas de présence d'une convention collective sectorielle et d'obligation générale, les parties pourront convenir d'accord local pour un cadre plus favorable que la CCT sectorielle.

### Commission de négociations

Une CCT se négocie au sein d'une commission de négociation composée de :

- l'employeur (ou une organisation d'employeurs) ;
- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle. Ils peuvent admettre ou refuser, à l'unanimité, d'autres syndicats ;
- le ou les syndicats ayant obtenu isolé-

ment ou ensemble au moins 50 % des suffrages lors de la dernière élection pour les délégués du personnel dans les entreprises concernées par la négociation.

Pendant la durée des négociations, tous les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement ainsi que du temps nécessaire à la participation aux réunions de négociation. Chaque partie définit individuellement la composition de sa commission de négociation.

### Ouverture des négociations

La demande d'ouverture de négociations collectives doit être notifiée par écrit :

- soit par les syndicats ;
- soit par l'employeur.

Les négociations doivent commencer dans les 30 jours qui suivent cette notification et la partie qui est invitée à négocier est obligée de prendre part.

Toutefois, l'employeur qui souhaite négocier la convention au sein d'une organisation d'employeurs ou d'un groupe d'entreprises de même profession ou activité peut en informer les syndicats dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, l'ouverture des négociations doit se faire dans un délai de 60 jours à partir de cette notification par l'employeur. Dans tous les cas, les négociations commencent au plus tard 90 jours après la demande initiale.

La dénonciation de la convention collective de travail vaut demande d'ouverture de négociations.

L'employeur sollicité par une demande

d'ouverture des négociations ne peut s'y soustraire. Le cas échéant, la partie demanderesse (les syndicats), peut entamer la procédure de conciliation.

### Signature d'une CCT

Une convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties qui ont participé à la négociation.

Si néanmoins, seuls un ou plusieurs, mais pas tous les syndicats désirent la signer, alors ils doivent inviter, dans un délai de 8 jours, les autres syndicats à se joindre à la signature. Les autres syndicats disposent d'un délai de réflexion de 8 jours. À défaut d'accord, les syndicats décidés à signer seuls peuvent saisir le Ministre du travail dans les 8 jours à partir de l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

Si le ou les syndicats qui veulent signer seuls, disposent d'un mandat direct ou indirect de 50 % des salariés, apprécié en fonction du résultat des dernières élections sociales, alors le Ministre les autorisera à signer seuls la convention collective.

### Entrée en vigueur de la CCT

Une fois signée, la convention collective doit être déposée auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) par l'une des parties ayant pris part aux négociations.

Sur proposition de l'ITM et dans les 15 jours suivant le dépôt, le Ministre du Travail émet sa décision d'accepter ou non la convention collective. Cette décision sera communiquée aux parties concernées et publiée au Mémorial B. À défaut d'une décision dans le délai de 15 jours, le dépôt est considéré comme accepté.

La CCT dont le dépôt a été accepté entre en vigueur le lendemain du dépôt à l'ITM, à moins que la convention n'en dispose autrement.

La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par voie d'affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique ou au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier.

Le LCGB s'engage en outre à informer tous les salariés par des actions de distribution sur les avantages d'une nouvelle convention collective.

**DROIT / RECHT**

NOUVELLE PUBLICATION - NEUE PUBLIKATION

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**  
**DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN**

Téléchargez la **version électronique** de la publication  
Laden Sie sich die **elektronische Version** der Publikation herunter

  [www.csl.lu](http://www.csl.lu)  
Rubrique : Publications

ou retirez une **version papier** de la publication sur nos 3 sites :  
oder holen Sie sich eine **Papierversion** der Publikation an einem unserer Standorte ab:

**CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG**  
18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 | [www.csl.lu](http://www.csl.lu) | [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)

**LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE**  
2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg  
T +352 27 494 600 | [www.LLCC.lu](http://www.LLCC.lu) | [formation@llcc.lu](mailto:formation@llcc.lu)

**CE FOS** CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES  
12 rue du Château | L-5516 Remich  
T +352 27 494 500 | [www.cefos.lu](http://www.cefos.lu) | [cefos@cefos.lu](mailto:cefos@cefos.lu)

# Actualité





### 1<sup>er</sup> mai : Discours du président national soulignant l'engagement du LCGB en temps de crise

Plus de 1.400 personnes se sont rendues à Remich à l'occasion de la Fête du Travail. Dans son discours traditionnel, Patrick DURY, président national du LCGB, a évoqué la particularité de la situation actuelle, marquée par une crise sanitaire et par une guerre en Europe. Patrick DURY a notamment souligné la solidarité avec le peuple ukrainien. La guerre a renforcé les problèmes économiques post-COVID-19, l'inflation a fortement augmenté, les incertitudes de l'évolution politique, sociale et économique en Europe n'ont jamais été aussi grandes. Le LCGB revendique de l'Union européenne de repenser et réorienter son positionnement, de renforcer ses compétences en matière de santé, de mettre en place une politique énergétique commune et de faire des pas en avant en matière de protection du climat. Le LCGB revendique une globalisation cadrée, qui tient compte de nos valeurs démocratiques.

Le Luxembourg est également confronté à de grands défis. Les évolutions actuelles pèsent fortement sur le pouvoir d'achat des salariés et des pensionnés, mais menacent également un bon nombre d'emplois. Dans ce contexte, l'accord tripartite a dégagé différentes pistes de solution pour maintenir voire renforcer le pouvoir d'achat des revenus modestes et moyens, tout en préservant l'emploi. Le système de l'indexation n'est pas remis en question, il n'y aura ni saut ni suppression d'une tranche indiciaire. La tranche indiciaire d'avril 2022 n'a pas été remise en cause et le report de la prochaine tranche indiciaire sera surcompensé pour les revenus modestes et moyens. Le LCGB est LE syndicat qui met des solutions sur la table, que ce soit lors de la tripartite nationale ou lors des tripartites sectorielles. Le LCGB s'engage dans ce contexte dans l'intérêt des salariés et des pensionnés du pays.

Le LCGB continue à demander au gouvernement de s'attaquer aux problèmes structurels du pays et de construire des conditions de travail et de vie futures attractives.

En outre, le président national du LCGB a remercié tous les membres, militants et délégués pour leur excellent travail dans les entreprises.



## FÊTE DU 1<sup>ER</sup> MAI 2022





**PLUS DE PHOTOS  
DANS LA VERSION  
ALLEMANDE**

# ACCORD TRIPARTITE NATIONALE

## Un accord tripartite basé sur la solidarité nationale.

L'accord tripartite du 31 mars 2022 s'inscrit dans ce scénario de crises et d'incertitudes et retient des mesures ciblées et limitées dans le temps afin de donner la prévisibilité nécessaire aux entreprises, de pérenniser les emplois existants et de soutenir la croissance de l'emploi tout en garantissant le maintien du pouvoir d'achat des salariés et pensions à revenus modestes et moyens.

### La crise sanitaire : une crise sans égale

L'année 2020 fut marquée par l'éclatement de la crise sanitaire du COVID-19 et les différentes mesures de confinement et de restrictions liées à la gestion pandémique ont eu un impact énorme sur l'économie luxembourgeoise.

Depuis mars 2020, un paquet de soutien important a été mis en place par le Gouvernement. Les aides directes aux entreprises et indépendants se chiffraient à environ 265 millions €. Le recours massif au chômage partiel constituait l'aide budgétaire phare en faveur du maintien des emplois avec une dépense d'environ 800 millions € dont 456 millions € pour la période de l'état de crise allant de mars à juin 2020. Pendant la pointe en avril 2020, quelques 140.000 salariés répartis sur 15.000 entreprises étaient en chômage partiel.

Même si le début de la sortie de la crise sanitaire a été entamée au courant de l'année 2021, la relance économique restait essentiellement marquée par la pandémie. La croissance économique de 6,5 % du PIB en 2021 doit ainsi être mise en relation avec le recul de -1,8 % en 2020. Compte tenu de la recrudescence de la demande malgré une pénurie de demi-produits résultant des disruptions logistiques et des problèmes d'approvisionnement liés à la pandémie ainsi qu'une augmentation des prix de l'énergie tout au long du dernier trimestre 2021, l'inflation a fortement repris pour atteindre 2,5 % en fin d'année 2021 contre 0,6 % en 2020

Afin de soutenir la reprise économique, les aides financières étatiques en faveur de l'emploi et des entreprises ont été maintenues à un niveau élevé. Ainsi, les dépenses pour chômage partiel s'élevaient à 199 millions € tandis que les aides directes aux entreprises se chiffraient à 286 millions €.

Toutes ces mesures ont permis de stabiliser l'économie et de pérenniser les emplois dans un effort de solidarité nationale. La preuve de leur réussite est très tangible comme il n'y a eu ni une multiplication de faillites ni une croissance durable du taux de chômage.

### L'agression russe de l'Ukraine a aggravé la situation de crise régnant depuis mars 2020

Alors que la crise sanitaire est toujours en cours, l'agression russe de l'Ukraine en date du 24 février 2022 et les nombreuses sanctions économiques prises dans la foulée par la communauté internationale dont l'Union européenne ont fait surgir une crise dans la crise.

Les problèmes d'approvisionnement ont été aggravés et pour la toute première fois une incertitude plane sur l'approvisionnement en produits énergétiques dont notamment le gaz naturel et le diesel vu la forte dépendance de l'Union européenne face à la Russie.

### Les salariés doublement impactés par la crise

La toute première conséquence de la succession de crises étant une flambée de l'inflation qui a atteint 7 % en avril 2022 et qui risque désormais de s'élever aux environs de 5,8 % fin 2022 et de maintenir un niveau élevé de 2,8 % en 2023.

Du côté des entreprises, l'inflation galopante ainsi que les problèmes d'approvisionnement pèsent lourd sur l'exécution des commandes existantes et ne garantissent plus une pérennité des activités. Face au risque

d'une augmentation des taux d'intérêts sur prêts, un arrêt des investissements est également à craindre.

Sans nouvelles aides, une diminution de la création de nouveaux emplois voire même des pertes d'emplois ne peuvent plus être exclues. Faute d'une prévisibilité suffisante pour les entreprises, une multiplication d'emplois précaires avec un recours plus poussé à des contrats à durée déterminée ou au travail intérimaire est également à craindre.

De ce fait, les salariés sont doublement impactés par la crise comme ils courent à la fois le risque de perdre du pouvoir d'achat que de perdre leur emploi. Cette incertitude existentielle est la conséquence directe de la volatilité de l'économie et de son évolution.

### Un accord tripartite marqué par la solidarité nationale

Toutes les mesures retenues dans l'accord tripartite se basent sur un effort de solidarité nationale visant à pérenniser les emplois impactés par l'évolution récente de l'économie et de conforter de manière sélective le pouvoir d'achat des personnes à salaires ou pensions modestes et moyens.

Les mesures en faveur des salariés et pensionnés, tout comme les aides aux entreprises pérennisent directement et indirectement les emplois menacés par l'évolution récente et soutiennent en même temps la création de nouveaux emplois qualitatifs.

Les mesures en faveur du pouvoir d'achat des salariés, pensionnés et indépendants sont marquées par une sélectivité sociale et soutiennent justement les salaires et pensions modestes et moyens. Les mesures de l'accord tripartite sont donc en phase avec les différentes aides et mesures mises en place aux moments forts de la crise sanitaire.



## CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

En date du 19 avril 2022, le LCGB a organisé une conférence des délégués afin d'informer sur l'accord Tripartite.

Lors de celle-ci, le président national du LCGB, Patrick DURY a brièvement expliqué comment les réunions tripartites se sont déroulées et en quoi consiste le paquet de mesures signé.

Le LCGB a accepté cet accord pour les raisons suivantes :

1. le modèle tripartite comme instrument de crise est maintenu – et ce dans une situation tendue caractérisée par un cumul de crises sanitaire, économique et sociale sur fond d'une guerre en Europe ;
2. le mécanisme de l'indexation des salaires n'est en aucun cas remis en question, mais est bel et bien sauvegardé, alors que le patronat a demandé la suppression de toute tranche indiciaire pour 2022 et 2023 ;
3. pour la première fois, une compensa-

tion par un crédit d'impôt a été introduite au Luxembourg, pour le report d'une tranche indiciaire, qui représente à elle seule 2/3 du paquet de soutien au pouvoir d'achat des salariés et pensionnés à revenus modestes ;

4. la convocation du comité de coordination Tripartite en cas de détérioration de la situation économique, ce qui présente une des revendications principales du LCGB.

Cet accord Tripartite est un compromis qui a trouvé l'accord du LCGB puisqu'il fournit un soutien au pouvoir d'achat des salariés et pensionnés tout en garantissant la pérennité des entreprises et de leurs emplois face aux multiples défis qui se posent.

Les délégués du LCGB ont salué à l'unanimité le paquet de mesures décidées par la Tripartite.



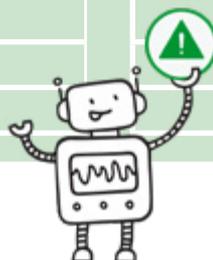


# Crédit d'impôt énergie

Les détails en un clin d'œil.

La prochaine tranche indiciaire est reportée à avril 2023, avec comme contrepartie l'introduction d'un crédit d'impôt énergie (CIE). Tout salarié ou pensionné ayant un revenu inférieur à 100.000 € brut par an au Luxembourg a droit au crédit d'impôt. Il n'y a pas de différence entre les frontaliers et les résidents. Le CIE est automatiquement versé avec le salaire ou la pension pendant les mois de report de la tranche indiciaire. Le CIE surcompense ce report pour les revenus modestes et moyens.

Revenu brut mensuel	Montant net mensuel	Revenu brut mensuel	Montant net mensuel
<b>Montants fixes</b>		<b>Montants dégressifs (tranche de revenu de 68.001 € à 100.000 €)</b>	
78 € - 3.666,67 €	84 €	5.833,33 €	71 €
<b>Montants dégressifs (tranche de revenu de 40.001 € à 68.000 €)</b>		6.000 €	67 €
3.750 €	84 €	6.250 €	59 €
4.000 €	83 €	6.500 €	52 €
4.166,67 €	82 €	6.666,67 €	48 €
4.500 €	81 €	7.000 €	38 €
4.583,33 €	80 €	7.083,33 €	36 €
5.000 €	79 €	7.500 €	24 €
5.416,67 €	77 €	7.916,67 €	12 €
5.500 €	77 €	8.000 €	10 €
5.666,67 €	76 €	8.333,33 €	0 €



# EXEMPLES DE CALCUL

## Classe d'impôt I

Revenu brut mensuel	Indexation Augmentation nette	CIE Augmentation nette	Gain net mensuel
2.313,38 €	42,22 €	84,00 €	<b>41,78 €</b>
2.500,00 €	44,31 €	84,00 €	<b>39,69 €</b>
2.776,05 €	45,62 €	84,00 €	<b>38,38 €</b>
3.000,00 €	47,86 €	84,00 €	<b>36,14 €</b>
3.500,00 €	51,10 €	84,00 €	<b>32,90 €</b>
4.000,00 €	53,75 €	82,67 €	<b>28,92 €</b>
4.500,00 €	56,99 €	80,67 €	<b>23,68 €</b>
5.000,00 €	63,74 €	78,67 €	<b>14,93 €</b>
5.500,00 €	70,48 €	76,67 €	<b>6,19 €</b>

## Classe d'impôt IA Monoparental

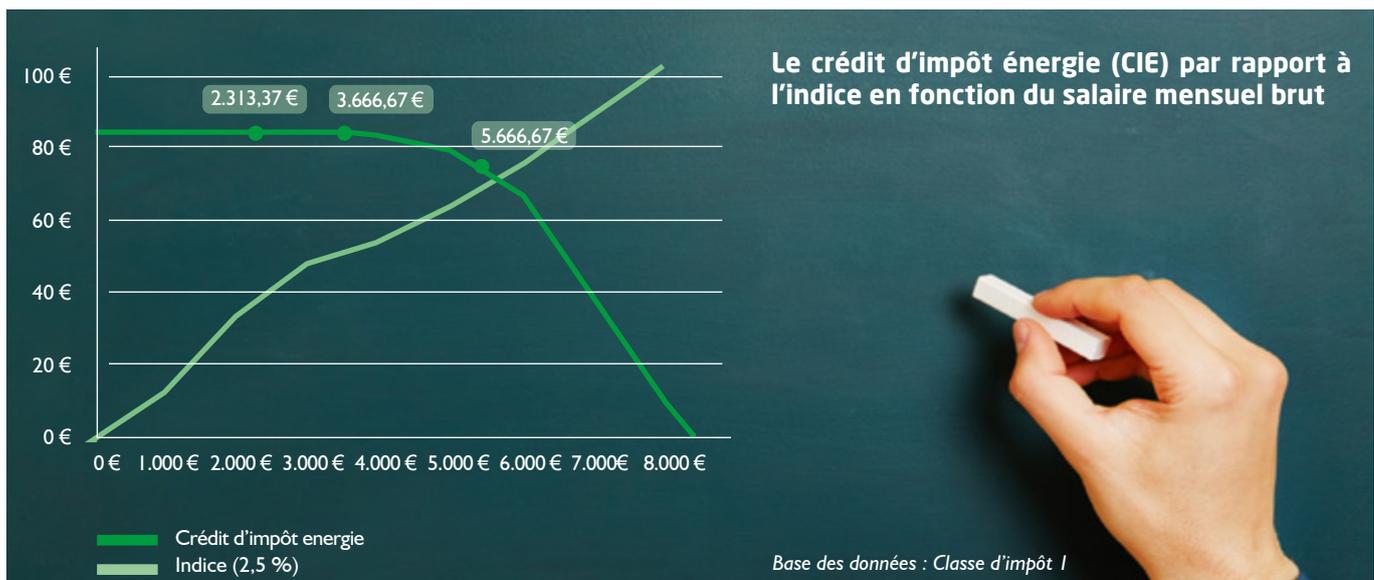
Revenu brut mensuel	Indexation Augmentation nette	CIE Augmentation nette	Gain net mensuel
2.313,38 €	43,53 €	84,00 €	<b>40,47 €</b>
2.500,00 €	46,01 €	84,00 €	<b>37,99 €</b>
2.776,05 €	46,96 €	84,00 €	<b>37,04 €</b>
3.000,00 €	46,66 €	84,00 €	<b>37,34 €</b>
3.500,00 €	44,10 €	84,00 €	<b>39,90 €</b>
4.000,00 €	50,15 €	83,00 €	<b>32,85 €</b>
4.500,00 €	56,99 €	81,00 €	<b>24,01 €</b>
5.000,00 €	63,74 €	79,00 €	<b>15,26 €</b>
5.500,00 €	70,58 €	77,00 €	<b>6,42 €</b>

## Classe d'impôt 2 1<sup>ère</sup> carte d'impôt

Revenu brut mensuel	Indexation Augmentation nette	CIE Augmentation nette	Gain net mensuel
2.313,38 €	46,43 €	84,00 €	<b>37,57 €</b>
2.500,00 €	50,11 €	84,00 €	<b>33,89 €</b>
2.776,05 €	54,76 €	84,00 €	<b>29,24 €</b>
3.000,00 €	58,36 €	84,00 €	<b>25,64 €</b>
3.500,00 €	67,40 €	84,00 €	<b>16,60 €</b>
4.000,00 €	74,25 €	83,00 €	<b>8,75 €</b>

## Classe d'impôt 2 2<sup>e</sup> carte d'impôt

Revenu brut mensuel	Indexation Augmentation nette	CIE Augmentation nette	Gain net mensuel
2.313,38 €	43,13 €	84,00 €	<b>40,87 €</b>
2.500,00 €	46,66 €	84,00 €	<b>37,34 €</b>
2.776,05 €	51,21 €	84,00 €	<b>32,79 €</b>
3.000,00 €	55,36 €	84,00 €	<b>28,64 €</b>
3.500,00 €	64,80 €	84,00 €	<b>19,20 €</b>
4.000,00 €	74,26 €	83,00 €	<b>8,74 €</b>





18 mai 2022 : Entrevue avec le groupe parlementaire CSV sur l'accord tripartite national



17 mai 2022 : Réunion du Comité LCGB-Femmes



20 avril 2022 : Echange entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité Sociale Claude HAAGEN



22 mars 2022 : Réunion du Comité LCGB-Femmes

**PLUS  
D'ACTUALITÉS SUR  
[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**

## Premier échange de vues avec la nouvelle direction.

Le 5 mai 2022, une délégation du LCGB a rencontré la nouvelle équipe dirigeante de l'ASTI pour un premier échange de vues sur les sujets d'actualité dont notamment les nombreux problèmes en relation avec les différentes procédures de demande d'asile ou de protection internationale.

L'accueil des réfugiés ukrainiens et la suppression de la condition de résidence pour l'inscription des résidents étrangers aux élections communales ont également été abordés. Les deux interlocuteurs ont retenu de maintenir un échange régulier.



## 1<sup>ER</sup> MAI 2022

Un grand MERCI à toutes les personnes pour leur aide.





## PRESTATIONS & AIDES SOCIALES

Aperçu des adaptations spécifiques et des dispositions particulières pour l'année 2022.

### Allocation de vie chère (AVC) et prime énergie

Le gouvernement luxembourgeois a introduit une prime énergie pour l'année 2022. Cette prime est destinée aux personnes dont les revenus ne dépassent pas les plafonds limites de l'allocation de vie chère (AVC) augmentés de 25 %. Pour savoir si vous pouvez bénéficier de cette prime, consulter le tableau suivant :

Ménage	AVC Limite du revenu mensuel brut	AVC Montants annuels	Prime énergie Limite du revenu mensuel brut	Prime énergie Montants annuels
une personne seule	max. 2.258,84 €	1.652 €	max. 2.823,54 €	200 €
communauté domestique : 2 personnes	max. 3.388,25 €	2.065 €	max. 4.235,32 €	250 €
communauté domestique : 3 personnes	max. 4.065,91 €	2.478 €	max. 5.082,38 €	300 €
communauté domestique : 4 personnes	max. 4.743,56 €	2.891 €	max. 5.929,45 €	350 €
communauté domestique : ≥ 5 personnes	max. 5.421,21 €	3.304 €	max. 6.776,51 €	400 €

### Subvention temporaire des frais de réseaux du gaz

En raison de la hausse des prix du gaz, une des répercussions principales de la guerre en Ukraine, le gouvernement avait annoncé de prendre en charge les frais de réseaux du gaz naturel pour tous les résidents, du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2022.

Notez qu'aucune démarche ne doit être effectuée, la mesure est appliquée de manière tout à fait automatique.

### Baisse des prix de l'essence, du diesel et du gasoil de chauffage

Le 13 avril 2022, la baisse des prix de l'essence et du diesel de 7,5 cts/l TTC est entrée en vigueur. Cette baisse de prix se retrouve directement dans les prix affichés à la pompe et restera applicable jusqu'au 31 juillet 2022.

Enfin, pour le gasoil de chauffage (mazout), cette même réduction est d'application depuis le 16 mai 2022, et ce jusqu'au 31 décembre 2022.

### L'indexation des allocations familiales

Selon l'accord tripartite trouvé entre le gouvernement et les partenaires sociaux fin mars, une deuxième tranche d'index 2022, sera reportée à avril 2023. En contrepartie, un crédit d'impôt énergie sera introduit pour les mois de report d'août 2022 à mars 2023 jusqu'à un revenu brut annuel de 100.000 €.

Les allocations familiales (« Kannergeld ») ne seront pas concernées et qu'elles seront donc augmentées de 2,5% si une tranche indiciaire est due.

### Congé pour raisons familiales COVID-19

Le congé pour raisons familiales COVID-19 a été prolongé jusqu'au 23 juillet 2022 inclus.

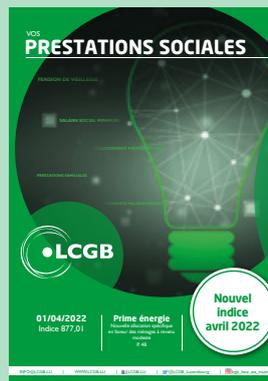
Dans le contexte de la crise sanitaire, et sous condition qu'il n'existe pas d'autres moyens pour assurer la garde de ses enfants, peuvent exceptionnellement prétendre au congé pour raisons familiales les parents ayant à charge :

- un enfant vulnérable au COVID-19 à condition de produire un certificat médical attestant la vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter une

école ou structure d'accueil pour enfants, ou ;

- un enfant de moins de 13 ans ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du COVID-19, le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a décidé une fermeture partielle ou totale des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants (crèche, mini-crèche ou assistant parental), sous condition que l'enfant soit placé dans une telle structure et à condition de produire un certificat du Ministère.

Attention : la limite d'âge de 13 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire.



Publication actualisée  
Vos prestations sociales



### Conférence de presse du LCGB en partenariat avec la CSC sur l'accord Tripartite

Le 28 avril 2022, le LCGB a organisé, ensemble avec la CSC, une conférence de presse à Arlon, pour informer les frontaliers belges sur l'accord Tripartite signé.

Après une brève introduction de Bruno ANTOINE, Secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, le Président national du LCGB, Patrick DURY, a pris la parole afin d'expliquer plus en détail les discussions et décisions de la Tripartite.



# Conventions collectives



## lux-Airport

Suite à l'arrivée de l'échéance de la convention collective de travail et la volatilité de l'activité dans le secteur de l'aviation civile, les syndicats contractants LCGB et OGBL ont signé en date du 30 mars 2022 le renouvellement de la convention collective de travail avec la direction. Ainsi, tous les acquis existants (grille de salaires, 13<sup>ème</sup> mois, congés, etc.) sont maintenus, prolongés et garantis pour l'ensemble des salariés de lux-Airport.

La durée de cet accord s'étend a priori sur 3 ans, à savoir qu'il commence rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et court jusqu'au 31 décembre 2023. Or, en raison de l'imprévisibilité de l'évolution des activités, les discussions reprendront plus tôt en cas de retour à meilleure fortune. Si le seuil de 3,8 millions de passagers est atteint fin décembre 2022, les pourparlers seront alors relancés.

En attendant, le dialogue continuera de toute façon. Ainsi, la nouvelle grille de salaires que les parties auraient souhaité négocier avant l'éclatement de la crise de l'aviation à cause de la pandémie mondiale du coronavirus, n'est pas tombée aux oubliettes. Les syndicats et la direction s'engagent à continuer à travailler sur une nouvelle grille de salaires et vont plus largement aussi se pencher sur les systèmes des pauses en vue de la prochaine CCT.

Les parties sont aussi tombées d'accord pour réfléchir sur une mise en place d'un principe de télétravail au sein de lux-Airport. Cette volonté sera traduite en texte dans la nouvelle CCT.



# CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chaque jour, les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel du LCGB s'engagent pour la négociation de meilleures conditions de travail. Aujourd'hui, il ne s'agit pas seulement de revendications salariales, mais aussi d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.



## Worldline Financial Services (Europe), Cetrel Securities et Worldline Europe

**Signature : 31 mars 2022**

**Validité : 01/01/2022-31/12/2024**

### Acquis :

- pour l'année 2022, une prime unique de 400 € ;
- pour l'année 2023, une augmentation linéaire de 0,5% ;
- pour l'année 2024, une augmentation linéaire de 0,6% ;
- diverses dispositions au niveau qualitatif, telles que la conciliation de la vie familiale et professionnelle, le droit à la déconnexion, le télétravail, le compte épargne-temps, la formation continue, etc.



## RTL (CLT-UFA, BCE, RTL Group)

**Signature : avril 2022**

**Validité : 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

### Acquis :

- revalorisation de la grille salariale et des salaires existants de 1,75%, répartie sur 3 ans ;
- nouvelle grille salariale adaptée aux fonctions actuelles ;
- 2 primes uniques d'un montant de 1.000 € brut chacune ;
- augmentation du pécule de vacances et de l'allocation pour charge d'enfant ;
- congé social de 48 heures maximum par an.



## Commune de Wiltz

**Signature : 3 mars 2022**

**Validité : 3 ans pour les années 2022, 2023 et 2024**

### Acquis :

- structure salariale simplifiée avec désormais 2 carrières linéaires ;
- l'introduction de la valeur du point des fonctionnaires comprend 2 étapes ;
- reconnaissance des périodes de service antérieures des nouveaux recrutements ;
- introduction d'un compte épargne-temps (CET) à titre d'essai.

## Sankt Vith LCGB INFO-CENTER HEURES D'OUVERTURE

### Sankt Vith

1<sup>er</sup> étage | Triangel  
Vennbahnstraße 2 | B-4780 St. Vith  
☎ +352 671 013 610  
✉ bwagner@lcgb.lu

### Heures d'ouverture

Lundi 14h00 - 18h00  
Vendredi 14h00 - 18h00

### Consultations sur rendez-vous

par téléphone +352 671 013 610  
ou par e-mail bwagner@lcgb.lu



DROIT SOCIAL /  
SOZIALRECHT



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

NOUVELLE PUBLICATION -  
NEUE PUBLIKATION



## LA MALADIE ET LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIÉ DIE KRANKHEIT UND DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG DES ARBEITNEHMERS

Téléchargez la **version électronique** de la publication  
Laden Sie sich die **elektronische Version** der Veröffentlichung herunter



[www.csl.lu](http://www.csl.lu)  
Rubrique : Publications

ou retirez une **version papier** de la publication sur nos 3 sites :  
oder holen Sie sich eine **Papierversion** der Veröffentlichung an einem unserer Standorte ab:



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 | [www.csl.lu](http://www.csl.lu) | [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)



LUXEMBOURG LIFELONG  
LEARNING CENTRE  
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg  
T +352 27 494 600 | [www.LLCC.lu](http://www.LLCC.lu) | [formation@llc.lu](mailto:formation@llc.lu)



CENTRE DE FORMATION  
ET DE SÉMINAIRES

12 rue du Château | L-5516 Remich  
T +352 27 494 500 | [www.cefos.lu](http://www.cefos.lu) | [cefos@cefos.lu](mailto:cefos@cefos.lu)



# Entreprises



## CONFÉRENCE ETF ROAD

En date du 15 mars 2022, le secrétaire syndical du LCGB-Transport, Paul GLOUCHITSKI, ainsi que Dominique MACHADO, Président de la Fédération LCGB-Transport, ont participé à une conférence à Bruxelles organisée par le syndicat européen du transport (ETF ROAD) et relative à son étude sur les « Conditions sociales dans le transport par autobus et autocar en Europe »\*.

A cette occasion, les résultats du projet et de l'étude ont été présentés, ainsi que les revendications politiques de l'ETF. S'en est suivi un débat sur l'avenir du transport par autobus et autocars avec la sécurité et les personnes au centre des préoccupations en présence d'un représentant de la commission européenne, ainsi que d'un représentant de l'IRU (organisation représentant les exploitants d'autocars et d'autobus, de taxis et de camions au niveau mondial)

La réunion s'est clôturée avec les revendications de l'ETF quant au renforcement de l'application de la loi dans le secteur des autobus et les autocars.

### \*CONTEXTE DE L'ÉTUDE

En 2018, un rapport financé par l'UE sur le secteur des autobus et autocars et les conditions de travail a suscité des débats au sein du groupe de travail de l'ETF sur le transport de passagers. L'étude de 2018 a identifié deux principaux problèmes dans le bus et l'autocar : la rémunération et le temps de travail. Le principal instrument syndical pour aborder ces aspects est la CCT. Ce qui manque, c'est une collecte systématique de données sur les dispositions légales nationales concernant les salaires et traitements, les contrats de travail, les conditions de travail et les qualifications requises dans les États membres. Ces données permettraient aux organisations membres de l'ETF de comparer et d'évaluer les informations collectées, de faire le point sur les meilleures pratiques et de les mettre en œuvre dans leur propre pays, en tenant compte des spécificités de leurs relations industrielles nationales.



Réunion du LCGB-  
ACAP avec les  
responsables  
en charge de  
l'administration des  
transports publics le  
11 mars 2022

## SECTEUR BUS

Suite à l'agression récente d'un chauffeur de bus, le LCGB syndicat le plus représenté dans le secteur du transport au Luxembourg, s'indigne et condamne avec fermeté cet acte totalement barbare.

Le LCGB demande au gouvernement et à la FLEAA d'accélérer le déploiement des solutions revendiquées de son côté.

Le bilan commence tout de même à être alarmant et inquiétant, puisque dorénavant depuis quelques mois les agressions ne font s'enchaîner, mais la violence s'accroît.

En effet et pour rappel, quelques-unes des dernières agressions survenues sur des chauffeurs de bus :

- le 09.10.2021 à Walferdange
- le 05.11.2021 rue André Vésale Luxembourg-ville
- le 18.01.2022 à la gare d'Esch-sur-Alzette
- le 04.02.2022 à Luxembourg-Kirchberg
- le 18.02.2022 à la gare d'Esch-sur-Alzette

- le 29.03.2022 au Boulevard Franklin Roosevelt Luxembourg

Par ailleurs, en date du 11 mars 2022 une délégation du LCGB a rencontré les responsables en charge de l'administration des transports publics pour éclaircir notamment, les conclusions sur la mise en place des cabines anti-agressions pour les conducteurs de bus, suite à un avis favorable transmis par le ministère au LCGB lors du dernier comité de pilotage sécurité dans les transports publics.

Lors de cet échange, il a été confirmé de l'implémentation d'un tel dispositif, afin de sécuriser au mieux les conducteurs de bus, avec notamment dans l'achat de nouveaux véhicules roulant pour le RGTR, un équipement de caméras de surveillance, ainsi que

la mise en place d'un système de protection sécurisé pour les véhicules existants.

Afin d'accroître le dispositif sécuritaire, le LCGB a également réitéré, sa revendication sur la mise en place comme pour les CFL, d'agents de sécurité aux abords des gares, passages de frontières, parkings, afin de sécuriser au mieux les conducteurs, ainsi que les passagers et dissuader d'éventuels auteurs de troubles.

Les responsables de l'administration des transports publics ont confirmé qu'une discussion va être menée rapidement en concertation avec le Ministre en charge de la mobilité, afin qu'une étude soit faite, et d'établir le plus rapidement, les possibilités d'une telle mise en place sur d'éventuelles lignes spécifiques ou endroits stratégiques et à des horaires ciblés.



1



2



3



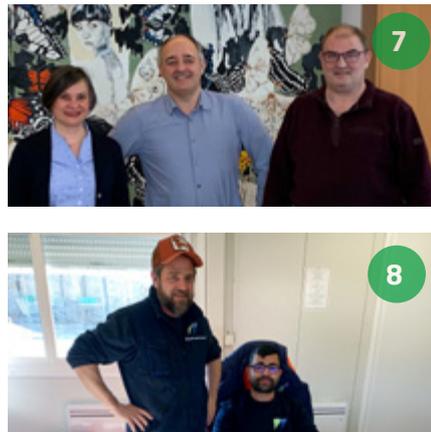
4



5



6



7



8



9

## Réunions de travail

- 1 LCGB-Navigation fluviale
- 2 Ville de Luxembourg
- 3 Sopinor Constructions S.A.
- 4 Dussmann Service
- 5 COSP
- 6 Proactif
- 7 Ville de Luxembourg  
Dépôt de la liste des candidats  
pour les élections
- 8 Commune de Walferdange
- 9 Formation secteur garages



## LIBERTY STEEL DUDELANGE

En date du 20 avril 2022, la délégation du personnel soutenue par les syndicats ont rencontré les Ministres du travail et de l'économie afin de faire le point sur la situation d'avenir pour Dudelange.

En effet, suite à la décision de ne plus poursuivre le chômage partiel au vu de l'échec des négociations du PME combiné à la décision du Tribunal des entreprises de Liège concernant la liquidation des sites de production Belges, les syndicats ont sollicité immédiatement une entrevue avec la direction générale suivie d'une réunion avec les ministres compétents dans le dossier.

Par conséquent, le 20 avril en matinée, à l'issue de la réunion avec la direction du site de Dudelange, deux questions essentielles ont été posées :

1. Est-ce que les salaires pour le mois d'avril seront payés ?
2. Suite à la décision du Tribunal de Liège de liquider les sites de production Belges,

quel est la stratégie conséquente de Liberty pour le mois de mai ?

La direction répond succinctement aux deux questions de la manière suivante :

1. La direction générale affirme sans hésitation que les salaires du mois d'avril seront payés. La direction locale répond que pour respecter le délai de paiement habituel sur les comptes bancaires, il faudrait obtenir l'argent ce jour, au plus tard le 21 avril. Par conséquent, le LCGB, l'OGBL et la délégation du personnel ont insisté afin d'être informé en temps et en heure exacte au moment de la disponibilité des liquidités nécessaires pour payer les salaires conformément

aux modalités convenues au sein de la convention collective, le cas échéant, **le LCGB, l'OGBL et la délégation du personnel ont clairement menacé d'une FORTE réaction devant l'usine en mobilisant TOUS les salariés dès que ces modalités ne seraient plus respectées !**

2. Concernant les conséquences pour Dudelange suite à la décision de liquidation des sites de Liège, la direction générale annonce l'étude d'un « business plan » à court terme envisageant d'intégrer un schéma d'approvisionnement partiel par les sites de Skopje et Piombino qui ne pourrait que satisfaire faiblement à la demande, 5 KT pour juin et pas rentable ! D'autres alternatives sont en

cours d'études afin de trouver d'autres fournisseurs tout en travaillant en parallèle sur une solution avec Liège en cas de reprise éventuelle de l'activité des sites liégeois qui pourrait être ordonnée par les trois liquidateurs des sites belges. Clairement le mois de mai serait dans la situation IDEM qu'avril donc O T à produire !!

Les syndicats et la délégation du personnel ne croient pas, comme d'habitude et avec lassitude, aux différents scénarios annoncés lors de cette réunion et les juges clairement de farfelus !

Ensuite le 20 avril après-midi, à l'issue de la réunion avec les deux ministres, respectivement du travail et de l'économie accompagnés de leur délégation respective d'experts, les syndicats et la délégation du personnel ont réitéré leur demande de soutien de la part du gouvernement déjà promis dès le début de la faillite de Greensill.

Le soutien réitéré consistait en deux points essentiels, notamment :

1. En cas de faillite du site de Dudelange sous l'égide de Liberty, nous sollicitons l'accompagnement des salariés afin d'éviter une perte momentanée des salaires.
2. Etat des lieux concernant les solutions de reprises par nouvel acteur industriel.

En premier lieu, les syndicats ont mis l'accent en remerciant les deux ministres sur le soutien et l'accompagnement fourni à ce stade des discussions et depuis l'annonce, il y a un an, de la faillite de Greensill. Ne craignons pas les mots, aujourd'hui la paix sociale est garantie et toujours présente grâce à cet engagement et ce soutien du gouvernement !!

Cependant celle-ci approche de ses limites !

Le LCGB et l'OGBL en ont également profité afin d'exposer la situation actuelle présente sur le site ainsi que l'ambiance à laquelle, les salariés de l'entreprise, doivent faire face au quotidien !

Concernant le scénario catastrophe qui pourrait conduire à une faillite, le Ministre du travail a rappelé le cadre de soutien existant

au Luxembourg et a confirmé son plein soutien afin d'éviter autant que possible des manquements salariaux éventuels si le cas de figure se produirait !

Du côté du Ministre de l'économie, celui-ci a également rappelé avoir sensibilisé les différents ministères compétents dans le domaine afin de prêter main forte si cela s'avèrerait nécessaire pour d'éviter de léser les salariés dans une durée trop longue.

Concernant l'état d'avancement des solutions possibles avec plusieurs repreneurs et acteurs industriels éventuels, le Ministre nous a confirmé être prêt et en mesure de réagir en temps utile.

**TOUT EST MIS EN ŒUVRE pour trouver une solution pour l'avenir du site de Dudelange !**

**D'un autre côté, les syndicats le LCGB et l'OGBL juge l'attitude du groupe Liberty de minable, cette façon d'agir n'est plus ni moins une façon de TUER le métier et le professionnalisme présent au sein de l'entreprise !**

## SIDÉRURGIE

Le 22 avril 2022, le LCGB a invité à une réunion du Conseil des Délégués LCGB de la Sidérurgie.



*L'ordre du jour comprenait des sujets d'actualité tels que la situation chez LPL, l'accord tripartite et la situation chez Liberty Steel et AM Bissen.*







## Réunions de travail

- 1 Comité national du LCGB-SESF
- 2 VDL-AVL
- 3 LCGB-Construction et Artisanat
- 4 POST Luxembourg
- 5 CHNP
- 6 Dussmann Service
- 7 Jules Farenzena Sàrl
- 8 LCGB-Construction et Artisanat
- 9 ISL
- 10 MP Constructions
- 11 Comité fédéral du LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 12 Comité fédéral du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif
- 13 Communes du nord
- 14 Comité fédéral du LCGB-SEA
- 15 St. George's School
- 16 Ville de Luxembourg
- 17 Le LCGB souhaite une retraite bien méritée à Joé KRAEMER
- 18 Comité exécutif du LCGB-SESF



## LCGB-CNSG

### Réforme du cadre légal du secteur gardiennage.

Ce 24 mars 2022, une réunion en visioconférence du groupe de travail interministériel a été organisée avec le Ministère de la Justice dans le cadre de la réforme de la loi du 12 novembre 2002, portant sur les activités privées de gardiennage et de surveillance.

Le LCGB syndicat majoritaire dans le secteur du gardiennage et l'OGBL accueillent avec grande satisfaction l'évolution positive du dossier, tout comme le Ministère compétent.

Les syndicats ont rappelé durant cette entrevue que cette réforme doit s'accompagner d'une professionnalisation du secteur. Cette dernière ne pourra se mettre en place qu'en assurant une formation de base à tous les agents de sécurité. Celle-ci devra obligatoirement être dispensée à tous les nouveaux sala-

riés dans un délai de six mois maximums, suivant leur entrée en fonction dans l'entreprise.

De plus, les syndicats revendiquent que pour les agents disposants de diplômes étrangers, une équivalence devrait être reconnue au Luxembourg.

Le cadre légal de travail et d'intervention des diverses spécialités du métier (maître-chien, agent sécurité incendie, agent aéroportuaire, agent de surveillance, évènementiel, ...) n'est pas encore formellement défini, mais devrait pour certaines s'inspirer des pays voisins.

Les syndicats ont insisté pour que cette réforme détermine clairement le champ d'action légal de chacun, quelles que soient ses

fonctions, afin d'éviter des empiètements sur les missions d'autres professions.

Par ailleurs, les syndicats estiment que la carte de légitimation ne devrait plus être remise par l'employeur, mais délivrée et remise par le Ministère de la Justice ou toute autre autorité luxembourgeoise agréée par ce dernier. Ce document doit être personnel à l'agent et donc plus la propriété de l'employeur, au même titre que les attestations de formations.

Le Ministère de la Justice a pris bonne note de toutes ces réflexions et se concertera sur la mise en œuvre de celles-ci.

Nous ne nous manquerons pas de vous tenir informé de l'évolution de ce dossier.

## LCGB-ACAP

A force de lutte et de conviction, le travail du LCGB-ACAP continue de porter ses fruits. En effet, nous vous informons que l'installation sanitaire provisoire Place de l'Étoile rue de Rollingergrund va être retirée au profit

d'une installation définitive qui vient tout juste d'être mise en service. Cela permettra dorénavant aux chauffeurs de disposer d'une nouvelle installation sanitaire qui est accessible avec la carte chauffeur.

Le LCGB-ACAP continuera à œuvrer pour un déploiement plus rapide, afin que tous les chauffeurs puissent disposer d'installations sanitaires décentes à travers tous les pays.

# FORUM POUR L'EMPLOI

## Visite du chantier du nouveau siège.

Une délégation du LCGB, dont le secrétaire général Francis LOMEL, la secrétaire syndicale Céline CONTER et les délégués Claude FRANK et Claude SCHOLTES, a participé à l'inauguration du chantier du nouveau siège du Forum pour l'Emploi. Le nouveau siège sera construit dans la zone industrielle de Hosingen et devrait ouvrir ses portes à la fin de l'année prochaine.



## LCGB-SESF

### Retrait de la Commerzbank du site de Luxembourg : plan social pour tous les employés.

Comme annoncé en 2021, la Commerzbank va cesser ses activités commerciales sur le site du Luxembourg. Sont concernées la Commerzbank AG Filiale Luxembourg (NLU) ainsi que la Commerzbank Finance and Covered Bond S.A. (CFCB), dont les processus de fermeture se dérouleront à des rythmes différents. Cela signifie notamment que pas moins de 169 salariés au total (dont 159 à la NLU) perdront leur emploi. La NLU prévoit une date de fermeture au plus tard fin 2024. Pour rappel, la Commerzbank est un acteur de longue date de la place financière luxembourgeoise, qui va désormais quitter le pays. Lorsque la Commerzbank est arrivée au Luxembourg en 1969, elle a été la deuxième banque allemande à choisir le Grand-Duché comme pays européen pour sa forte expansion internationale à venir.

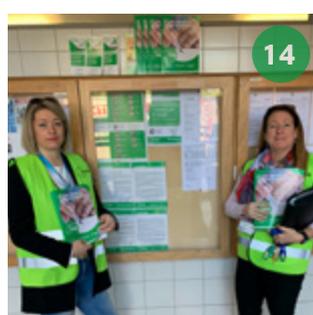
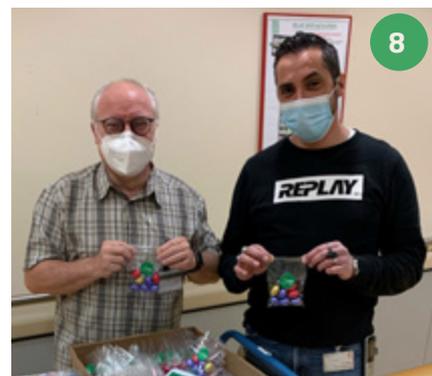
Pour le CFCB, qui est fortement imbriqué dans le NLU sur le plan organisationnel et opérationnel, le développement futur est encore en cours d'élaboration, de sorte qu'une date de fermeture concrète n'est pas encore fixée actuellement. Afin d'inclure et de protéger l'avenir des salariés de la CFCB, cette dernière a, à titre préventif, participé aux négociations afin que le plan social s'applique également à ses 10 employés le moment venu.

Conjointement avec la délégation du personnel, l'ALEBA a mené les négociations avec la Direction, soutenue par le LCGB et l'OGBL. Les principales revendications ont pu être obtenues dans le cadre d'un échange transparent et ouvert, bien que tendu par moments. Finalement, un accord a pu être

trouvé entre toutes les parties dans l'intérêt des salariés et un plan social a été signé le 5 avril 2022.

Outre les exigences légales et conventionnelles, les partenaires sociaux ont pu négocier des avantages supplémentaires. Nous avons notamment obtenu des indemnités financières intéressantes et des mesures permettant la transition entre la fin de la carrière professionnelle et le départ à la retraite.

Les syndicats resteront bien entendu aux côtés de tous les salariés concernés afin de les soutenir tout au long du processus de fermeture et de veiller à la bonne mise en œuvre du plan social.





16



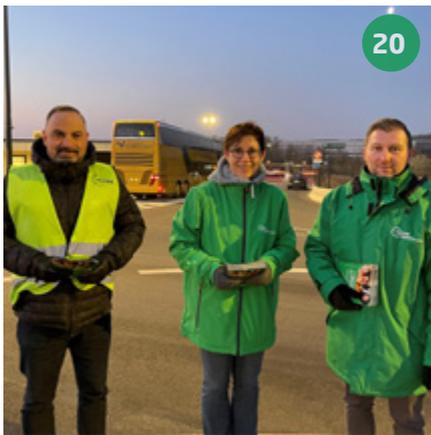
17



18



19



20



21

## Actions informatives

1-7 LCGB-Nettoyage de bâtiments

8 CHL

9-12 Dussmann Service

13-14 Luxair

15 K2 Constructions

16 Rinnen Constructions Sàrl

17 Dussmann Catering

18 P.P. Constructions

19 Cactus

20 Commission des frontaliers français

21 Mola Sàrl

22 Tavares Da Silva Frères Sàrl

23 Jules Farenzena

24 Commune de Schiffange



22



23



24



# Vaccination antigrippe GRATUITE



**LUXMILL**  
Mutuelle



En octobre, LUXMILL Mutuelle, la caisse de décès du LCGB, vous offre la vaccination gratuite contre la grippe saisonnière.

Il suffit de vous inscrire (avec nom complet et numéro membre) avant le 10 septembre 2022.

La date et le lieu de la vaccination vous seront communiqués ultérieurement selon les disponibilités.

Découvrez également les conditions de remboursement de la LUXMILL Mutuelle au niveau de médecine complémentaire via [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu).

## Inscriptions :

☎ + 352 49 94 24 - 226 / - 227 / - 228

✉ [pooladmin@lcgb.lu](mailto:pooladmin@lcgb.lu) | ou scannez le code QR



Impressum :

**LCGB**

**11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg**

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**