

03/2023

# SOZIALE FORTSCHRÈTT



● LCGB

● LCGB

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

## Editorial

Cargolux, un moment historique pour  
le modèle social luxembourgeois  
P. 2

## Congés

Changements et nouveaux congés  
applicables à partir du 22 août 2023  
P. 7

## Cargolux

Après 3 jours de grève, un accord  
pour le renouvellement de la CCT  
a été trouvé  
P. 28



**Patrick DURY**  
Président National  
du LCGB

## Cargolux, un moment historique pour le modèle social luxembourgeois

“ Les journées du 14 au 16 septembre 2023 ont marqué un moment historique pour le Luxembourg et son secteur de l’aviation. Pendant ces trois jours, les salariés de Cargolux sont entrés en grève suite au décret de non-conciliation qui a fait suite à 18 mois de négociations collectives respectivement l’échec de la procédure de conciliation.

Avant le déclenchement de la grève, les syndicats, sous le lead du LCGB, étaient à tout moment disposés à trouver une solution sur la table de négociation. Pourtant aucun résultat satisfaisant n’a pu être obtenu au cours de 28 réunions de négociations et de 5 réunions de conciliation.

Les négociations collectives ont échoué parce que la direction générale de Cargolux n’a pas voulu donner gain de cause aux revendications essentielles de son personnel :

- une augmentation salariale globale de 6% pour tous les salariés ;
- combinée avec une garantie de protection contre l’inflation qui assure le traitement égal de tous les salariés de Cargolux dans l’hypothèse d’un plafonnement de l’index respectivement l’introduction d’un système d’indexation dégressif ;
- et l’introduction d’une nouvelle grille de salaire transparente et reconnaissant l’ancienneté du personnel du sol tel que prévu dans la convention collective actuelle ;
- et finalement un règlement interne sur le télétravail dans le respect des dispositions légales de la codécision entre direction et délégation du personnel.

*Uniquement un accord global sur tous les points litigieux a pu mettre un terme à la grève qui a débuté le matin du 14 septembre 2023 devant le siège social de Cargolux.*

Ces revendications étant indissociables, la grève a démarré sous le mot d’ordre d’un arrêt du conflit social sous condition d’un accord global sur tous les points en suspens.

En effet, les salariés de Cargolux étaient pendant la pandémie du COVID-19 parmi les travailleurs de première ligne, déclarés comme essentiels pour le bon fonctionnement de notre société. Pendant les pires moments de la crise sanitaire, les salariés ont travaillé jusqu’à 12 heures par jour pour garantir l’approvisionnement de notre pays en matériaux vitaux.

Si tout le personnel de Cargolux a certes mérité les applaudissements qu’ils ont reçu pendant la crise sanitaire, l’heure était maintenant venue pour la direction générale de Cargolux de reconnaître à sa juste valeur le travail de son personnel.

Endéans une journée, la détermination et l’unité du personnel du sol et des pilotes ont cloué au sol tous les avions de Cargolux. Cet engagement et ce soutien des salariés a permis aux syndicats de reprendre les négociations et de signer avec la direction générale un accord global à la fin de la 3e journée de grève.

Il s’agit d’un excellent résultat qui prend en compte l’essentiel des revendications du personnel de Cargolux. Ainsi, les salariés auront notamment droit à une augmentation salariale de 5,5 % à partir du 1er septembre 2023 jusqu’au 31 août 2027 (y compris une grille de salaire révisée pour le personnel technique de maintenance) et une protection de l’indexation.

“ Avec cet accord, les syndicats et la direction générale comptent garantir que Cargolux reste un pilier essentiel de l'industrie logistique au Luxembourg. Pour que Cargolux reste attractive, il faut effectivement des conditions salariales attractives. En même temps, les partenaires s'engagent à renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise.

La grève chez Cargolux est à la fois une réussite et un échec. Une réussite parce que la solidarité des salariés a permis de trouver un accord global, mais un échec parce que le modèle social luxembourgeois n'a pu éviter le conflit social.

Il convient donc de se poser la question si la grève auprès de Cargolux va entrer dans les annales de l'histoire comme moment-clé de renforcement ou de sortie du modèle social luxembourgeois.

## SOMMAIRE

---

4	Actualité
15	Conventions collectives
20	Entreprises
46	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

# Actualité





## QUADRIPARTITE UNE POLITIQUE DE SANTÉ À LA TRAINÉ

Le 7 juin 2023 s'est tenue la dernière réunion quadripartite de la période législative 2019-2023. A cette occasion, les partenaires sociaux ont pu faire le point sur la situation financière de l'assurance maladie-maternité et dresser un état des lieux des différents sujets d'actualité qui ont dominé les dernières années tels que p.ex. la digitalisation et l'amélioration des prestations.

Pour le LCGB, c'est un bilan décevant, car loin des enjeux et des défis : les retards déjà accumulés en 2019 en matière de modernisation de la sécurité sociale et du système de santé se sont encore aggravés et de multiples sujets importants restent en suspens malgré une urgence de plus en plus avérée.

En premier lieu, la situation financière de l'assurance maladie-maternité est en dégradation constante depuis le début de la pandémie du COVID-19. Depuis 2020, les exercices de la CNS étaient systématiquement déficitaires faisant en sorte que les réserves financières dégradent continuellement. Malgré des interpellations récurrentes du LCGB, aucune discussion n'a jusqu'ici été menée sur la création de sources de financement alternatives aux cotisations sociales.

La seule piste concrète qui a jusqu'ici pu être dégagée pour analyse est celle de revoir les différents mécanismes de financement et de différencier clairement entre les dépenses à charge de la CNS et de l'Etat.

A titre d'exemple, il convient de citer la dotation budgétaire qui est censée couvrir la partie des frais de maternité qui étaient jusqu'en 2010 à charge du budget de l'Etat. Outre le fait que cette dotation de 20 millions € est depuis des années insuffisante pour couvrir les frais supplémentaires réels pour la CNS, le Gouvernement ne prévoit actuellement pas de la prolonger au-delà du 31 décembre 2023.

**Pour lire la suite, tournez la page.**

En deuxième lieu, il convient de rappeler les différents chantiers où le Gouvernement peine à faire évoluer le système de santé dans l'intérêt des assurés :

- une digitalisation qui avance trop lentement et qui reste jusqu'à présent sans stratégie nationale ;
- une nomenclature des soins dentaires qui ne contient toujours pas toutes les améliorations décidées en 2016 et 2017 par la quadripartite ;
- des temps d'attente toujours considérables dans les services d'urgence ou pour la prise de rendez-vous pour un IRM ;
- des problèmes existentiels récurrents sans solution en ce qui concerne la perte de l'emploi et de l'affiliation à la sécurité sociale après les 78 semaines

de maladie respectivement l'absence d'un revenu dans le contexte d'avis contradictoires du contrôle médical et de la médecine du travail.

A cela s'ajoute qu'aucun projet concret du « Gesondheitsdësch » instauré en 2020 n'a jusqu'à présent abouti. Le sujet le plus urgent en discussion autour de cette table, à savoir l'attractivité des professions médicales et de santé face à une pénurie de plus en plus évidente sur le terrain, reste fondamentalement sans réponse. En parallèle, la décentralisation des infrastructures pour la prise en charge de soins ambulants n'avance qu'à petits pas.

Force est donc de constater que le Gouvernement n'a pas réussi, au cours des cinq dernières années, à récupérer les retards déjà

accumulés depuis la dernière réforme de santé datant de 2011. Pour le LCGB, le Gouvernement a clairement échoué à recentrer la sécurité sociale et le système de santé sur les besoins et attentes des assurés.

Outre le risque que ces retards peuvent de plus en plus difficilement être récupérés, la soutenabilité financière de l'assurance maladie-maternité reste incertaine et risque à terme de saper tout marché de manœuvre pour un système de santé plus moderne et juste pour tous les assurés tel que revendiqué depuis des années par le LCGB.

## INDEMNITÉ PÉCUNIAIRE

Simplification de la procédure de recalcul par la CNS en cas de perte de revenu pendant la période d'indemnisation.

La Caisse nationale de santé (CNS) a simplifié la procédure pour la demande de recalcul de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Pour rappel : l'indemnité pécuniaire prend cours à l'expiration de la période de maintien intégral du salaire par l'employeur, soit à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs.

Toutefois, la CNS applique une méthode de calcul différente de celle des employeurs. Ainsi, une perte de revenu ne peut pas être évitée pour les jours de maladie représentant une fraction d'un mois. Ce sont surtout les salariés prestant du travail posté ou travaillant les jours fériés et/ou les dimanches qui sont concernés par cette problématique.

Si un salarié constate une perte de revenu pendant la période d'indemnisation par la CNS, il peut désormais demander pour le mois en question un recalcul de l'indemnité pécuniaire en remplissant un simple formulaire.

Pour un recalcul, le salarié concerné doit :

- remplir la demande de recalcul des prestations en espèces pour la fraction du mois concerné
- et joindre le décompte détaillé de l'employeur pour le mois en question.

**Tous les documents doivent être envoyés à l'adresse suivante :**

**CNS - Département Prestations en espèces  
L-2980 Luxembourg**

**Pour télécharger le formulaire de la CNS, il vous suffit de scanner le code QR:**



## Mise à jour des Rápidos 01.09.2023

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, une nouvelle tranche indiciaire a été appliquée. La cote d'application de l'échelle mobile des salaires monte ainsi de 921,40 points à 944,43 points.

Scannez le code QR pour consulter les Rápidos adaptés en conséquence avec les montants actuels des différentes prestations sociales depuis septembre 2023 :





# CONGÉS LÉGAUX EXTRAORDINAIRES

Changements et nouveaux congés applicables à partir du 22 août 2023.

## Adaptations du congé de naissance ou adoption d'un enfant



À la naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu, le père ou la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné a droit à 10 jours de congé.

Ces jours de congé sont limités à un seul congé par parent et par enfant et ne sont pas cumulables.

Les jours de congé correspondent à 80 heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures. Pour le salarié dont la durée de travail est inférieure à 40 heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans le contrat de travail ou la convention collective. Ces heures doivent être prises dans les 2 mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, la date de la prise d'effet de l'adoption ou l'emménagement effectif de l'enfant dans le ménage du parent.

Ces congés sont en principe fixés selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. Sans accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance/l'accueil de l'enfant.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles, auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompa-

gnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date présumée de l'accueil de l'enfant.

Si l'accouchement a lieu 2 mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible permettant de recourir au congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure.

## Nouveaux congés extraordinaires légaux



**Le congé pour raisons de force majeures liée à des raisons familiales urgentes et imprévues** est réservé aux cas de force majeure liés à des raisons familiales

urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié.

Sur une période d'occupation de 12 mois, 1 jour de congé est accordé.



**Le congé aidant** est prévu en cas de soins ou aide personnels à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave (attestée par un médecin) qui réduit sa capacité et son autonomie, rendant le membre de famille (mère, père, conjoint, partenaire, fils ou fille) ou la personne de son ménage incapable de compenser ou de faire

face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé.

Sur une période d'occupation de 12 mois, 5 jours de congé sont accordés.

Ces jours de congés extraordinaires correspondent à 8 heures respectivement 40 heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 40 heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence. Le 3<sup>e</sup> jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur :

- un certificat médical attestant que les conditions de soins personnels ou d'aide personnelle sont remplies, et ;
- un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin de soins ou d'aide, ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Pour télécharger le tract avec tous les jours de congé, il vous suffit de scanner le code QR:





# FORMES SOUPLES DE TRAVAIL

Meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée.

A partir du 21 août 2023, le Code du Travail prévoit que les salariés ont le droit de demander des formes souples de travail. Cela donne aux salariés de nouvelles possibilités de mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

## Conditions

Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur pour demander des formules souples de travail à condition de :

- justifier d'une ancienneté de service continue auprès du même employeur d'au moins 6 mois, et ;
- être parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de 9 ans, ou ;
- apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille (mère, père, conjoint, partenaire, fille ou fils) ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave.

## Les formules souples de travail

Le salarié peut demander d'aménager son régime de travail, sous forme, notamment :

- d'un recours au travail à distance,
- des horaires de travail flexibles ou
- d'une réduction du temps de travail.

## Durée

La période fixée pour profiter des formes souples de travail ne peut pas dépasser la durée de 1 an.

## Procédure

L'employeur doit examiner la demande de formules souples de travail et y répondre dans un délai de 1 mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas d'accord entre les parties, le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.

Le salarié a également le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie.

Dans ce cas, l'employeur doit examiner la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai de 1 mois en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

## Protection du salarié

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable au motif que ce dernier a demandé ou bénéficié de plusieurs formules souples de travail.



# DROIT À LA DÉCONNEXION PROFESSIONNELLE

Un sujet pour tous et un problème concret.

Le 30 juin 2023, la nouvelle loi sur le droit à la déconnexion a été publiée. Les salariés seront ainsi mieux protégés à l'avenir.

Le besoin d'une déconnexion professionnelle est intimement lié aux constats et faits suivants :

- phénomène de société liée à la digitalisation et généralisation des outils informatiques
- risque d'une infobésité et incapacité de se déconnecter du monde numérique
- comportement d'utilisation malsaine des libertés offertes par le monde numérique

La non-déconnexion s'installe quasi mécaniquement dans le monde du travail et devient

une réalité quotidienne pratiquée et acceptée à la fois par le salarié et l'employeur.

Fidèle à son engagement pour une digitalisation humaine, le LCGB a activement contribué au cours des 3 dernières années à la création d'une base légale propre au droit à la déconnexion.

La nouvelle loi prévoit notamment que les entreprises sont obligées de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnels. Pour les entreprises couvertes par une convention collective de travail (CCT) ou un accord subordonné, ce régime doit obligatoirement être négocié à ce niveau.

Sur cette base, le LCGB va maintenant s'engager pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion, par la négociation de conventions collectives modernes.

POUR PLUS D'INFOS,  
CONSULTEZ NOTRE BROCHURE  
« DROIT À LA DÉCONNEXION »



## MESURES DE LA TRIPARTITE

« Bëllegen Akt » & le crédit d'impôt conjoncturel.

### « Bëllegen Akt »

Afin de réduire le coût de l'achat d'un logement à des fins d'habitation personnelle, il existe un crédit d'impôt sur les droits d'enregistrement et de transcription (aussi appelé « Bëllegen Akt ») chez le notaire.

Avec effet rétroactif au 7 mars 2023, ce crédit d'impôt est passé de 20.000 à 30.000 €.

Ceci signifie que tout acquéreur d'une habitation ou d'un terrain qui a bénéficié du crédit d'impôt à partir du 7 mars 2023 (date de l'acte notarié) a droit au plafond maximal de 30.000 euros et donc au remboursement des droits d'enregistrement et de transcription payés en trop pendant cette période.

### Crédit d'impôt conjoncture (CIC)

Conformément à l'accord tripartite du 7 mars 2023, la Chambre des députés a voté le crédit d'impôt conjoncture (CIC).

Pour le mois de juillet 2023, les salariés et pensionnés ont bénéficié rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023 des crédits d'impôt conjoncture pour la période de janvier à juillet. Ensuite, le CIC est versé mensuellement jusqu'au mois de décembre 2023.

POUR PLUS D'INFOS,  
CONSULTEZ NOTRE FLYER SUR LE  
CRÉDIT D'IMPÔT CONJONCTURE





## COMITÉ CENTRAL DU LCGB

Echange de vues avec Luc FRIEDEN, tête de liste du parti CSV aux élections législatives 2023.

Le 5 juin 2023, Luc FRIEDEN, tête de liste du parti politique CSV aux élections législatives du 8 octobre 2023 a participé comme invité à une réunion du comité central du LCGB.

À cette occasion, Luc FRIEDEN a d'abord présenté les priorités politiques de son parti dont le renforcement de la politique sociale et économique, la mise en œuvre d'une réforme fiscale socialement équilibrée, la création de logements abordables ou encore la transition digitale et écologique.

L'invité a ensuite répondu aux interrogations des membres du comité central qui ont notamment porté sur des sujets d'actualité syndicale telle que la politique de santé, la formation professionnelle continue, la mobilité et la pérennité de notre système d'assurance pension.





SERVICES  
DU LCGB

## ASSISTANCE EN VIE PRIVÉE

Le LCGB vous offre une aide professionnelle en différentes langues pour toute démarche relative à la vie privée et en relation avec les administrations publiques comme par exemple le renouvellement du permis de conduire ou du passeport, des questions sur le surendettement ou d'autres questions générales sur les douanes et accises (enregistrement d'une voiture, etc.).



### Déclaration d'impôts

Le LCGB vous offre de l'aide et de l'assistance pour l'établissement de votre déclaration d'impôts.



### Assistance juridique en vie privée

Le LCGB vous offre de l'aide et de l'assistance en cas de divorce, de tutelle ou en cas de questions ou de problèmes concernant les contrats de bail (p.ex. : résiliation contrat de bail, charges, etc...) avec une participation aux frais d'avocat.



### Service pensions

Le LCGB vous offre une analyse de votre carrière professionnelle pour établir une simulation et estimation de votre pension. Le LCGB vous accompagne dans les démarches à suivre en vue de faire la transition entre la vie active et la pension.



### Assurances

Le LCGB vous offre de l'aide et de l'assistance en cas de questions ou problèmes au niveau des contrats d'assurance existants ou futurs.

Découvrez tous les services  
et prestations du LCGB :





## COOPÉRATION ENTRE LCGB ET INAS

Le 26 juin 2023, le LCGB et l'INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale) ont signé un accord de coopération.

Concrètement, le LCGB et l'INAS travaillent en collaboration pour offrir de l'aide quant à la pension de vieillesse, d'invalidité, de sur-vie, la vérification des cotisations sociales, les allocations familiales, le chômage, les accidents de travail et maladies professionnelles, etc. en Italie.

Lors de la réunion, les représentants des deux parties se sont échan-gés sur les situations actuelles au Luxembourg et en Italie, ainsi que sur les services et prestations respectives.

L'INAS (Institut National d'Assistance Sociale) est un institut d'assis-tance et de conseil pour les salariés italiens en Italie et dans le monde entier de la CISL, un des plus importants syndicats italiens.

### PRENEZ RENDEZ-VOUS AVEC L'INAS

au ☎ 49 94 24 311 ou ☎ 49 94 24 1  
Chaque 2<sup>e</sup> jeudi du mois

Trouvez toutes les dates dans  
notre agenda sur [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)  
ou scannez le code QR



Vous trouvez toutes nos presta-tions dans notre brochure  
« Services & Prestations »  
du LCGB.

Vous pouvez aussi la télécharger sur  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) sous la rubrique des  
publications ou bien via le code QR

## ENTREVUE AVEC LES RESPONSABLES D'HARMONIE MUTUELLE

En date du 25 août 2023, une délégation du LCGB a rencontré les responsables d'Harmonie Mutuelle en vue de faire le point sur le partenariat entre la mutuelle française et l'organisation syndicale.

Cette entrevue s'est déroulée dans un climat très cordial et a permis de tirer un bilan du partenariat. Des réflexions constructives ont été faites sur les conditions du partenariat afin de poursuivre le développement de celui-ci et d'offrir le meilleur service aux membres.



**Tarif préférentiel aux membres frontaliers français**  
Pour plus d'informations, scannez le code QR



## OUVERTURE DU NOUVEAU BUREAU LCGB À THIONVILLE

Depuis le 18 septembre 2023, nos consultants vous accueillent à l'adresse suivante :

**📍 1, place de la Gare | F-57100 Thionville  
2<sup>e</sup> étage**

**Consultations uniquement sur rendez-vous :**

Lundi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h00

☎ +352 49 94 24 1 | ✉ [rdv@lrgb.lu](mailto:rdv@lrgb.lu) (en indiquant le lieu de la consultation) | par l'application « TonLCGB »

**Questions sur votre dossier :**

Rafael RODRIGUES | ☎ +33 (0) 382 86 40 70 | ✉ [rrodrigues@lrgb.lu](mailto:rrodrigues@lrgb.lu)





# ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

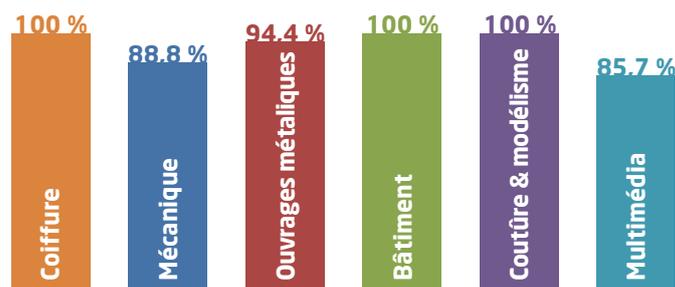
CIFOP : Une passerelle vers un emploi durable.

Fin juillet 2023, la boucle s'est fermée pour cette fin d'année scolaire 2022-2023. Le CIFOP (Centre International de Formation Pratique) vient de confirmer les bons résultats de l'année aux examens d'état et de sortie.

Faut-il encore présenter cette structure pionnière de JED ? Le centre international de formation pratique basé à Mboro utilise une pédagogie novatrice en matière de formation professionnelle par son approche par les compétences, alliant théorie et pratique et dans l'air du temps à travers son offre diverse et actuelle.

Une belle année pour les sessions déroulées avec une moyenne de réussite de 90%, pour l'ensemble des filières avec les résultats suivants :

## Taux de réussite à l'examen de sortie



Des résultats très satisfaisants qui redorent le blason du CIFOP, un centre qui s'investit dans la formation professionnelle depuis plus de 35 ans en donnant une seconde chance à une centaine de jeunes qui ont connu un échec dans l'école formelle.

Avec une dizaine de filières dont la toute nouvelle en électricité, le centre permet à ses apprenants d'approfondir des compétences techniques et des compétences comportementales tout en améliorant leur développement professionnel continu et de pouvoir être aptes dès la sortie. Une porte professionnelle vient de s'ouvrir à eux.

Tout en leur souhaitant « bon vent », le CIFOP reste présent pour leur insertion professionnelle.



Si vous voulez soutenir l'association « Guiden a Scouten Fir ENG Welt », vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

**IBAN : LU54 1111 0882 8010 0000**  
**BIC : CCPLULL**



# Conventions collectives

# 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.



## Alcuilux Desox

**Signature : 16 mai 2023**

**Validité : 01/01/2023-31/12/2024**

**Acquis :**

- augmentation salariale à partir de janvier 2024 ;
- prime d'ancienneté de 25 €/année à partir de la première année de service ;
- mise à jour du texte coordonné.



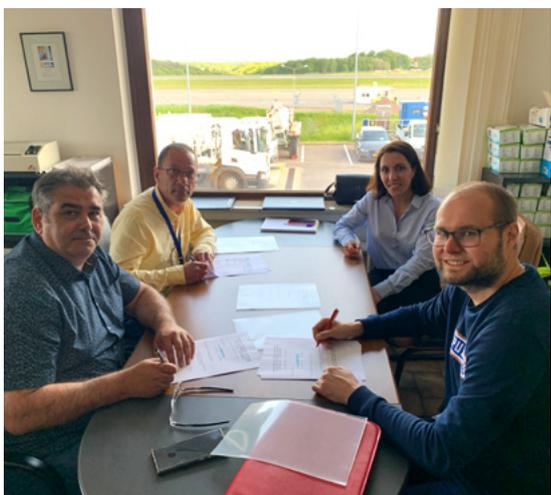
## Simaform

**Signature : 16 mai 2023**

**Validité : 01/01/2023-31/12/2024**

**Acquis :**

- introduction des tickets restaurants à partir de janvier 2024 ;
- prime d'ancienneté de 25 €/année à partir de la première année de service ;
- mise à jour du texte coordonné.



## Luxfuel S.A.

**Signature : 17 mai 2023**

**Validité : 01/01/2023-31/12/2025**

**Acquis :**

- augmentations salariales linéaires : + 1,5 % du salaire horaire au 1<sup>er</sup> avril 2023 ; + 1,5% au 1<sup>er</sup> avril 2024 et + 1,5% au 1<sup>er</sup> avril 2025
- augmentation des jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté :
  - » 1 jour supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté
  - » un 2<sup>e</sup> jour supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté
  - » un 3<sup>e</sup> jour supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté
  - » un 4<sup>e</sup> jour supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté
  - » un 5<sup>e</sup> jour supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté



## Dupont de Nemours

**Signature : 12 juin 2023**  
**Validité : 01/01/2023-31/12/2025**

### Acquis :

- versement des primes uniques pour en mars 2023, 2024 et 2025 à des collaborateurs soumis au principe de la conception des rôles ;
- augmentations de la moyenne « Merit » de 1,2% pour les employés soumis au principe Single Role pour les années 2023, 2024 et 2025 ;
- augmentation du pécule de vacances ;
- conversion des jours fériés habituels pour les travailleurs postés ;
- augmentation du supplément pour les mutations temporaires à la journée de 25,5% à 26%.



## ArcelorMittal Centre Logistique Européen

**Signature : 13 juin 2023**  
**Validité : 3 ans**

### Acquis :

- la reconduction de tous les acquis contenus au sein de la CCT ;
- l'introduction progressive de chèques repas pour tous les salariés du site ;
- l'amélioration de la prime de sécurité et de la prime de présence ;
- l'introduction d'un cadeau d'ancienneté.



## CACTUS S.A.

**Signature : 15 juin 2023**  
**Validité : 01/01/2023-31/12/2025**

### Acquis :

- une revalorisations salariales ;
- d'une prime unique en fonction de l'ancienneté du salarié.



## Domaines Vinsmoselle

**Signature : 20 juin 2023**

**Validité : 01/07/2023-30/06/2026**

**Acquis :**

- nouvelle grille salariale moderne et évolutive (avec le SSM) et avec augmentation des salaires tous les 2 ans à un taux fixe de 1,8% ;
- 1 jour de congé supplémentaire pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans ;
- le jour de congé supplémentaire déjà acquis depuis des années pour les salariés ayant une ancienneté de 12 ans sera désormais déjà accessible à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- les nouveaux salariés avec une ancienneté de 6 mois dans la société seront désormais aussi éligibles à l'octroi de la gratification de fin d'année ;
- 30 minutes de pause au lieu de 60 minutes pour les salariés des caves et fin de service à 15h30 au lieu de 16h00 ;
- les bons d'achats ont été revalorisés à hauteur de 250 € pour l'année 2024.



## Anthogyr (anc. Simedra)

**Signature : 21 juin 2023**

**Validité : 01/01/2022-31/12/2024**

**Acquis :**

- la participation aux chèques repas passe de 5,40 € à 8,00 € par chèque à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ;
- le plafond de la prime d'intéressement, liée aux résultats financiers passe de 3% à 3,5% de la masse salariale à partir de l'année 2023.



## St George's International School

**Signature : 21 juin 2023**

**Validité : jusqu'au 31 décembre 2025**

**Acquis :**

- extension des carrières pour les techniciens de laboratoire, infirmiers et le personnel administratif de 2 échelons d'ancienneté ;
- revalorisation des carrières pour les éducateurs et les assistants de soutien pédagogique en les adaptant aux carrières des enseignants ;
- un jour de pont à fixer annuellement par la Direction ;
- augmentation de 23% des primes de voyage pour les secouristes ;
- l'introduction d'une indemnité de 120 €/mois pendant la période de construction du parking (hors congés d'été).



## Commune de Walferdange

**Signature : 30 juin 2023**

**Validité : 3 ans**

**Acquis :**

- revalorisation des primes de saleté, de risque et de sévérité ;
- ajustement de la classification des employés ayant un diplôme de technicien ou une qualification équivalente.



## No Nail Boxes

**Signature : 24 juillet 2023**

**Validité : 01/07/2023-30/06/2026**

### Acquis :

- supplément pour des tournées de l'après-midi;
- prime de présence ;
- prime d'ancienneté : des nouveaux échelons d'ancienneté offrant plus de possibilités d'évolution aux salariés ;
- allocation du 13<sup>e</sup> mois : à partir du 01/01/2025, les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et une absence de < 10 jours auront droit au 13<sup>e</sup> mois égal à 115 % du salaire de base du mois de décembre de l'année précédente.



## Zeemann

**Signature : juillet 2023**

**Validité : 01/01/2023-31/12/2024**

### Acquis :

- augmentation des salaires afin de garantir le maintien des écarts de rémunération entre les fonctions, compte tenu des responsabilités et des tâches propres à chacun des postes ;
- réévaluation de la grille salariale ensemble avec la délégation du personnel LCGB, en cas d'évolution du salaire social minimum et / ou en cas d'adoption d'un nouvel indice.

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur :**

- Maintien de l'index et de l'ajustement des pensions
- Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires
- Augmentation du salaire minimum au-dessus du seuil de pauvreté
- Amélioration des allocations familiales
- Négociation de conventions collectives attractives



**Découvrez nos valeurs et engagements**



# Entreprises



## E.LECLERC REPREND MATCH ET CORA AU LUXEMBOURG

En date du 18 juillet 2023, le groupe français E.Leclerc a officialisé l'acquisition de plusieurs entreprises à savoir Cora Luxembourg, Match Est Sarl, Match Centre S.A, Courthéoux SA et Profilux SA.

Au sein du Grand-Duché de Luxembourg, il existe actuellement 27 points de vente qui emploient un effectif total de 1.200 salariés répartis dans 12 supermarchés Match, 13 formats de proximité Smatch ainsi que 2 hypermarchés Cora.

Le syndicat LCGB, représenté dans ces différentes entreprises, collaborera étroitement avec les délégations du personnel pour observer attentivement toutes les étapes de cette reprise.

Dans le cadre de cette acquisition, le LCGB insiste sur l'importance du maintien du dialogue social avec les partenaires sociaux, ainsi que la préservation de tous les contrats de travail et des acquis déjà établis dans les conventions collectives négociées par les syndicats représentés dans ces entreprises.

Il est également souligné que la vente totale des parts du groupe Louis Delhaize envers le groupe français E.Leclerc n'a aucun lien avec le groupe Ahold Delhaize, qui représente 700 salariés au Luxembourg et est couvert par une convention collective négociée par le syndicat majoritaire LCGB.



Toutes les  
actualités sur  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

# JOURNÉES DES DÉLÉGUÉS

En vue des élections sociales 2024, le LCGB organise des journées des délégués pour chaque secteur.



## LCGB-SERVICE & COMMERCE

En date du 15 juin 2023, le comité fédéral LCGB-Services & Commerce a organisé sa journée des délégués qui a rassemblé plus d'une centaine de participants. A l'ordre du jour figurait le rapport d'activité, la présentation du programme d'actions et le renouvellement du comité.

Pour cette occasion, l'invité Tom BAUMERT, directeur de la Luxembourg Confederation (anciennement Confédération luxembourgeoise du commerce – CLC) a tenu un discours sur les défis du commerce.

## LCGB-NETTOYAGE DE BÂTIMENTS

Les quelques 200 délégués et membres enthousiastes se sont réunis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 à l'occasion de la Journée des Délégués du LCGB-Nettoyage de Bâtiments.

Les participants ont eu l'occasion de constater l'évolution du secteur du nettoyage dû au travail qui a été effectué au LCGB depuis les dernières élections sociales de 2019.

De plus, le comité fédéral LCGB-Nettoyage de Bâtiments

a présenté ses engagements et travaux futurs. Un de buts précis du comité est de continuer à s'engager fortement pour les agents de nettoyage et l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble du secteur au Luxembourg notamment par la négociation d'une convention collective sectorielle forte.

Le LCGB-Nettoyage de Bâtiments remercie chaleureusement tous les délégués et membres pour leur participation à cette journée des délégués.



## LCGB-TRANSPORT

Le 16 juin 2023 à l'occasion de sa journée des délégués, la fédération LCGB-Transport a renouvelé son comité, passé en revue les activités des deux dernières années et a adopté un programme d'action pour les deux prochaines à venir, axé notamment sur l'amélioration des conditions de travail et salariales des salariés du secteur et la protection des existences de ces derniers avec pour slogan « En chemin, en vue d'améliorations pour demain ! ».

Par sa présence sur le terrain, sa représentativité majoritaire dans le secteur, son expertise technique et sociale, le LCGB-Transport s'engage à fournir des réponses aux attentes des salariés et à anticiper les évolutions de la profession.

Dans ce contexte et afin de mettre l'homme au centre de son action, le LCGB-Transport a besoin d'une assise aussi large que possible dans le domaine

du transport. En vue des élections sociales de mars 2024, le LCGB-Transport vise à renforcer sa majorité dans le secteur par un travail de terrain encore plus intensif et dans le strict intérêt des salariés.

Le LCGB-Transport compte convaincre un maximum de salariés par la promotion de ses services et prestations, la mobilisation de tous ses délégués, membres et militants, ainsi que

son engagement syndical sans faille et ses actions d'information-concrètes.

L'ensemble des membres du comité de la fédération LCGB-Transport tient à remercier tous les participants à cette journée riche en informations et échanges !



## AGENDA DU LCGB

**Excursion de 2 jours à Otrrott - Alsace**  
28-29 octobre 2023

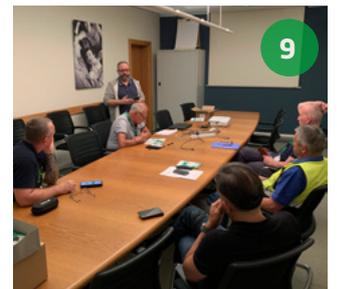
**Excursion de 2 jours en Forêt-Noire**  
18-19 novembre 2023

**Excursion de 2 jours à Froncfort et Mayence**  
16-17 décembre 2023

**Reception de Nouvel An**  
10 janvier 2024

POUR PLUS  
D'INFOS  
SCANNEZ-MOI







## Réunions de travail

- 1 PP. constructions, MP constructions et Deco-Toiture
- 2 Domaines Vinsmoselle
- 3 CFL Cargo
- 4 LCGB-Rentiers
- 5 LCGB-Navigation fluviale
- 6 Commune de Käerjeng
- 7 Ville d'Echternach
- 8 Ceratizit
- 9 Goodyear
- 10 HRS et SHD
- 11 LCGB-Secteur Public
- 12 ORPEA Luxembourg Exploitations
- 13 LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 14 Eurocomposites
- 15 AGEDOC
- 16 Banque BPER
- 17 Domus Construction
- 18 POST Luxembourg
- 19 AM Differdange

# MOTORWAY : INITIATIVE D'ANNIVERSAIRE

Plus de 200 collègues ont participé à l'action d'anniversaire pour notre collègue Claudio DOS SANTOS, qui n'a jamais abandonné malgré sa longue maladie.

Le 5 juillet 2023, notre cher ami et délégué de longue date chez Motorway, Claudio DOS SANTOS, a célébré ses 50 ans !

Claudio est bien plus qu'un simple délégué. Il est un exemple vivant de courage, de résilience et de détermination. Il a dû affronter une longue maladie, mais grâce à sa force intérieure et à son esprit combatif, il a réussi à se rétablir et à regagner sa vitalité.

Pour son 50<sup>e</sup> anniversaire, le LCGB a rendu visite à Claudio au centre de rééducation pour lui remettre un cadeau spécial.

Plus de 200 personnes ont participé à l'initiative de ses collègues de

travail pour montrer leur appréciation et leur soutien envers lui.

Cela souligne combien Claudio compte pour son entourage.

Claudio, ton parcours est une source d'inspiration pour nous tous. Ta force de caractère et ton optimisme sont une leçon de vie qui nous rappelle l'importance de ne jamais abandonner, peu importe les obstacles qui se dressent sur notre chemin.

À cette occasion, nous lui souhaitons également un bon rétablissement !



## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA SECTION LCGB-SESF DE RBC



En date du 8 juin 2023, l'assemblée générale de la section LCGB -SESF de l'entreprise RBC a eu lieu en présence des secrétaires syndicaux du LCGB.

Les membres se sont réunis pour discuter des questions importantes et élire les différents mandats. Ceci a permis de renforcer la cohésion et l'engagement des membres de la section LCGB-RBC.

Avec une équipe solide et motivée en place, la section LCGB-SESF de RBC est prête de continuer à relever les défis et surtout de protéger et de défendre les intérêts des salariés.

Nouveauté :  
Fonction de  
messagerie



Découvre «**TonLCGB**».

Tous les services LCGB dans ta poche

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlrgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie

[tonlrgb.lu](https://tonlrgb.lu) - [yourlrgb.lu](https://yourlrgb.lu) - [deinlrgb.lu](https://deinlrgb.lu) - [oteulrgb.lu](https://oteulrgb.lu)





## CONFLIT SOCIAL CHEZ CARGOLUX

Après 3 jours de grève, un accord pour le renouvellement de la convention collective a été trouvé.

Le 16 septembre 2023, LCCB, l'OGBL et Cargolux avaient le plaisir d'annoncer qu'un accord a été conclu sur les bases d'une nouvelle convention collective entre toutes les parties, y compris les quatre points bloquants concernant une augmentation salariale de 5,5 % à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'au 31 août 2027 (y compris une grille de salaire révisée pour le personnel technique de maintenance), une protection de l'indexation et la politique de l'entreprise concernant le télétravail.

Il s'en suit que la grève a cessé avec effet immédiat et tous les grévistes ont repris le travail.

Les négociations ont été menées en présence du président et directeur général de Cargolux, du président national du LCCB et de la présidente de l'OGBL.

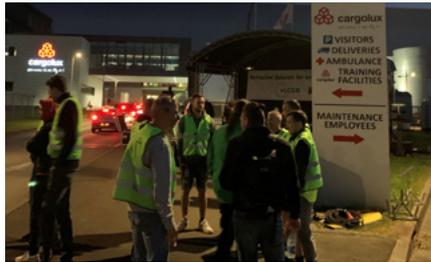
En tenant compte des exigences de toutes les parties signataires, la voie est ouverte à un dialogue social renforcé entre les syndicats et Cargolux.

L'engagement de tous les acteurs vise à garantir que Cargolux reste un pilier essentiel de l'industrie logistique au Luxembourg.

**Merci à tous pour l'engagement et le soutien tout au long des négociations collectives !**

Voici quelques impressions de la grève devant le siège social de Cargolux







## JOURNÉE D'ACTION EUROPÉENNE CONTRE LA FATIGUE DES CHAUFFEURS PROFESSIONNELS

Le 21 juin 2023, c'est la journée la plus longue de l'année. Pour les conducteurs professionnels, c'est le quotidien !

Le 21 juin 2023, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport et membre du syndicat européen des travailleurs du transport (ETF Road), a participé à la toute première campagne ETF intitulée « Day Against Driver Fatigue ». La « journée la plus longue » de l'année étant le quotidien de beaucoup de chauffeurs professionnels, la campagne a pour but de sensibiliser sur les risques de la fatigue pour la sécurité routière et de revendiquer des conditions de travail et d'emploi visant à contrecarrer la fatigue au volant.

Déjà en janvier 2023, le LCGB a mis en garde contre un projet de la Commission européenne visant à augmenter les temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus dans le transport de passagers par autobus et autocars dans le service occasionnel. Une telle approche ouvrirait la voie à plus de dumping social dans le secteur, au risque de tuer des vies en plus des emplois.

En effet, une étude européenne de 2021 de l'ETF a démontré qu'il existe une fatigue

chronique des conducteurs professionnels dans toute l'Europe. La fatigue des chauffeurs étant un facteur de risque majeur qui constitue non seulement une menace pour les conducteurs professionnels, mais également pour les autres usagers de la route.



Concrètement l'enquête démontre que :

- 2/3 des conducteurs professionnels se sentent régulièrement fatigués au volant

dont 66% des conducteurs d'autobus et d'autocars interrogés et 60% des conducteurs de poids lourds interrogés).

- 1/4 des conducteurs ont admis s'être endormis au volant au moins une fois au cours des douze derniers mois dont 24% des conducteurs d'autobus et d'autocars et 30% des conducteurs de camions.

Pire encore : d'après l'étude, certains chauffeurs professionnels ne s'aperçoivent pas des symptômes de fatigue jusqu'à ce qu'un accident se produise. Pourtant la fatigue entraîne une diminution des fonctions mentales et physiques ! Lors de la conduite, cela peut se traduire par un mauvais management de la direction, un mauvais suivi de la vitesse et une perte d'attention et de perception des dangers.

Par ailleurs, l'étude a fait ressortir que la fatigue des conducteurs n'est jamais de leur faute, mais en lien direct avec des mauvaises conditions de travail et d'emploi :

1. **De longues heures de travail** : La durée totale du temps de travail est un

facteur clé de la fatigue. Face à des horaires de travail particulièrement longs, 88% des chauffeurs de poids lourds et 60% des chauffeurs d'autobus et d'autocars interrogés travaillaient plus de 40 heures par semaine. Une proportion significative de ces chauffeurs a même dépassé les 50 heures par semaine.

2. **Salaires bas** : Des témoignages des conducteurs ont scandaleusement affirmé que malheureusement ils étaient obligés de dépasser les heures de travail légales pour pouvoir se nourrir.
3. **Obligation de travailler pendant la pause** : Très souvent les conducteurs disent sauter leurs pauses légales pour accomplir de tâches telles que la supervision des activités de chargement et de déchargement ou le chargement et le déchargement des bagages des passagers, l'interaction avec les dispatchers ou les clients, etc.
4. **Interruptions du repos et du sommeil et mauvaises conditions de sommeil** : Assez souvent les conducteurs manquent d'installations de repos appropriées pour des voyages en ferry ou en train.
5. **Conditions de travail imprévisibles** : De nombreux conducteurs sont confrontés à des horaires de travail irréguliers et parfois irréalistes des équipes tournantes avec des changements fréquents dans les horaires de travail et de repos ainsi que des horaires sans stop 24h sur 24 et de travail de nuit
6. **Sécurité au travail et protection de la santé** : Les conducteurs doivent souvent travailler dans des conditions environnementales difficiles et désagréables qui contribuent à la fatigue comme p.ex. la chaleur, le froid, le bruit, les vibrations mécaniques à l'intérieur du véhicule, ainsi que des facteurs externes tels que le mauvais temps, la mauvaise visibilité, les routes en mauvais état et le trafic à forte densité, etc.

Finalement, l'étude a démontré que les conducteurs craignent généralement de signaler de tels incidents pour éviter des répercussions négatives sur leur emploi. L'ampleur réelle du problème pourrait donc potentiellement être bien plus importante que les chiffres de l'étude le renseignent.

Pour le LCGB, il est tout simplement inadmissible que des employeurs exercent de la pression sur les chauffeurs de route pour maximiser leurs profits. Les marchandises

ont certes un coût, mais la vie des chauffeurs est inestimable !

La fatigue étant un problème grave et répandu à travers toute l'Europe, le Luxembourg a déjà pris les devants en adaptant son cadre réglementaire en faveur de journées de travail moins longues pour les chauffeurs d'autobus.

En effet, grâce à l'engagement persévérant et intense du LCGB, seul syndicat à œuvrer sans relâche pour la baisse des amplitudes, le règlement grand-ducal relatif à l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route a été substantiellement amélioré en octobre 2018. Il permet de fractionner les temps de conduite et de repos en faveur d'une réduction des journées de travail des chauffeurs d'autobus affectés à des lignes de moins de 50 kilomètres.

Cependant les chauffeurs travaillant dans les secteurs de la logistique et du transport routier de marchandises ne profitent actuellement pas d'une réglementation plus avancée en ce qui concerne l'organisation de leur temps de travail.

En tant que porte-parole des salariés dans le secteur du transport, le LCGB a demandé l'ouverture des pourparlers avec la Fédération des employeurs, le Groupement Transports, afin de renégocier la convention collective de travail du secteur Transport & Logistique actuellement en vigueur et améliorer ainsi les conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur.

Le LCGB est d'avis que cette convention collective, reconduite tacitement depuis le 31 mars 2011, est obsolète et ne permet plus de faire face à la pénurie de chauffeurs à laquelle le Luxembourg n'échappe pas au même titre que les pays européens.

Une modernisation de la convention collective existante est absolument primordiale afin de garantir des conditions de travail attractives et respectueuses de la santé et sécurité pour les conducteurs de camions internationaux.



### Première réunion de négociation pour le renouvellement de la convention collective sectorielle Transport & Logistique

En juin 2023, le LCGB, porte-parole et syndicat majoritaire dans le secteur du transport a officiellement demandé l'ouverture de pourparlers sur la convention collective sectorielle Transport & Logistique (secteur des camions). La première réunion de négociation avec la fédération des employeurs « Groupement Transports » a eu lieu le 12 juillet 2023 afin de discuter de la situation économique et sociale du secteur.

Le LCGB est d'avis que cette convention collective, reconduite tacitement depuis le 31 mars 2011, est obsolète et manque cruellement d'attractivité. De ce fait, elle ne permet plus de faire face à la pénurie de chauffeurs à laquelle le Luxembourg n'échappe pas, au même titre que les pays européens.

Une modernisation de la convention collective existante est absolument primordiale, afin de garantir des conditions de travail attractives et respectueuses de la santé et sécurité pour les conducteurs de camions internationaux.

La prochaine étape consistera à établir un cahier de revendications sur base des attentes des salariés. A cet effet, une réunion intersyndicale a d'ores et déjà été planifiée en ce sens et en vue de la prochaine réunion de négociation prévue en automne.

Le LCGB continuera à s'engager sans relâche, et ce, dans l'intérêt de tous les salariés concernés. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé des suites du dossier.





## Actions informatives

- 1-3** LCGB-Nettoyage de Bâtiments
- 4-7** Nettoservice
- 8** Homesell Service
- 9-14** ISS
- 15** ABSC
- 16** Express Services & Wisag
- 17-18** Dussmann Service
- 19-20** LCGB-Construction & Artisanat
- 21** Rotarex
- 22** Demy Schandeler
- 23** Cofralux
- 24** Restopolis
- 25** BIL
- 26** Express Services



## DOSSIER MOBIBUS

### Entrevue avec le Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics.

En date du 04 juillet 2023, une délégation du LCGB, ensemble avec le président de la fédération LCGB-Transport, Dominique MACHADO, s'est réunie avec le Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics, François BAUSCH afin de discuter du dossier MOBIBUS.

En effet, ce service permet aux personnes à besoins spécifiques de disposer d'un transport complémentaire lorsque les transports publics ordinaires ne sont pas disponibles ou accessibles à une personne atteinte d'un handicap social, mental ou physique ou d'une affection médicale permanente.

Depuis la mise en place de l'application digitale en août 2022 pour commander ledit transport, les salariés affectés au service MOBIBUS rencontrent de nombreuses contraintes dans l'exercice de leur fonction et notamment au niveau de leurs conditions de travail :

- **Manque de prévisibilité** : les tournées sont généralement transmises aux différents opérateurs du secteur du transport seulement une semaine à l'avance, ce qui entraîne une charge de travail pour le personnel roulant.

- **Manque d'organisation** : les nombreuses modifications et/ou annulations de tournées sont transmises tardivement, voire pas du tout, ce qui a également des répercussions sur la vie privée des conducteurs concernés.
- **Informations peu fiables** : Les informations transmises par l'application sur le type d'usagers transportés (par exemple les personnes à mobilité réduite) ne sont pas toujours justes et ne permettent donc pas aux chauffeurs de s'équiper à l'avance avec le matériel adéquat.
- **Des réclamations quotidiennes** : Les clients excédés par les retards manifestent leur mécontentement contre le personnel roulant, alors qu'ils n'y sont pour rien. C'est surtout le système de navigation défectueux de l'application qui fait que ni la situation du trafic en temps réel, ni les différents chantiers et les éventuelles déviations ne sont pris en compte.

Conscient des lacunes liées à cette digitalisation, le Ministre a expliqué que le fournisseur en charge de l'application n'a pas totalement

rempli ses obligations, afin de disposer d'un système performant et ceci, malgré les améliorations sensiblement apportées.

De ce fait, le Ministère a sollicité des bureaux externes afin de trouver des solutions et de réduire au maximum les diverses modifications pour permettre de disposer d'un planning plus stable pour les usagers et de facto cela conduira à l'amélioration des conditions de travail des chauffeurs concernés.

Le LCGB a insisté auprès du Ministre pour que, le cas échéant, une solution rapide et à court terme soit également envisagée.

Le Ministre s'est engagé à ce que cette application soit totalement fonctionnelle et performante pour la rentrée 2023/2024 et dans le cas contraire, il est envisagé de revenir à l'ancien système sous forme de fiches manuelles et l'application sera seulement remise en place une fois que cette dernière sera totalement opérationnelle.

Le LCGB continuera de suivre de près ce dossier et ce dans l'intérêt des salariés du secteur.



## SECTEUR TRANSPORT

### Conclusion d'accords bilatéraux en matière de sécurité sociale pour les chauffeurs frontaliers – une déconvenue politique !

En date du 5 juillet 2023, le LCGB syndicat majoritaire dans le secteur du transport, a rencontré des représentants du Ministère de la Sécurité sociale, de l'IGSS, du CCSS, du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics, ainsi que les fédérations des employeurs du secteur (Groupement Transport et FLEAA), pour faire le point sur la problématique relative au règlement 883/2004 et plus particulièrement le seuil des 25 % qui pose énormément de problèmes aux entreprises et salariés du secteur du transport.

En effet, et selon ledit règlement portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, les chauffeurs frontaliers exerçant une partie substantielle de leur activité, à savoir plus de 25 %, dans leur pays de résidence, sont soumis à la législation de celui-ci et doivent y être affiliés en matière de sécurité sociale.

Pour rappel, cette disposition avait conduit en début d'année 2021, à une désaffiliation massive des chauffeurs professionnels de la sécurité sociale luxembourgeoise. Le LCGB avait dû intervenir auprès du Ministère de la Sécurité Sociale, afin que la situation soit remédiée.

**Pour le LCGB, il est inacceptable que ces salariés soient exposés quotidiennement au risque de se voir désaffiliés de la sécurité sociale luxembourgeoise par le simple fait qu'un règlement européen n'est pas adapté à la réalité de leur métier. Ceci est d'autant plus pertinent, puisque la main-d'œuvre du secteur du transport au Luxembourg se compose de plus de la moitié de salariés frontaliers tandis que les activités revêtent notamment une importance capitale pour l'évolution des activités de logistique du pays.**

Le LCGB pointe depuis juillet 2020 sans relâche du doigt, le défaut d'adaptation du règlement européen à la réalité quotidienne des chauffeurs professionnels. Concrètement, le LCGB revendique la conclusion d'accords bilatéraux entre le Luxembourg et ses pays

voisins, tel que le prévoit l'art. 16 du règlement européen. Cette initiative permettrait de régler une fois pour toutes cette problématique de l'affiliation à la sécurité sociale en accordant un statut spécifique aux chauffeurs de transport frontaliers, comme celui qui va prochainement entrer en vigueur dans le cadre du télétravail.

Pourtant, lors d'une entrevue avec le Ministre en mars 2022, ce dernier s'est engagé à entamer des négociations pour de tels accords avec les pays frontaliers qui viseraient des conditions plus favorables au sein du territoire de la Grande Région.



Cependant, et lors de la réunion du 5 juillet 2023, selon les représentants ministériels, tout aurait été fait de leur côté dans ce dossier afin de négocier des accords bilatéraux, mais les pays voisins refuseraient catégoriquement d'en entendre parler. Toujours d'après eux, il pourrait y avoir une éventuelle ouverture quant à un projet pilote, mais uniquement au niveau des lignes de bus transfrontalières concernant le transport de passagers.

Bien que si ce projet pilote verrait réellement le jour et constituerait un pas positif pour remédier à la problématique pour les chauffeurs de bus frontaliers, cela reviendrait à catégoriser deux classes de chauffeurs à savoir : ceux qui transportent des personnes et ceux qui transportent des marchandises.

Pour le LCGB, en tant que porte-parole des salariés dans le secteur du transport, la ges-

tion de ce dossier est à la fois décevante et pitoyable. Le Ministère compétent donne l'impression d'être totalement dépassé par la situation et incapable de gérer un dossier capital pour l'économie du pays.

Déjà, lors de l'accord-cadre négocié par l'UE et ratifié par le Luxembourg début juin pour le télétravail des salariés frontaliers, le LCGB avait émis le constat amer que les chauffeurs frontaliers également concernés par le même seuil des 25 %, étaient encore les grands oubliés dans cette affaire.

**En outre et lors de cette entrevue, le LCGB a également fait part de sa plus grande déception dans ce dossier, tout en rappelant que le Luxembourg a massivement investi ces 20 dernières années dans le secteur du transport et de la logistique.**

Par ailleurs, le LCGB a également mis en garde que si rien n'est mis en œuvre, ce secteur, considéré comme essentiel lors de la pandémie du COVID-19, sera confronté à l'avenir à de graves difficultés aussi bien au niveau économique que de la pénurie de main-d'œuvre déjà omniprésente.

La difficulté pour le gouvernement de mener à bien ce type de dossier crucial, en dit long sur les relations qu'entretient le Luxembourg avec ses pays voisins !

En effet, si les pays frontaliers ne veulent même pas entendre parler de ce dossier, alors il convient de se poser la question pourquoi le Ministre compétent piétine dans ce dossier alors que des accords dérogatoires ont pu facilement être négociés dans le contexte de la pandémie ou en matière de télétravail !

Quoi qu'il en soit, le LCGB ne lâchera pas dans ce dossier et réclame une fois de plus la conclusion rapide d'accords bilatéraux pour remédier à cette problématique et ceci dans l'intérêt de TOUS les chauffeurs frontaliers occupés au Luxembourg !



# CONVENTION COLLECTIVE SECTEUR BUS

## Signature d'un accord de principe avec la FLEAA.

En date du 14 septembre 2023, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur bus, a signé un accord de principe avec la FLEAA dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail applicable pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire.

Les avantages et améliorations suivants ont pu être négociés lors des précédentes négociations collectives :

- 13<sup>e</sup> mois payable mensuellement pour tout le personnel roulant, donc chaque mois 1/12<sup>e</sup> de la rémunération en tant que complément de salaire ;
- chèques repas de 10,80 € pour chaque amplitude d'au moins 6 heures pour les chauffeurs de bus et minibus ;
- compensation pour le 6<sup>e</sup> jour de travail pour les chauffeurs de bus :
  - » 4 jours de congé supplémentaire annuel (quel que soit le nombre de non-respect des 45 heures hebdomadaires) ;
  - » prime de 80 € par jour de travail dépassant le nombre de jours de travail normaux sur une période de référence de 4 mois ;
  - » paiement direct de la prime de 80 € en cas d'accumulation de plus de 5 jours supplémentaires de travail à la fin du mois ;
  - » paiement direct des heures supplémentaires dépassant 10% du temps de travail mensuel pendant la période de référence de 4 mois ;
- augmentation de 500 € par grade et échelon aux chauffeurs avec permis DI à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

- compensation pour le 6<sup>e</sup> jour de travail pour les chauffeurs de minibus :
  - » 4 jours de congé supplémentaire annuel (quel que soit le nombre de non-respect des 44 heures hebdomadaires) + 1 jour si non-respect des 44 heures plus de 39 fois sur l'année ;
  - » limitation à 6 amplitudes de travail maximum entre 2 repos hebdomadaires ;
  - » paiement direct des heures supplémentaires dépassant 10% du temps de travail mensuel pendant la période de référence de 4 mois ;
  - » selon les besoins des entreprises, aide pour les permis B à la formation « chauffeur de bus » (permis D).

Finalement, la dernière étape consistera pour la FLEAA à solliciter le Ministère de la Mobilité, afin de lui demander de bien vouloir débloquer le budget nécessaire aux améliorations des conditions de travail et salariales négociées.

S'en suivra ensuite la rédaction des textes de la convention, avant la signature officielle de cette dernière qui devrait intervenir avant la fin de l'année. Ainsi, la nouvelle convention collective sera d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le LCGB tient à rappeler que le résultat de cette négociation est historique, car le 13<sup>e</sup> mois et les chèques-repas constituent des revendications de longue date des chauffeurs de bus regroupés au sein de la structure particulière LCGB-ACAP.



Grâce au travail de terrain de ses délégués, militants et membres, le LCGB est devenu lors des élections sociales de 2019 le syndicat majoritaire dans tous les secteurs du transport.

## Arrivée de Wizz Air à l'aéroport de Luxembourg : Des prix cassés sur le dos des salariés.

L'arrivée de Wizz Air au Luxembourg à partir de cet été est une très mauvaise nouvelle d'un point de vue social. Cette compagnie low cost est en effet tristement célèbre pour ses pratiques ouvertement antisyndicales et antisociales. Il y a également lieu de préciser que cette compagnie aérienne hongroise ne créera aucun emploi et n'embauchera aucun salarié au Grand-Duché et qu'elle n'y paiera ni charges sociales ni impôts.

Non seulement Wizz Air ne contribuera donc en rien au système social luxembourgeois, mais elle le mettra même en danger avec une pratique particulièrement agressive au niveau des prix, qui risque de s'avérer socialement désastreuse pour les salariés du secteur. Les prix de vente extrêmement low cost qu'elle pratique signifient que Wizz Air volera systématiquement à perte — ses prix de vente officiels sont d'ailleurs même en dessous des taxes aéroportuaires dont la société devra s'acquitter pour chaque vol.

Par ailleurs, il y a lieu de noter que le CEO de Wizz Air est connu pour s'être vanté du fait

que son entreprise est « une compagnie sans syndicats ». Le même Jozsef Varadi est également réputé pour avoir incité les pilotes de son entreprise à travailler au-delà des niveaux de fatigue tolérables. Pour rappel, ces limites sont censées garantir la sécurité des passagers et de l'équipage. En Roumanie, la compagnie a même été condamnée en justice pour discrimination après avoir licencié des salariés qui s'étaient syndiqués.

Les syndicats condamnent fermement ces pratiques néfastes et sont inquiets par l'arrivée d'une telle société à l'aéroport de Luxembourg.

Il est grand temps de mettre fin aux pratiques de dumping social. Après les élections nationales de cette année, des élections européennes auront lieu en 2024. L'arrivée de Wizz Air est dans ce contexte d'ores et déjà l'occasion pour les partis politiques de prendre position en faveur de systèmes sociaux forts et pour la protection des salariés, en plaidant pour un changement de cap tournant le dos aux politiques de libéralisation dans le secteur aérien en Europe.



# ORPEA LUXEMBOURG EXPLOITATION SÀRL

## Premières élections sociales : Le LCGB gagne 2 mandats sur 4.



Après d'ORPEA Luxembourg Exploitations, des élections sociales pour mettre en place la première délégation du personnel ont eu lieu en date du 20 juin 2023.

Les candidats du LCGB ont remporté à cette occasion un des deux sièges des délégués au sein de la délégation du personnel, à savoir un délégué effectif et un délégué suppléant.

Le LCGB s'engage à travers ses délégués confirmés de mettre en place un dialogue social constructif dans l'intérêt de tous les salariés.

La maison de soins, connue sous le nom de la résidence Récital, engage actuellement une quarantaine de salariés.



## CONVENTION COLLECTIVE POUR LE BÂTIMENT

Les syndicats exigent que les employeurs poursuivent les négociations.

Le 31 mai 2023, les syndicats LCGB et OGBL ont tenu une conférence de presse concernant les négociations sur la convention collective sectorielle de la construction pour les quelques 20.000 salariés.

Les deux fédérations patronales impliquées dans ces négociations - le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics & la Fédération des Entreprises de Construction et de Génie civil - refusent obstinément de prendre en compte les revendications pourtant légitimes des syndicats.

Les organisations patronales se plaignent que dans la situation imprévisible actuelle, une amélioration des conditions de travail ne serait pas réalisable. À cela s'ajoute un manque avéré de personnel qualifié qui ne peut être certifié sans une formation solide.

Le LCGB est lucide de la situation imprévisible actuelle, ce qui a incité les syndicats à adapter leurs revendications initiales. La proposition de négociation des syndicats se concentre sur une courte durée et sur deux points qui permettraient d'anticiper et de faire face à cette situation difficile :

1. l'adaptation et l'évolution des carrières ;
2. amélioration des conditions liées à la formation ;
3. des jours de congé supplémentaires ;
4. négociation ciblée autour de la partie variable, liée à l'absentéisme.

Depuis les dernières négociations, les salariés ont contribué par leur engagement à la richesse des entreprises et une reconnaissance appropriée est maintenant indispensable.

Le LCGB est convaincu que beaucoup d'entreprises disposent encore de moyens financiers bien plus confortables et que, le volume de demandes est bien présent, mais qu'il est placé en berne par les événements actuels et que dès qu'une reprise pointera du nez, l'activité risquera d'être 'booster' et là, il faudra être préparé. Par conséquent, ce que le LCGB souhaite aujourd'hui, c'est qu'il faut utiliser ce temps à bon escient et investir dans du personnel !

Également, Le LCGB s'interroge quant à l'attitude patronale, concernant la situation de crise annoncée par les entreprises. Si tel est vraiment le cas et que cette crise est réel-

lement présente alors les fédérations devraient prendre leurs responsabilités et demander une réunion sérieuse à trois, autour d'une table en tripartite, afin d'effectuer une analyse détaillée et éventuellement de proposer des mesures, qui puissent être prises dans l'intérêt de chacun ?

Le dialogue social a déjà démontré et contribué au maintien de l'emploi et des activités économiques dans d'autres secteurs économiques grâce à l'engagement du LCGB.

Cependant, aujourd'hui, tel n'est pas le cas, dès lors le LCGB demande que les fédérations d'employeurs mènent des négociations sérieuses afin de reconnaître les efforts des salariés et de lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les syndicats mettront en œuvre tous les moyens syndicaux pour que les employeurs participent activement enfin aux négociations. Le LCGB a convoqué son comité fédéral pour ce vendredi afin d'informer ses délégués de la situation et des mesures à prendre pour initier la mobilisation.



## LCGB-CONSTRUCTION & ARTISANAT

Le soir du 2 juin 2023, les membres du comité fédéral du LCGB- Construction & Artisanat se sont réunis.

Suite à l'échec des négociations de la Convention collective sectorielle, les plus de 40 délégués ont eu l'occasion de discuter de l'état des négociations et de réfléchir aux différentes possibilités d'agir face à cette situation d'échec.

Les délégués ont donné un mandat unanime au LCGB pour mener toutes les actions et saisines utiles en temps nécessaire. Actuelle-

ment, une mobilisation sur le terrain est mise en place en vue de préparer des actions syndicales dans les semaines à venir.

Le comité fédéral regrette l'attitude des fédérations patronales impliquées qui risque fortement de provoquer un conflit social en retardant les négociations pour le renouvellement de la convention collective Bâtiment.



## Soirée conviviale avec les salariés de différentes entreprises du nord



En date du 2 septembre 2023, le LCGB a invité les délégués et membres des entreprises de construction du nord à un dîner convivial à Clervaux.

L'ambiance chaleureuse et animée des discussions a permis aux représentants syndicaux, dont Luis Miguel PEREIRA RODRIGUES, président de la fédération LCGB-Construction & Artisanat, d'échanger avec la cinquantaine de personnes présentes sur des sujets d'actualité, les préoccupations des salariés et les élections sociales de 2024 et de passer une soirée informative.

# MANUEL CARDOSO CONSTRUCTIONS

Failite de la société Manuel Cardoso Constructions. Le LCGB a assisté les salariés dans la préparation et l'établissement de leurs déclarations de créances.

Avec 42 années d'existence, Manuel Cardoso Constructions était l'une des grandes entreprises de construction résidentielle au Luxembourg.

Après une première réunion d'information pour les salariés, organisée dans les locaux de l'entreprise, le LCGB a accompagné les salariés lors d'une réunion d'information à l'ADEM. A ce propos, le LCGB soutient activement ses membres dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi. En effet, de nombreuses entreprises du secteur ont déjà marqué leur intérêt pour reprendre des salariés de la société.

Pour le LCGB, l'autre priorité absolue est d'assurer que les salariés peuvent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. Le LCGB a assisté les salariés dans la préparation et l'établissement de leurs déclarations de créances.

Une réunion portant sur les démarches exactes à suivre a eu lieu à la centrale du LCGB.

Tous les autres salariés concernés peuvent à tout moment prendre contact avec le LCGB pour demander aide et assistance.



Réunion à l'ADEM



Réunion d'information au siège du LCGB

## MANUEL CARDOSO CONSTRUCTIONS - ENTREVUE AVEC LE MINISTRE DE TRAVAIL



Lors d'une réunion du 27 juillet avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, la directrice de l'ADEM, un représentant de la famille Cardoso et des représentants syndicaux, un bilan de l'état actuel du dossier a été tiré.



## GOODYEAR

Le 6 septembre 2023, l'entreprise Goodyear a annoncé par voie interne la mise en place d'un plan de transformation qui aura pour conséquence une réorganisation des activités en Europe.

Cette réorganisation vise un impact de 1.200 postes sur le périmètre européen.

Des postes de travail luxembourgeois seront également impactés par cette réorganisation.

Cependant, il apparaît que les activités de production luxembourgeoises ne seraient pas remises en question. Il s'agirait d'une transformation des métiers de type administratif.

Au vu de cette annonce importante concernant la mutation future de métiers prévue au sein du plan de transformation, le LCGB en tant que syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, vient de demander une entrevue urgente avec la direction afin d'obtenir de plus amples détails sur les conséquences pour le pays.

Le LCGB insiste sur la qualité du dialogue social présent au sein de l'entreprise et la né-

cessité indispensable de respecter ce dialogue social afin de sauvegarder les existences des salariés !

Toutes les mesures d'accompagnement doivent être envisagées et mises en œuvre pour préserver les 3.500 postes de travail au Luxembourg. Le LCGB n'y dérogera pas !

## Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB



Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Vous êtes intéressés? Visitez notre site [www.lcgb.lu/newsletter](http://www.lcgb.lu/newsletter) et inscrivez-vous ou scannez le code QR





## TARKETT GDL

Le LCGB et l'OGBL viennent de s'accorder sur un plan de maintien dans l'emploi (PME) avec la direction de Tarkett GDL.

En août, le LCGB et l'OGBL viennent de s'accorder sur un plan de maintien dans l'emploi (PME) avec la direction de Tarkett GDL.

L'entreprise, spécialisée dans le revêtement de sol et qui emploie environ 500 salariés sur son site de Clervaux, rencontre actuellement quelques difficultés en raison de facteurs conjoncturels ainsi que des conséquences de la crise du Covid.

Le plan de maintien dans l'emploi signé avec le LCGB et l'OGBL vise à assurer l'emploi, sauvegarder les compétences du plus grand

nombre de salariés et éviter des licenciements pour raisons économiques chez Tarkett GDL.

L'accord porte sur une durée de 8 mois, soit du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 30 avril 2024.

Les principaux éléments de ce plan de maintien dans l'emploi consistent en :

- un recours à la préretraite ajustement et la préretraite progressive ;
- un recours à des départs volontaires ;
- la modification temporaire du plan d'organisation du travail (POT) pour la ligne d'enduction.

Ces mesures permettront principalement d'éviter des licenciements et de pérenniser l'avenir du site à Clervaux.

Enfin, il reste à noter que l'accord négocié par les partenaires sociaux doit encore être soumis pour homologation aux instances compétentes.



## FAILLITE DE TITA SERVICES

Le 28 juillet 2023, Tita Services, une entreprise de nettoyage située à Leudelange, a été déclarée en état de faillite. Pour le LCGB, le plus important est d'assurer que les salariés peuvent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans l'établissement de leurs déclarations de créances et leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi. Une réunion portant sur les démarches exactes à suivre a déjà eu lieu ce 4 août 2023 à la centrale du LCGB.

# ASTRON BUILDINGS

## Accord sur un plan de maintien dans l'emploi - Des licenciements pour raisons économiques ont pu être évités.

En juin dernier, la direction de l'entreprise Astron Buildings S.A. annonçait contre toute attente qu'elle comptait arrêter sa production au Luxembourg au cours des deux prochaines années. Une décision impactant environ 80 salariés.

Selon la direction, le siège social de l'entreprise devrait quant à lui rester au Luxembourg, principalement pour les activités administratives et celles relevant de l'« Engineering » et de la Recherche et développement (R&D).

Selon le groupe Briand, qui a récemment racheté Astron Buildings, le site de production luxembourgeois ne serait plus compétitif. Cela dit, cette affirmation ne recouvre que la moitié de la vérité, car en réalité les investissements qui auraient été nécessaires pour pérenniser le site de production luxembourgeois ont tout simplement été négligés pendant des années.

Face à l'urgence de la situation sociale, l'OG-BL et le LCGB ont dû trouver rapidement un accord avec la direction d'Astron Buildings afin de mettre en place un plan de maintien dans l'emploi (PME) et ainsi accompagner le plus socialement possible ces suppressions de postes. A la fin des négociations, l'objectif principal des syndicats a été atteint, puisqu'il n'y aura pas de licenciements.

Le PME prévoit en effet que les suppressions d'emplois se traduisent principalement par le recours à la préretraite-ajustement et des départs volontaires, négociés par les syndicats.

Les signataires du PME se sont également entendus pour accompagner au mieux l'ensemble des salariés concernés, que ce soit dans leur recherche d'un nouvel emploi ou bien encore en les épaulant pour surmonter les obstacles administratifs.

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

Le plan de maintien dans l'emploi s'étendra dans un premier temps jusqu'au 31 mars 2024. Il est susceptible d'être prolongé par la suite.

# FUCHS & ASSOCIÉS FINANCE S.A.

## Le LCGB dénonce l'échec du plan social !

La délégation du personnel de la société Fuchs & Associé Finance SA, actuellement en liquidation, dénonce vigoureusement l'échec des négociations avec le liquidateur visant à mettre en place un plan social qui aurait permis d'indemniser correctement les salariés de Fuchs & Associés Finance S.A., suite à la mise en liquidation judiciaire de la société par un jugement du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg le 18 juillet 2023.

A l'initiative du syndicat ALEBA et avec le soutien actif du syndicat LCGB, des démarches soutenues ont été entreprises avec le concours d'un cabinet d'avocats pour obtenir un plan social équitable.

Cependant, malgré les efforts combinés des deux syndicats, et même après une intervention de l'ONC (Office National de Conciliation), les parties n'ont pas pu parvenir à un accord et un procès-verbal de non-conciliation a été dressé par l'ONC ce 17 août 2023.

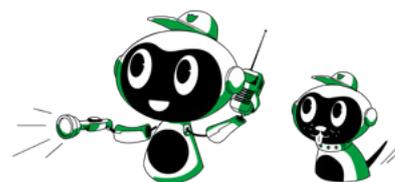
Les syndicats ALEBA et LCGB estiment que cet échec est uniquement dû à la mauvaise volonté et à l'intransigeance du liquidateur alors même qu'un plan social était économiquement, socialement et juridiquement possible. Cette issue laisse les salariés de Fuchs & Associés Finance S.A. dans la position de devoir faire valoir leurs droits individuellement.





## LCGB-CNSG

### Centre d'entraînement pour la sécurité (SITC) : Réunion de la Commission paritaire.



Le 27 juin 2023 s'est tenue une Commission paritaire ayant pour but de faire un point de situation sur le Centre d'entraînement pour la sécurité (Security Industry Training Center - SITC).

Cette réunion à l'initiative du LCGB a permis d'échanger sur le mode de fonctionnement du centre, sur les possibles améliorations à envisager, notamment en termes de volume d'heures de formation et sur son financement.

Pour rappel, 29.500 heures de formation ont été dispensées en 2021 auprès de 1.928 stagiaires.

Il est à mentionner également qu'une formation « pilote » a été organisée avec succès pour une dizaine de personnes sans emploi. C'est un accord entre l'ADEM, le CNFPC et le SITC, qui a permis à des demandeurs d'emploi dans le cadre de contrat de réinsertion-emploi de se former avec 100% de

réussite à notre métier d'agent de sécurité. A l'issue, huit d'entre eux ont trouvé un emploi. Ces formations sont financées entièrement par l'ADEM. L'expérimentation pourrait se renouveler, compte tenu des résultats encourageants de ce premier essai.

Le panel de formations dispensées au SITC s'étoffe au fur et à mesure des besoins qui lui sont exprimés par les entreprises. Quelques nouvelles formations ont donc rejoint le catalogue actuel telles que l'équipier de première intervention incendie (EPI), transition SSIAP vers MI, habilitation électrique basse tension, accueil et formation incendie (équivalent SSIAP).

Avec le retard occasionné par la pandémie, le mode de fonctionnement nominal, soit 50.000 heures de formation annuelle, devrait être atteint prochainement. Aujourd'hui, les locaux occupés par le SITC, situé au CargoCenter de Luxair, répondent aux besoins

et devraient être à même de recevoir un tel volume de stagiaires.

Pour rappel, le financement de ce centre de formation est assuré par une cotisation de 1% de la masse salariale annuelle, versée par chaque entreprise du secteur. Ce mode de financement a été négocié lors de la dernière convention collective, signée en octobre 2019.

Cette cotisation offre un volume horaire proportionnel d'heures de formation gratuites à toutes les sociétés du secteur gardiennage. C'est à l'employeur d'utiliser ces créneaux qui, s'ils ne sont pas exploités, sont perdus en fin d'année.

Enfin et dans le cadre de la négociation de la convention collective sectorielle, la FEDIL Security Services communiquera prochainement une nouvelle date de réunion, afin de poursuivre les discussions.

## Assemblée générale du LCGB-SESF : Tous ensemble pour la défense des droits des salariés !

Lors de l'assemblée générale du LCGB-SESF du 11 juillet 2023, les activités des derniers mois et les défis à venir ont été mis en avant.

Dans son discours d'ouverture, le président du LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, a encouragé tous les membres à préparer activement les élections sociales de mars 2024 afin de renforcer la présence du LCGB-SESF au sein du secteur financier.

Le rapport d'activité a mis en lumière les actions menées par

le LCGB-SESF ainsi que les résultats obtenus lors des différentes négociations collectives ou autres actions syndicales.

Pour clôturer l'assemblée générale, le président national du LCGB, Patrick DURY, a félicité le LCGB-SESF pour les résultats obtenus par l'action de ses délégués, militants et membres. Il a souligné l'importance de l'engagement syndical pour la défense des droits des salariés.



## LCGB-NETTOYAGE DE BÂTIMENTS

### Début des négociations de la convention collective sectorielle.

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective sectorielle pour les salariés du secteur du nettoyage, la commission de négociation du LCGB s'est réunie le 21 juin 2023 à la Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN).

La convention collective signée en avril 2021 pour une durée de trois ans, du 1<sup>er</sup> mai 2021 au 30 avril 2024, est toujours en vigueur et le restera jusqu'à la nouvelle signature.

En 2021, au vu de la complexité des discussions, les partenaires sociaux et la FEN s'étaient mis d'accord pour anticiper les discussions et ainsi entamer les négociations un an avant la date d'échéance.

En conclusion de cette première rencontre, le LCGB initie les négociations dans un esprit serein mais surtout engagé et déterminé à obtenir de véritables avancées pour les 14 800 travailleurs et 453 entreprises du secteur.

Il est inacceptable que ce secteur continue à être exploité de cette façon depuis trop longtemps. Cela suffit ! Chaque partie prenante doit assumer ses responsabilités et être conscient qu'il est devenu indispensable de revaloriser le travail de tous les salariés du secteur et de leur offrir des conditions de travail dignes !

Le LCGB mettra tout en œuvre afin d'obtenir le meilleur résultat pour tous les salariés.





**LCGB-Community,  
Structures Frontalières  
& Particulières**



# TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉS FRONTALIERS

## Accord-cadre européen en matière de sécurité sociale & Simplification fiscale pour les frontaliers allemands.

### Sécurité sociale

Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, un accord-cadre européen portant spécifiquement sur le télétravail des salariés frontaliers entre en vigueur. L'accord a une durée initiale de 5 ans et sera ensuite tacitement renouvelé.

**L'application de cet accord-cadre n'est ni automatique ni obligatoire.**

Rappelons d'abord que toute prestation de télétravail doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le salarié. La demande d'application de l'accord-cadre doit également être faite par consentement mutuel.

Sous certaines conditions, l'accord permet aux salariés frontaliers de dépasser le seuil européen de 25 % de la rémunération ou de la durée de travail annuelle sans craindre une désaffiliation rétroactive de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le télétravail des salariés frontaliers tombant sous le champ d'application de cet accord doit être inférieur à 50 % de l'emploi total sinon ils sont à affilier dans leur pays de résidence.

**Plusieurs conditions doivent être remplies pour pouvoir profiter de l'accord-cadre :**

- l'Etat de résidence du salarié frontalier et l'Etat où son employeur a ses locaux ou

son établissement stable doivent être signataires de l'accord :

**au sein de la Grande Région, l'accord-cadre a jusqu'ici été signé par le Luxembourg, l'Allemagne, la Belgique et la France. Les frontaliers allemands, belges et français peuvent donc profiter de l'accord-cadre si toutes les autres conditions sont remplies ;**

- le télétravail du salarié frontalier doit être presté exclusivement dans l'Etat de membre de résidence et doit être supérieur à 25 % et inférieur à 50 % du temps de travail total du salarié ;
- le salarié frontalier ne peut donc pas exercer une autre activité dans son Etat de résidence ou un autre Etat membre de l'Union européenne ;
- ne peuvent donc pas bénéficier de l'application de l'accord-cadre :
  - » les indépendants ;
  - » les salariés qui exercent plusieurs activités (salariées et/ou indépendantes) ;
  - » les salariés qui travaillent également dans un autre pays que l'Etat de résidence et le pays où l'employeur est établi ;
  - » les salariés de pays hors Union européenne.
- l'employeur doit obligatoirement déclarer toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié frontalier au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

A cet fin, l'accord-cadre prévoit une période transitoire qui permet de déclarer jusqu'au 30 juin 2024 inclus le télétravail régulier effectué par un salarié frontalier à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**Au cas où l'une de ces conditions ne serait pas remplie, le seuil maximal de 25 % pour la sécurité sociale restera applicable !**

**Frontaliers allemands : 34 jours de télétravail à partir de 2024**

Le 6 juillet 2023, l'Allemagne et le Luxembourg ont convenu de l'extension générale des jours de télétravail de 19 à 34 jours à partir de l'année fiscale 2024. Cela signifie qu'un frontalier allemand pourra prochainement télétravailler pendant 34 jours sans que le revenu soit imposable en Allemagne. Le protocole de modification de l'accord de double imposition signé à Berlin le 6 juillet correspond aux dispositions qui ont déjà pu être trouvées avec la Belgique et la France.

Pour rappel, une revendication de longue date du LCGB est l'augmentation et l'harmonisation des seuils de tolérance pour le télétravail. Une étape importante sera donc franchie en 2024 parce que les trois seuils de tolérance seront pour la première fois identiques pour l'ensemble des frontaliers au Luxembourg.

# TÉLÉTRAVAIL DES FRONTALIERS BELGES

Rencontre avec le Ministre belge des Finances, Vincent VAN PETEGHEM, au sujet du télétravail des frontaliers belges et des astreintes.

A l'initiative du Député Josy ARENS, une rencontre a eu lieu le 30 mai 2023 à Attert entre le Ministre belge des Finances, Monsieur Vincent VAN PETEGHEM et des représentants syndicaux dont deux représentants de la commission des frontaliers belges LCGB-CSC.

Au cours de cette échange, différentes problématiques ont été abordées :

1. La possibilité de pouvoir modifier à la hausse le seuil de 34 jours de tolérance fiscale pour le télétravail.
2. Les contrôles de l'administration belge auprès des travailleurs frontaliers belges, avec des demandes de preuves.
3. L'impact des jours d'astreintes sur le quota des 34 jours des frontaliers. Cela a permis au LCGB d'attirer l'attention du Ministre sur des jurisprudences européennes qui limitent la prise en compte des astreintes comme temps de travail effectif. A la lumière de celles-ci, le LCGB a demandé au Ministre de revoir la position de la Belgique en la matière. Côté ministériel,

des analyses plus approfondies sont envisagées sur ce point.



## PÈLERINAGE DE FATIMA

Le 18 mai 2023, le LCGB a tenu un stand d'information à l'occasion du pèlerinage au sanctuaire de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.

Outre du matériel d'information, la possibilité d'obtenir des réponses aux questions relatives au droit du travail et au droit social, le LCGB a également distribué de l'eau ainsi que des gadgets tels que casquettes et sacs à provisions.



YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

POUR MES DROITS, JE VOTE!  
ÉLECTIONS SOCIALES 2024 DE LA CSL

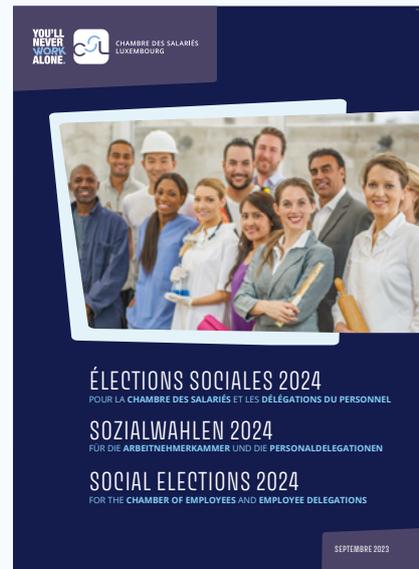
NOUVELLES PUBLICATIONS | NEUE PUBLIKATIONEN | NEW PUBLICATIONS



LE DIALOGUE SOCIAL DANS  
LES ENTREPRISES

DER SOZIALDIALOG IN  
DEN UNTERNEHMEN

THE SOCIAL DIALOGUE IN  
COMPANIES



ÉLECTIONS SOCIALES 2024  
POUR LA CHAMBRE DES SALARIÉS ET  
LES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

SOZIALWAHLEN 2024  
FÜR DIE ARBEITNEHMERKAMMER UND  
DIE PERSONALDELEGATIONEN

SOCIAL ELECTIONS 2024  
FOR THE CHAMBER OF EMPLOYEES AND  
EMPLOYEE DELEGATIONS

Téléchargez les **versions électroniques** | Laden Sie die **elektronischen Versionen** herunter | Download the **electronic version**



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

Rubrique : Publications

Retirez une **version papier** | Holen Sie sich eine **Papierversion** | Get a **paper version**



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.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu) | [formation@llc.lu](mailto:formation@llc.lu)



CENTRE DE FORMATION  
ET DE SÉMINAIRES  
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

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)



# Vaccination antigrippe GRATUITE



**LUXMILL**  
Mutuelle



En 2023, 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, numéro membre et matricule CNS) avant le 13 octobre 2023.

La vaccination se tiendra le 18 octobre 2023 au siège de LUXMILL / Convention Center 5<sup>e</sup> étage à Belval (4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX). L'horaire de passage sera fixé lors de votre inscription et vous sera communiqué en temps utile.

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 - 228 / - 227 / - 226

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



SCAN ME

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)**