

03/2025

CONVENTION COLLECTIVE



Fedil Catering

Valable
du 01.05.2024 au 30.04.2027

LE LCGB, UN SYNDICAT REPRESENTATIF SUR LE PLAN NATIONAL

Fort de l'appui de plus de 48.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.



Renforcement du pouvoir d'achat des salariés et retraités



Amélioration des prestations en cas de maladie, dépendance ou pension

Négociation de conventions collectives modernes



Amélioration des qualifications professionnelles par une adaptation et évolution des formations



Réduction des inégalités sociales



Sauvegarde des emplois et acquis sociaux des salariés

Négociation de solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail



Amélioration des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail



Accompagnement humain et social de la digitalisation



Lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement



Découvre «TonLCGB».

Tous les services LCGB dans ta poche

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.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 pour membres LCGB

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu



Personnes de contact



Tiago AFONSO

Secrétaire syndical

☎ +352 49 94 24 255

☎ +352 691 733 037

✉ tafonso@lcgb.lu



Benjamin GRISLIN

Secrétaire syndical adjoint

☎ +352 49 94 24 254

☎ +352 691 733 006

✉ bgrislin@lcgb.lu



LCGB SERVICES

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ services@lcgb.lu



Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Aide et assistance

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Lundi-vendredi

(sauf mercredi après-midi)

8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lcgb.lu



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Suivant statut unique

conclue entre

FEDIL Catering Asbl

d'une part et

les syndicats OGB-L et LCGB

d'autre part

Valable du 01.05.2024 au 30.04.2027

Sommaire

1. BUT & CHAMP D'APPLICATION	4
1.1. BUT	4
1.2. CHAMP D'APPLICATION	4
2. EMBAUCHE & CONTRAT DE TRAVAIL	5
2.1. RESPECT DES DISPOSITIONS LÉGALES ET APPLICATION PAR DÉFAUT DE LA LOI	5
2.2. APPLICATION, PAR DÉFAUT, DE LA LOI	5
2.3. REMISE D'UNE COPIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
2.4. CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT	5
2.5. PÉRIODE D'ESSAI	5
3. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
3.1. CESSATION DE PLEIN DROIT DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
3.2. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
3.3. PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI	6
3.4. ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT	7
3.5. RÉSILIATION APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI	7
3.6. MOTIFS DU LICENCIEMENT	7
3.7. CONGÉ POUR LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI	8
3.8. LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS	8
3.9. CERTIFICAT DE TRAVAIL	8
3.10. DÉCOMPTE FINAL	8
3.11. ABSENCE PROLONGÉE	8
4. VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	9
4.1. DURÉE DE TRAVAIL	9
4.2. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	9
4.3. ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	9
4.4. TRAVAIL DE NUIT	9
4.5. CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	9
4.6. HEURES COMPENSÉES - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	9
4.7. JOURS FÉRIÉS LÉGAUX	9
4.8. TRAVAIL DE DIMANCHE	10
5. REPOS HEBDOMADAIRE	10
6. CONGÉ ANNUEL PAYÉ	10
6.1. DURÉE DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ	10
6.2. REPORT DE CONGÉ ANNUEL PAYÉ	10
6.3. CONGÉ D'ANCIENNETÉ	10
7. CONGÉ EXTRAORDINAIRE	11
8. INCAPACITÉ DE TRAVAIL	12
9. RÉMUNÉRATION	12
9.1. GRATUITÉ DES REPAS	13
10. POLITIQUE DE FORMATION ET SÉCURITÉ	13
11. TRANSFERT D'ENTREPRISE	14
12. HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL	15
13. ÉGALITÉ ET LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	15
14. DROIT À LA DÉCONNEXION	15
15. EXÉCUTION ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	16
16. RELATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL	16





17. DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE
18. DÉCLARATION D'OBLIGATION GÉNÉRALE

16
17

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'P.P.', 'M.', and 'S.M.']



1. BUT & CHAMP D'APPLICATION

1.1. But

La présente convention sectorielle vise la réglementation uniforme des conditions de travail des salariés dans le secteur du Catering. Elle est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères du domaine de la restauration collective exerçant leurs activités au Grand-Duché de Luxembourg.

Il est entendu par secteur du Catering : la restauration collective concédée et recouvrant toutes les activités consistant à préparer et/ou à fournir des repas aux personnes travaillant et/ou vivant dans des collectivités telles que les entreprises, les administrations, les écoles, les crèches, les maisons relais, les universités, les hôpitaux, les maisons de soins et/ou de retraite et tout autre organisme, public ou privé, ayant à assurer l'alimentation de ses ressortissants (ainsi que les prestations accessoires et les prestations de management qui s'y rapportent), dans le cadre d'un contrat, d'un accord ou d'une adjudication par appel d'offre conclu avec les clients mentionnés ci-dessus.

Désireuse d'assurer une collaboration harmonieuse entre les employeurs et leurs salariés, les parties contractantes sont mues par la volonté de servir au mieux à la fois les intérêts des entreprises et ceux des salariés occupés par elles.

Cette convention collective est applicable à l'ensemble des acteurs du secteur, y compris les associations sans but lucratif ou tout autre organisme, ayant, même de manière marginale, la restauration collective respectivement le catering dans leur domaine de compétence et y emploient / mettent au travail du personnel. La convention collective s'applique dès lors à chaque entreprise qui effectue du catering au Grand-Duché du Luxembourg.

Chaque partie déclare avoir parfaitement compris les enjeux et les conditions régissant l'application de la présente convention collective.

Lorsque la présente convention collective prévoit des avantages déjà existants dans les entreprises y soumises, ces dernières appliqueront à leurs salariés les dispositions les plus favorables et excluront de ce fait tout cumul. Les délégations du personnel pourront toutefois continuer à négocier des avantages en interne, même avec l'existence de cette convention collective.

1.2. Champ d'application

La convention collective s'applique aux salariés polyvalents en restauration collective (p.ex. : agent de restauration, plongeur, aide de cuisine, livreur, ...), aux salariés de production en restauration collective (p.ex. : chef de partie, cuisinier, pâtissier, commis, ...), aux salariés de service en restauration collective (p.ex. : serveur, maître d'hôtel, chef de rang, ...) et aux salariés d'encadrement et de support (p.ex. : responsable d'exploitation, secrétaire, comptable, diététicien, ...).

Les dispositions générales de la présente convention collective sont applicables à toutes les personnes sous relation de travail, ainsi que celles engagées sous contrat de stage de réinsertion conformément aux articles L. 523-1. et suivants du Code du travail, sous contrat d'initiation à l'emploi conformément aux articles L. 543-15. et suivants du Code du travail ou sous contrat de stage d'insertion, expérience pratique, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.



Sont exclus de la présente convention collective :

- Les apprentis, dont le statut est défini par les articles L. 111-1. à L. 113-6. du Code du travail,
- Les étudiants occupés pendant les périodes des vacances scolaires, conformément aux articles L. 151-1. et suivants du Code du travail,
- Les stagiaires au sens des articles L. 152-1. et suivants du Code du travail,
- Les cadres supérieurs tels que définis à l'article L. 162-8. du Code du travail sont exclus des dispositions relatives aux conditions de travail et de salaire.

2. EMBAUCHE & CONTRAT DE TRAVAIL

2.1. Respect des dispositions légales et application par défaut de la loi

Toute embauche s'effectue sur base des dispositions légales afférentes et notamment des articles L. 121-4. et suivants du Code du travail. L'engagement se fera sous condition de l'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par le service de santé au travail auquel l'employeur est affilié.

2.2. Application, par défaut, de la loi

Sans préjudice des dispositions énumérées dans cette convention collective, les relations de travail seront réglées par le Code du travail et d'autres dispositions légales concernant le contrat de travail.

Afin d'éviter que cette convention collective ne devienne vite obsolète, seuls les articles sous formes de chiffres (ex : L. 121-6. du Code du travail) sont à prendre en compte, indépendamment du contenu même de l'article repris dans la présente convention donné à caractère uniquement indicatif et qui pourrait faire l'objet de modification en cours d'application de la présente convention.

2.3. Remise d'une copie de la convention collective

Chaque salarié recevra lors de son engagement une copie de la convention collective de la part de son employeur respectif. Les contrats de travail des salariés nouvellement embauchés contiennent une clause prévoyant cette obligation.

2.4. Contrat de travail écrit

En cas d'engagement, un contrat de travail sera conclu par écrit entre le salarié et l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 121-4. du Code du travail. Ce contrat sera établi en deux exemplaires et peut être signé de manière électronique. Un exemplaire est destiné au salarié, l'autre à l'entreprise.

2.5. Période d'essai

La période d'essai est régie conformément aux dispositions de l'article L. 121-5. du Code du travail. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant une période minimale de 2 semaines sauf pour motif grave.



En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension sans que la prolongation de la période à l'essai ne puisse excéder 1 mois. La période d'essai ne peut être renouvelée.

3. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. Cessation de plein droit du contrat de travail

Conformément aux dispositions des articles L. 125-2. à L. 125-4. du Code du travail, le contrat de travail cesse de plein droit notamment dans les hypothèses suivantes :

- 1) le jour de la déclaration d'incapacité du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article L. 326-1. du Code du travail ;
- 2) le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse ;
- 3) le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité ; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu ;
- 4) le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale ;
- 5) pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe ;
- 6) le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée ;
- 7) le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

3.2. Rupture du contrat de travail

Chacune des deux parties peut en principe résilier à tout moment le contrat de travail. La résiliation du contrat, tant par l'employeur que par le salarié, se fait par lettre recommandée ou par remise en main propre avec accusé de réception et en observant les dispositions suivantes.

3.3. Pendant la période d'essai

Voir sub article 1.5. – Période d'essai



3.4. Entretien préalable au licenciement

L'employeur qui occupe 150 salariés au moins doit procéder à un entretien préalable lorsqu'il envisage de licencier un salarié suivant les modalités définies à l'article L. 124-2. du Code du travail.

3.5. Résiliation après la période d'essai

Conformément à l'article L. 124-3. du Code du travail, lors d'un contrat de travail à durée indéterminée, les règles suivantes sont d'application :

- A) Le délai de préavis à observer par l'employeur est de :
- 2 mois pour moins de 5 années de services ;
 - 4 mois entre 5 et moins de 10 années de services ;
 - 6 mois pour 10 années de services et plus.
- B) En plus des délais de préavis précités, le salarié a droit à l'indemnité de départ suivante conformément à l'article L. 124-7. du Code du travail :
- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins ;
 - deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins ;
 - trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins ;
 - six mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt années au moins ;
 - neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins ;
 - douze mois de salaire après une ancienneté de service continu de trente années au moins.

Les délais de préavis prennent cours :

- Le 1^{er} jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14^{ème} jour du mois.
- Le 15^{ème} jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour.

La notification est ici entendue comme le jour de l'envoi de la lettre recommandée, cachet de la poste faisant foi, respectivement le jour de la remise en main propre.

3.6. Motifs du licenciement

Le contrat de travail ne sera en principe dénoncé que pour des motifs valables, ou en cas d'infraction aux dispositions contractuelles et réglementaires. Dans un délai d'un mois à dater de la notification écrite du congédiement, le salarié pourra demander par lettre recommandée les motifs du licenciement. L'employeur est tenu de les lui faire connaître par écrit au plus tard un mois à partir de la date de la réception de la demande.



3.7. Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

Suivant l'article L. 124-8. du Code du travail, pendant le délai de préavis signifié par l'employeur, le salarié non dispensé durant son délai de préavis peut demander jusqu'à six (6) jours de congé pour trouver un nouvel emploi, le tout avec pleine conservation de son salaire à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi à « l'Agence pour le développement de l'emploi » (ADEM) et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

3.8. Licenciement sans préavis

Conformément à l'article L. 124-10. du Code du travail, le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties sans préavis, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement. La notification de la résiliation immédiate du contrat à durée tant déterminée qu'indéterminée pour motifs graves doit se faire par lettre recommandée ou lettre remise en main propre avec accusé de réception.

3.9. Certificat de travail

Conformément à l'article L. 125-6. du Code du travail, le salarié recevra un certificat mentionnant la nature et la durée de l'occupation. Aucune mention défavorable au salarié ne doit y figurer. L'employeur fournira le certificat de travail et tout autre document administratif au plus tard cinq (5) jours après la date de fin de son contrat de travail.

3.10. Décompte final

Conformément à l'article L. 125-7. du Code du travail, les rémunérations encore dues seront virées au compte du salarié ensemble avec son dernier salaire.

3.11. Absence prolongée

Conformément au dispositif prévu dans l'article L. 121-6. du Code du travail, l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2. du Code du travail pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.



4. VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.1. Durée de travail

La durée normale du travail dans le secteur est de 40 heures par semaine et 8 heures par jour, avec un maximum de 48 heures/semaine et 10 heures/jour, de manière générale répartie du lundi au dimanche.

Les jours de travail doivent être spécifiés dans les contrats de travail.

4.2. Période de référence

La période de référence applicable est d'un mois pour toutes les entreprises tombant sous le champ d'application de cette convention collective sectorielle, à l'exception de l'article 4.3. de la présente convention collective sectorielle.

4.3. Période de référence annuelle de travail pour les salariés occupés dans les structures impactées par les vacances scolaires du Luxembourg

L'entreprise peut prévoir une période de référence annuelle de travail pour les salariés occupés dans les structures impactées par les vacances scolaires du Luxembourg. La décision de prévoir une période de référence annuelle de travail est prise d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

4.4. Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit le travail presté de 01.00 heures à 06.00 heures. La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée est majorée de 25 %, soit en temps libre, soit en numéraire.

4.5. Contrat de travail à temps partiel

Conformément à l'article L. 123-1. du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

4.6. Heures compensées – heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont réglées conformément aux articles L. 211-22. et suivants du Code du travail. L'employeur reste libre de déterminer le moment du repos compensatoire.

4.7. Jours fériés légaux

Sont considérés comme jours fériés légaux les jours suivants :

- le Nouvel An
- le lundi de Pâques
- le premier mai

- la Journée de l'Europe
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- la Fête Nationale au Luxembourg
- l'Assomption
- la Toussaint
- le premier jour de Noël
- le deuxième jour de Noël (Saint Etienne)

Les jours fériés légaux sont rémunérés conformément aux articles L. 232-6. et suivants du Code du travail. Le salarié a droit pour chaque heure travaillée un jour férié légal à son salaire normal majoré de 100 %. Est considéré comme travail sur un jour férié légal, le travail effectué durant la période débutant à 00.00 heure jusqu'à 24.00 heures.

4.8. Travail de dimanche

Le salarié a droit pour chaque heure travaillée le dimanche à son salaire normal majoré de 70 %.

Est considéré comme travail de dimanche, le travail effectué durant la période débutant le dimanche 00.00 heure jusqu'au dimanche 24.00 heures. Chaque salarié a droit à au moins 1 (un) dimanche libre par mois.

5. REPOS HEBDOMADAIRE

D'après l'article L. 231-11. du Code du travail, chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures. Le temps de repos des salariés coïncidera, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche. Dans le cadre de l'année de congé il est dû aux salariés un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de huit semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine n'est pas accordé (peut aller jusqu'à maximum 6 jours de congé supplémentaires par an).

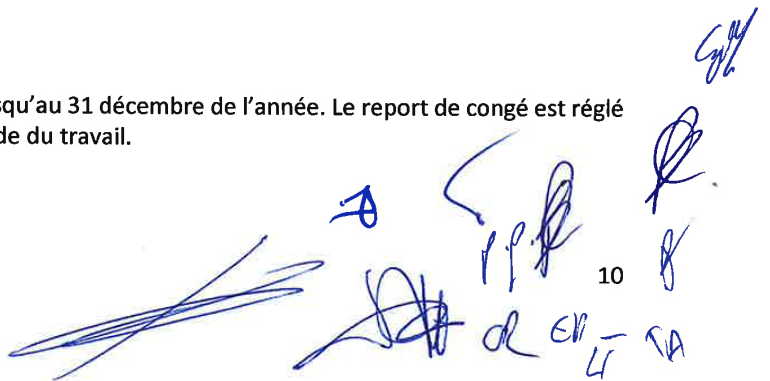
6. CONGÉ ANNUEL PAYÉ

6.1. Durée du congé annuel payé

Le congé est régi par la législation en vigueur réglementant le congé annuel payé au moment de la signature de la présente convention collective. Il est de 26 jours ouvrables soit 2,16 jours par mois. Le droit au congé naît après une période d'occupation ininterrompue de trois (3) mois dans l'entreprise. L'année de son entrée dans l'entreprise et l'année de son départ, le salarié a droit à 1/12^e de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois supérieures à quinze (15) jours de calendrier d'un mois de travail sont considérées comme mois entier.

6.2. Report du congé annuel payé

Le congé doit être pris obligatoirement jusqu'au 31 décembre de l'année. Le report de congé est réglé conformément à l'article L. 233-10. du Code du travail.



10

6.3. Congé d'ancienneté

Un (1) jour de congé supplémentaire est accordé aux salariés bénéficiant d'une ancienneté de service continu de dix (10) ans.

7. CONGÉ EXTRAORDINAIRE

Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire conformément aux dispositions de l'articles L. 233-16. Code du travail, notamment dans les cas suivants :

Nombre de Jours	Congé extraordinaire
1 jour	en cas de décès d'un parent ou allié du second degré : grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs
1 jour	pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant
2 jours	en cas de déménagement sur une période de trois (3) ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles
3 jours	en cas de décès du conjoint, du partenaire ou d'un parent ou allié du 1 ^{er} degré : enfants, parents, beaux-parents, beaux-fils et belles-filles, (partenaire = personne faisant partie d'un ménage commun sur présentation d'un certificat de composition du ménage)
5 jours	en cas de décès d'un enfant mineur
5 jours	sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée 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 et qui est attestée par un médecin
1 jour	sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié
3 jours	pour le mariage du salarié
1 jour	pour la déclaration de partenariat (PACS) du salarié
10 jours	pour le père ou, le cas échéant, pour 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 et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, en cas de naissance d'un enfant
10 jours	en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 11 and the letters LI, PP, and TA.

	chapitre IV, section 8, du titre III du Code du travail pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption.
--	--

Au sens du présent article, on entend par « partenaire » : toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois (3) mois prévue à l'article L. 233-6. du Code du travail.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit ; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

8. INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

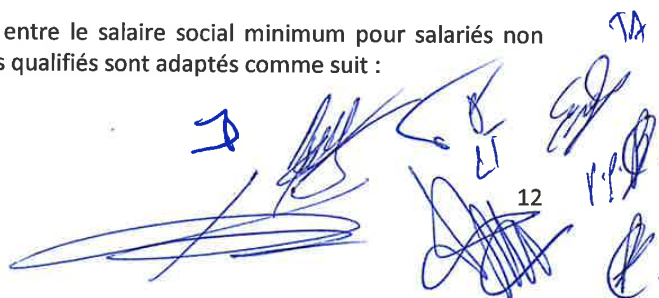
9. RÉMUNERATION

Les parties à la convention collective se sont mises d'accord sur les augmentations salariales linéaires suivantes :

- 0,8 %/mois à partir du 1^{er} janvier 2025 pour tous les salariés touchant un salaire mensuel brut entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés
- 0,7 %/mois à partir du 1^{er} janvier 2026 pour tous les salariés touchant un salaire mensuel brut entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés.

Les parties ont convenu que les salaires se situant entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés sont également adaptés lors d'un ajustement du salaire social minimum pour salariés non qualifiés décidée par le gouvernement luxembourgeois.

Lors d'un tel ajustement, les salaires se situant entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés sont adaptés comme suit :



12



LCGB SERVICES

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421

✉ membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi

- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé



Découvre
« **TonLCGB** »,
Tous les services
LCGB dans ta poche



Fort de l'appui de plus de 48.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

Au sein des entreprises, le LCGB :

- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de santé et de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- agit contre le harcèlement au travail ;
- veille à la prévention du stress.

Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB est représenté dans les organes de gestion et s'engage :

- pour des bonnes prestations de maladie ;
- pour des bonnes prestations de dépendance.
- en faveur de pensions sûres et justes ;

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :

- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours de la sécurité sociale ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

Information, consultation, aide

- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques ;
- assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu) ;
- assistance juridique pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, titulaires des brevets de la navigation fluviale et agents de sécurité ;
- responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- simulation et estimation de la pension ;
- aide et assistance pour remplir la déclaration d'impôt.

Développement professionnel

- organisation de séminaires et formations syndicales ;
- formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p.ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.) ;
- coaching individuel (rechercher un 1^{er} emploi, retrouver / changer d'emploi) ;
- simulations d'entretien d'embauche ;
- bilans de compétences.

Prestations complémentaires

- indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès LUXMILL Mutuelle ;
- affiliation à la CMCM sans contribution annuelle à la FNML ;
- remise de 10% sur les assurances « Habitation » et « Santé » et de 15% sur les assurances « Auto » et « Moto » d'AXA ;
- conditions avantageuses pour les produits Tango SMART+ et Infinity+ ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE MUTUELLE à un tarif préférentiel ;
- accès gratuit aux services de la Patiente Vertriebung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants ;
- 3 mois gratuits d'abonnement au Tageblatt et /ou au Quotidien.

Coopérations internationales

- pour les salariés belges : sur demande double affiliation à la CSC, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres ;
- pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens ;
- pour les salariés portugais : collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs).

La différence entre le salaire touché avant l'ajustement du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et l'ancien salaire social minimum pour salariés non qualifiés est additionné au nouveau montant du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Des exemples de calcul de cette adaptation sont annexés à la présente convention collective.

La rémunération mensuelle est déterminée conformément à l'article L. 222-1. et suivants du Code du travail. Le traitement mensuel du salarié est adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation d'après les modalités prévues à l'article L. 223-1. et suivants du Code du travail.

9.1. Gratuité des repas

L'entreprise est obligée d'offrir un repas gratuit durant la journée de travail à tous les salariés du secteur catering à condition que :

- l'horaire de travail du salarié coïncide avec le début de la pause déjeuner prise dans le restaurant et ;
- lesdits salariés soient occupés dans un restaurant/une cuisine

Cette gratuité est offerte dès l'entrée en service du salarié.

10. POLITIQUE DE FORMATION ET SECURITÉ

Les signataires de la convention collective de travail reconnaissent que tout membre du personnel de l'entreprise peut accéder aux formations qui répondent le mieux aux potentiels d'évolution individuels et, pour ce faire, soutiennent activement une politique de formation répondant aux objectifs suivants :

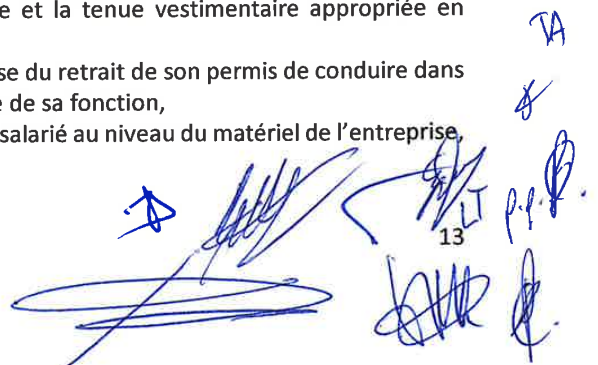
- le personnel doit pouvoir s'adapter et se perfectionner aux outils de travail, aux modes opératoires ou aux « techniques » dans leurs postes de travail respectifs ;
- tout un chacun doit pouvoir développer les compétences induites par les changements d'organisation et les modes de management (structuration par projet, création de centres de profit, spécialisation ou polyvalence, ...);
- la formation doit correspondre à un outil d'accompagnement à : l'affectation à un emploi, l'intégration dans l'entreprise, l'évolution dans une filière, la gestion d'une carrière.

Enfin, la formation adéquate et adaptée doit permettre de partager des valeurs communes dans le projet d'entreprise et la culture véhiculée par l'ensemble du personnel et notamment le sens du client et du service, qualité des prestations, sécurité au travail et sécurité alimentaire.

Les salariés sont obligés de respecter les conditions de sécurité et d'hygiène, notamment alimentaire, sur leur lieu de travail.

Les salariés s'engagent notamment à

- porter les moyens de protection individuelle et la tenue vestimentaire appropriée en matière d'hygiène alimentaire,
- d'informer immédiatement le chef d'entreprise du retrait de son permis de conduire dans le cas où ce dernier est nécessaire à l'exercice de sa fonction,
- à signaler toute défectuosité constatée par le salarié au niveau du matériel de l'entreprise,



13



- ne pas venir sur le lieu de travail sous l'emprise de substances narcotiques ou en état alcoolisé et à ne pas consommer de l'alcool voire de substances narcotiques sur le lieu de travail.

11. TRANSFERT D'ENTREPRISE

En matière de transfert du contrat, suite à une adjudication ou à la décision du client, l'obligation de transfert du contrat de travail est applicable.

Les principes suivants sont applicables :

- a) le cessionnaire d'un contrat a l'obligation de reprendre 100 % des salariés affectés sur les sites repris depuis au moins six (6) mois avant la date officielle et définitive du transfert de contrat, ainsi que tous les salariés occupés sous contrat à durée déterminée qui remplacent ces derniers. Le cessionnaire a aussi l'obligation de reprendre les salariés qui se trouvent au moment du transfert du contrat notamment en congé de maladie, congé de maternité, congé parental et congé pour raisons familiales, ainsi que les salariés autorisés à travailler au Luxembourg ;
- b) le cédant a l'obligation de transmettre au cessionnaire une copie du contrat de travail avec les annexes afférentes des salariés repris ainsi que des informations précises sur le salaire, la carrière sur l'exploitation concernée, l'ancienneté, les congés accordés et le nombre des salariés que le cessionnaire doit reprendre et toute autre information utile et ce au moins un (1) mois avant la prise de possession de l'exploitation par tout moyen approprié. Lors du transfert, chaque société réalisera pour les salariés transférés un décompte final reprenant notamment le solde de congés ;
- c) le cédant, moyennant un commun accord par écrit avec le ou les salarié(s) concerné(s), a le droit de garder, le cas échéant, l'ensemble ou une partie de ses salariés affectés sur le site faisant l'objet du transfert. Sans cet accord, le salarié n'a pas le droit de refuser le transfert de son contrat de travail à l'exception d'un délégué du personnel ;
- d) le cessionnaire garde la faculté d'affecter, sans préavis, une partie des salariés repris à une autre exploitation ;
- e) le cédant et le cessionnaire informeront au plus tôt avant la prise de possession de l'exploitation les salariés concernés, l'Inspection du travail et des mines et les représentants syndicaux signataires de la présente convention des modalités pratiques du transfert de contrat conformément aux dispositions de l'article L. 127-6. du Code du travail ;
- f) afin de pouvoir respecter les délais prévus aux points b) et e) du présent article, les entreprises définies dans le champ d'application de la présente convention collective sectorielle notifient dans leurs soumissions et dans les contrats avec leurs clients, que ces derniers ont l'obligation d'informer les entreprises sur leur choix quant au prestataire retenu au plus tard un (1) mois avant le début du nouveau contrat d'exploitation. Si le client ne respecte pas ce délai d'un (1) mois, les informations prévues aux points b) et e) seront transmises dans les meilleurs délais ;
- g) les salariés repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leur contrat de travail ;



Les salariés transférés ne pourront cumuler les avantages de l'entreprise d'origine avec l'entreprise d'accueil. Ils bénéficieront de plein droit - et en lieu et place des avantages qu'ils auraient précédemment pu percevoir dans leur entreprise d'origine des éventuels avantages proposés par l'entreprise d'accueil, sans que ces derniers ne puisse subir un quelconque appauvrissement.

i) en cas de changement de lieu d'exploitation du client respectivement du lieu de prestation de service, les règles du transfert demeurent applicables et le cessionnaire est obligé de reprendre le personnel occupé précédemment ;

Pour une correcte application des dispositions du présent article, une Commission paritaire constituée par des représentants patronaux et des représentants syndicaux signataires de la présente convention collective sera chargée de la surveillance du transfert du contrat.

12. HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

L'entreprise déclare ne pas tolérer au sein de l'entreprise quelque forme de harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 245-1. et suivants du Code du travail.

L'entreprise déclare ne pas tolérer au sein de l'entreprise quelque forme de harcèlement moral tel que défini par les articles L. 246-1. et suivants du Code du travail.

Il en découle que l'employeur veillera à assurer à tous les salariés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit. L'employeur s'engage en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit, dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité. L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.

L'entreprise s'engage à faire appliquer la convention du 25 juin 2009, déclarée d'obligation générale et faisant partie intégrale de la présente, sur le harcèlement et la violence au travail ainsi que les articles du Code du travail relatifs au harcèlement moral et sexuel.

13. ÉGALITÉ ET LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

L'entreprise s'engage à garantir l'égalité entre homme et femme notamment une égalité salariale conformément aux articles L. 241-1. à L. 244-3. du Code du travail et à lutter contre tout type de discrimination basée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, une race ou une ethnie.

14. DROIT À LA DECONNEXION

Le régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail tel que prévu par l'article L. 312-9. du Code du travail est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

Dans ce cas, l'introduction et la modification de ce régime se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1. du Code du travail ou d'un commun accord



entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9. du Code du travail.

Dans tous les cas, ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

15. EXÉCUTION ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les difficultés résultant de l'exécution et de l'interprétation de la présente convention seront discutées entre FEDIL Catering et les syndicats signataires et tranchées le cas échéant par les tribunaux compétents.

Les conflits collectifs, c'est-à-dire les difficultés au sens de l'alinéa qui précède, pour lesquelles un accord s'avère impossible, seront soumis à l'Office National de Conciliation, conformément aux articles L. 163-1. et suivants du Code du travail.

Des amendements au présent texte de la convention collective sont possibles d'un commun accord à tout moment.

16. RELATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Les entreprises et les délégations du personnel travailleront dans un esprit coopératif. La délégation du personnel étant un organe représentatif des salariés cette dernière se veut comme un organe d'échange et de transmission réciproque ayant une mission double :

- faire remonter les problèmes rencontrés par les salariés,
- servir d'interlocuteur privilégié entre la direction et le personnel.

Les entreprises souhaitent faire du dialogue social un outil de productivité et de performance sociale et pour cela les deux parties doivent collaborer loyalement.

17. DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective est conclue pour une durée de 3 ans. La convention collective peut être dénoncée avec un préavis de trois (3) mois avant la date d'échéance. Seule une dénonciation ouvrira les négociations en vue du renouvellement de la convention collective. Elle sera prorogée par tacite reconduction d'année en année, sauf si l'une des parties la dénonce par lettre recommandée, avec un préavis de trois (3) mois avant la date d'échéance.

En cas de dénonciation, la convention collective restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective entre les parties contractantes avec un maximum de douze (12) mois.

Les parties s'engagent à commencer les pourparlers 12 mois avant la fin de la convention collective.

Pour tenir compte de l'évolution de la législation, ce texte suivra de plein droit les adaptations législatives survenant au cours de son exécution.

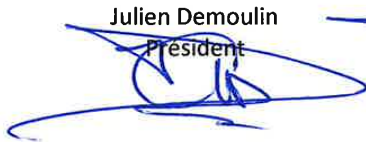
18. DÉCLARATION D'OBLIGATION GÉNÉRALE

Les partenaires sociaux ont également convenu que la déclaration d'obligation générale de la présente convention collective sera demandée par les parties signataires à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective fixée d'un commun accord au 1^{er} mai 2024.


Signée à Luxembourg, le 11 avril 2024

Pour FEDIL Catering

Julien Demoulin
Président



Tun El Bari
Administrateur



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

OGB-L

David Angel
Membre du bureau exécutif



Chrystelle Brassinne
Secrétaire centrale adjointe



Pauline Meiresonne
Secrétaire centrale adjointe



Eric Neige
Président Comité Horeca OGB-L



Semia M'hadhbi
Présidente de la délégation Sodexo



Claude Romary
Président de la délégation Eurest



Jana Vitezova
Présidente de la délégation CrServices



LCGB

Tiago Afonso
Secrétaire syndical



Ricardo Ribeiro
Secrétaire syndical adjoint



Luis Teixeira
Délégué Sodexo





ANNEXE :

3 exemples afin d'illustrer l'adaptation des salaires se situant entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés lors d'un ajustement du salaire social minimum pour salariés non qualifiés décidée par le gouvernement luxembourgeois :

Explications :

Salaire social minimum pour salariés non qualifiés (SSMNQ) = 2.570,93 € (indice 944,43), en cas d'ajustement de 2 % du SSMNQ, le nouveau salaire mensuel brut serait de 2.622,35 €.

Exemple 1 :

Un salarié touchant un salaire mensuel brut de 2.600 € présente une différence de 29,07 € avec le SSMNQ, en cas d'ajustement de 2 % du SSMNQ, le nouveau salaire mensuel brut serait de 2.622,35 € + 29,07 €, donc 2.651,42 €.

Exemple 2 :

Un salarié touchant un salaire mensuel brut de 2.750 € présente une différence de 179,07 € avec le SSMNQ, en cas d'ajustement de 2 % du SSMNQ, le nouveau salaire mensuel brut serait de 2.622,35 € + 179,07 €, donc 2.801,42 €.

Exemple 3 :

Un salarié touchant un salaire mensuel brut de 2.900 € présente une différence de 329,07 € avec le SSMNQ, en cas d'ajustement de 2 % du SSMNQ, le nouveau salaire mensuel brut serait de 2.622,35 € + 329,07 €, donc 2.951,42 €.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right. The number '18' is written in the center.]



Monsieur Georges Mischo
Ministre du Travail
L-2939 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 11 avril 2024


Concerne : Convention collective sectorielle pour les entreprises de la restauration collective conclue entre d'une part, FEDIL Catering et, de l'autre part, les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale, l'OGB-L et le LCGB

Monsieur le Ministre,


Nous vous prions de trouver en annexe le document précité, qui a été signé entre FEDIL Catering et les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale, l'OGB-L et le LCGB.

Nous nous permettons de solliciter, d'un commun accord entre les parties signataires, la déclaration d'obligation générale de la convention collective pour l'ensemble des employeurs et du personnel concerné du secteur à partir du 1^{er} mai 2024, conformément à l'article L. 164-8. (2) du Code du travail.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de notre très haute considération.



Julien Demoulin
Président
FEDIL Catering



Chrystelle Brassinne
Secrétaire générale adjointe
OGB-L



Tiago Afonso
Secrétaire syndical
LCGB

Annexe :

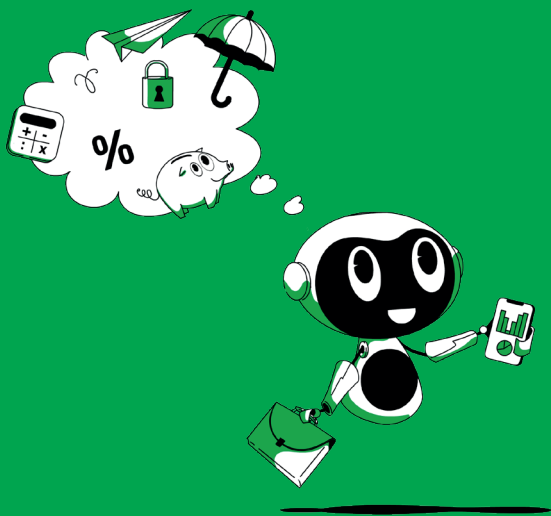
- Convention collective sectorielle pour les entreprises de la restauration collective



DÉCLARATION D'IMPÔT

Aide et assistance pour
les affiliés du LCGB*

*affiliés depuis plus de 6 mois



Pour plus d'informations,
contactez-nous :

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lrgb.lu

via « TonLCGB.lu »

ou scannez le code QR



INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

**Venez en
consultation
sans
rendez-vous !**

Heures d'ouverture
www.lcgb.lu



Prise de rendez-vous
toujours possible
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

📄 TonLCGB.lu

Rendez-vous obligatoire
pour le service d'impôts et
la lecture tachygraphe

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB SERVICES

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

✉ services@lcgb.lu



GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421

✉ membres@lcgb.lu

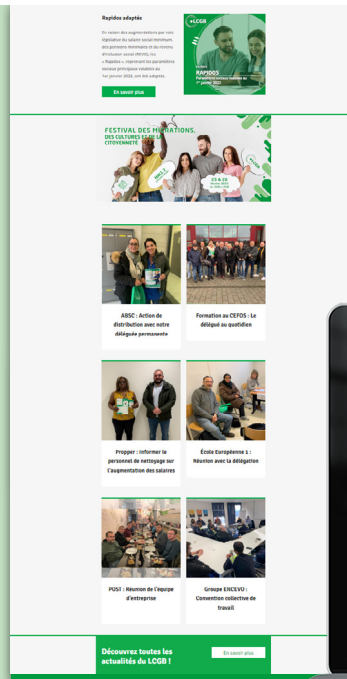
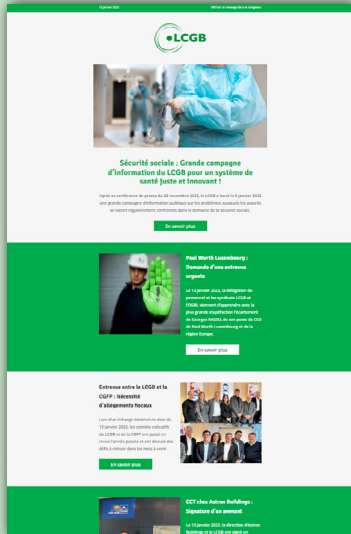


LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu



Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

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

Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- alle wichtigen Nachrichten nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen

Vous êtes intéressés ? Visitez notre site www.lcgb.lu/newsletter et inscrivez-vous ou scannez le code QR

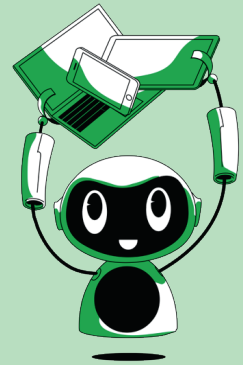
Sind Sie interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.lcgb.lu/newsletter und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code



Les valeurs et engagements du LCGB

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation.

Pour les salariés de tout secteur, le LCGB propose des solutions innovantes pour un accompagnement humain et social de la digitalisation.

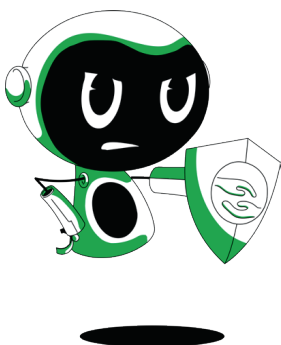
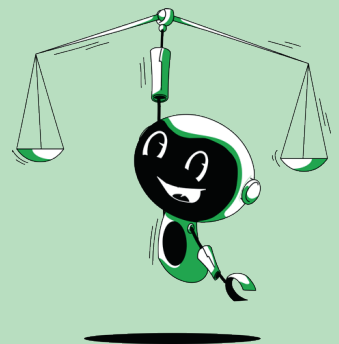


Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.

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

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur.

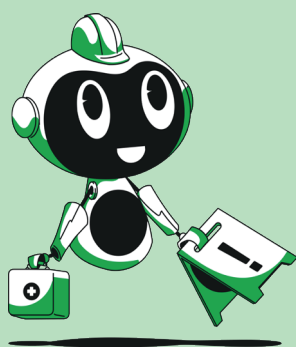


Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail.

Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.

Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés.



Découvrez nos valeurs et engagements sur lcgb.lu ou scannez le code QR



**Un temps
d'avance
sur demain**



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur. C'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs. C'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.

Découvrez nos valeurs et engagements sur lrgb.lu





Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU