

02/2025

Programme d'action & Résolutions

Adopté par le 61^e Congrès national du LCGB
le 8 février 2025



Un engagement fort
pour la solidarité et
la **justice sociale**
au 21^e siècle

Sommaire

Programme d'action du LCGB	4		
Introduction	5		
1. Un engagement fort pour le dialogue social	7		
A. Dialogue social tripartite au niveau national	7		
B. Dialogue social à l'intérieur des entreprises	7		
a. Révision du cadre légal relatif aux délégués du personnel	7		
b. Révision du cadre légal relatif aux conventions collectives	7		
c. Droit de grève	9		
2. Un engagement fort pour réduire les injustices sociales	10		
A. Redistribution équitable de la richesse économique	10		
B. Lutte contre la précarité au travail	10		
C. Accès au logement à des prix abordables	10		
D. Accessibilité des produits et services clés	11		
E. Lutte contre toute forme de discrimination	12		
a. Vivre et travailler dans la Grande Région			
b. Égalité des genres			
c. Droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queers et intersexuées et asexuées (LGBTQIA+)			
d. Égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi			
F. Une politique écologique socialement équitable	14		
G. Une politique de mobilité durable	15		
H. Égalité de traitement entre secteur privé et public face aux risques existentiels	15		
I. Ouverture du droit de vote pour les élections législatives aux résidents étrangers	15		
3. Un engagement fort pour renforcer le pouvoir d'achat	16		
A. Maintien intégral de l'index, de l'adaptation du salaire social minimum et du réajustement des pensions	16		
B. Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires	16		
C. Augmentation du salaire social minimum au-delà du seuil de pauvreté	17		
D. Amélioration des allocations familiales	17		
E. Amélioration des aides financières pour études supérieures	17		
4. Un engagement fort pour sauvegarder les existences	18		
A. Renforcement des outils de maintien dans l'emploi	18		
a. Une approche plus préventive en matière de maintien dans l'emploi			
b. Meilleure protection contre les licenciements			
c. Renforcement des droits des salariés dans le cadre des plans sociaux			
d. Renforcement des droits des salariés en cas de faillites			
B. Suppression de la limite des 78 semaines de maladie	20		
C. Amélioration du reclassement professionnel	20		
D. Améliorations des modalités de chômage et de l'aide au réemploi	21		
a. Adaptations générales en matière de chômage			
b. Adaptations spécifiques pour lutter contre le chômage des jeunes			
c. Améliorations en matière d'aide au réemploi			

5. Un engagement fort pour protéger les salariés face à la digitalisation	22	8. Un engagement fort pour renforcer la santé et sécurité au travail	29
A. L'encadrement humain de l'intelligence artificielle dans le monde du travail	22	A. Analyse ergonomique du travail	29
B. Réglementation du travail via des plateformes numériques	23	B. Développement d'outils permettant d'améliorer la sécurité au travail	29
C. Protection de la vie privée des salariés	23	C. Prévention et gestion des risques pour la santé au travail	30
D. Lutte contre la cassure digitale par la formation à tous les niveaux	23	9. Un engagement fort pour une sécurité sociale et un système de santé justes et innovants	30
6. Un engagement fort pour améliorer la formation professionnelle continue	24	A. En matière de santé et de sécurité sociale, l'intérêt des assurés doit primer	31
A. Droit du salarié à la formation continue	24	B. Financement et améliorations des prestations de l'assurance maladie-maternité	31
B. Renforcement du congé individuel de formation	25	C. Amélioration régulière des remboursements par la CNS	32
C. Stimulation de l'apprentissage et de la formation sur le tas en entreprise	25	D. Une amélioration continue de l'assurance dépendance	32
D. Droit du salarié à la qualification	25	E. Un système de pension public fort et solidaire	33
E. Simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE)	25	10. Un engagement fort pour renforcer la dimension européenne et régionale du Luxembourg	34
F. Promotion du congé linguistique	25	A. Renforcement des droits sociaux à l'échelle internationale et européenne	34
7. Un engagement fort pour adapter le temps de travail	26	B. Nécessité d'une Europe sociale, libre et ouverte	34
A. Réforme du cadre légal	26	C. Coopération syndicale transfrontalière	35
B. Développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée	26	11. Un engagement fort pour des prestations et services syndicaux innovants	35
C. Une réduction du temps de travail par une redistribution des gains de productivité réalisés grâce à la digitalisation ou à l'intelligence artificielle	27	Résolution finale du 61^e Congrès national du LCGB	37
D. Renforcement des comptes épargne-temps (CET)	27	Résolution d'urgence	43
E. Adaptation du temps de travail en fonction des besoins de chacun	27		
a. Congés légaux extraordinaires			
b. Congé pour raisons familiales			
c. Congé parental			
d. Départ progressif en retraite			

PROGRAMME D' ACTIONS

du 61^e Congrès National du LCGB

un engagement fort



pour la

SOLIDARITÉ

et
la

JUSTICE

SOCIALE

au 21^e siècle



Introduction

Les années 2020 sont marquées depuis ses premiers jours par des bouleversements majeurs dans le monde, sur les plans géopolitique (agression russe de l'Ukraine), climatique, social et sanitaire (pandémie du COVID-19 et crise énergétique due à l'agression russe de l'Ukraine). Face à l'effet combiné de la pandémie et de la crise énergétique due à l'agression russe de l'Ukraine, les entreprises et les ménages ont connu un cumul d'impacts négatifs : ralentissement conjoncturel, flambées inflationnistes dues à l'envolée abrupte des prix de l'énergie, hausses des prix des matières premières et augmentations rapides des taux directeurs de la Banque Centrale Européenne (BCE).

Les défis actuels

Malgré une bonne croissance économique et une évolution de l'emploi positive ainsi qu'une évolution favorable des finances publiques jusqu'à la mi-mars 2020, les inégalités sociales se sont continuellement accentuées avec un taux de risque de pauvreté tendant à la hausse. Les personnes les plus exposées au risque de pauvreté sont les familles monoparentales, largement composées de femmes, et les salariés à contrat de travail précaire (CDD, intérim, temps partiel involontaire, etc.).

De ce fait, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé pour une sortie sociale de ces polycrises. C'est également à ce titre que les trois accords tripartites du 31 mars 2022, du 28 septembre 2022 et du 7 mars 2023 ont justement mis l'accent sur une politique de crédits d'impôts ciblés et le maintien du système de l'indexation automatique.

Dans ce contexte, la politique fiscale continue à jouer un rôle primordial. Bien que la réforme fiscale de 2017 ait engendré des allègements fiscaux, l'imposition des ménages est toujours beaucoup plus importante que celle des entreprises. En outre, les pertes de pouvoir d'achat dues aux mesures d'économies introduites suite à la crise de 2008 n'ont pas été entièrement compensées par la réforme fiscale de 2017 et le « Mittelstandsbockel » reste malgré tout toujours très prononcé. Des allègements fiscaux supplémentaires pour les ménages sont donc non seulement justifiés, mais absolument nécessaires. Un premier pas dans la bonne direction a été fait avec une adaptation des barèmes fiscaux à l'inflation en 2024 et une adaptation supplémentaire des barèmes fiscaux ainsi qu'un allègement de la charge fiscale des familles monoparentales et l'exonération fiscale entière du salaire social minimum non-qualifié en 2025.

Aussi bien en temps normaux qu'en temps de crise, licenciements et faillites constituent un risque existentiel non négligeable pour les salariés du secteur privé. Comme le maintien dans l'emploi se heurte généralement aux recours récurrents à des plans sociaux dans le cadre de restructurations d'entreprises et au risque de faillites, le renforcement de la protection sociale et la sauvegarde des existences des salariés doit constituer une priorité absolue. Ceci est d'autant plus vrai parce que le rythme des faillites et des plans sociaux s'est dernièrement accentué.

La maladie constitue le deuxième grand risque existentiel où le cadre légal confère une protection insuffisante aux salariés du secteur privé. La seule adaptation notable à ce niveau, aussi minime qu'elle soit, constitue l'augmentation de la limite légale de 52 à 78 semaines de maladie au 1^{er} janvier 2019. Le problème de fond

de la résiliation automatique du contrat de travail de salariés gravement malades reste toujours irrésolu. Les limites de cette réglementation sont devenues plus qu'apparentes pendant la crise sanitaire et démontrent qu'une solution définitive doit être trouvée à ce niveau. En même temps, les avis contradictoires du contrôle médical et de la médecine du travail restent une réalité récurrente qui s'est même aggravée. Dans ce contexte, les problèmes en relation avec le reclassement professionnel, en termes de pertes de revenus pour les reclassés internes et de sauvegarde de l'existence pour les reclassés externes, se sont accentués suite à la réforme entrée en vigueur en 2016 et ont seulement été partiellement rectifiés fin 2020.

A ces problèmes économiques et sociaux se rajoutent les défis sociétaux liés au changement climatique, à la digitalisation et au logement. Dans le premier cas,

une politique écologique s'avère certes nécessaire pour réduire les effets du réchauffement climatique pour les générations futures. Il convient cependant de veiller à ce que cette crise climatique ne se transforme non plus en crise sociale.

En effet, comme la précarité verrouille l'accès à la transition écologique, les injustices sociales existent et risquent encore de s'aggraver. Dans le deuxième cas, la digitalisation est déjà maintenant une réalité courante et progresse de plus en plus rapidement comme en témoigne notamment le développement de l'intelligence artificielle. D'ores et déjà, il est primordial d'adapter les formations initiales et continues des salariés au phénomène de la digitalisation afin de permettre aux demandeurs d'emploi de faire face aux évolutions du marché de travail et de ne pas devenir victime d'une cassure digitale. Dans le troisième cas, les hausses sans cesse des prix vente

d'immeubles ont entre-temps cédé la place à des conditions de crédits devenant de plus en plus restrictives et une hausse considérable des loyers. Il en résulte que l'accès au logement reste très difficile voire impossible pour de nombreux résidents.

Finalement, le LCGB se doit de constater que le gouvernement est en train de s'attaquer aux fondements de notre modèle social. En effet, la manière d'agir des ministres compétents dans dossiers « réforme des conventions collectives » et « pensions » constituent une attaque frontale au dialogue social, aux droits et acquis sociaux des salariés et pensionnés voire même aux droits et libertés syndicales.

Mission du LCGB

Encore plus que jamais, l'épreuve de ces polycrises que nous traversons ainsi que les attaques gouvernementales et leur impact économique, social et sociétal anime le LCGB à agir pour éviter une crise sociale profonde par une sauvegarde de l'existence des salariés, le maintien dans l'emploi, le renforcement du pouvoir d'achat, une sécurité sociale moderne et efficace et la lutte contre les inégalités sociales. Pour cela, il faut un dialogue social renforcé à tous les niveaux et des syndicats forts et modernes. C'est dans cette optique que le LCGB a placé le programme d'actions de son 61^e Congrès national sous le mot d'ordre « un engagement fort pour la solidarité et la justice sociale au 21^e siècle ».

En effet, un engagement fort pour la solidarité et la justice sociale

- » c'est anticiper l'évolution de plus en plus rapide du monde du travail et défendre les intérêts des salariés face aux nouveaux défis qui se posent à travers tous les secteurs économiques ;
- » c'est mettre en place des solutions efficaces et modernes pour répondre aux défis futurs ;
- » c'est continuer sans cesse à innover pour protéger et pérenniser les emplois et les acquis sociaux ;
- » c'est agir de manière proactive contre les inégalités et injustices
- » c'est renforcer et encourager le dialogue social.



I. Un engagement fort pour le dialogue social

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

A Dialogue social tripartite au niveau national

Le modèle tripartite a fait ses preuves au cours de plus de quatre décennies et récemment dans la gestion de la crise sanitaire et de la crise énergétique. En outre, la gestion tripartite de la sécurité sociale a permis de développer un niveau et une protection sociale remarquable en maintenant, grâce à un financement à trois (salariés, employeurs et budget de l'Etat) et des cotisations sociales à un niveau compétitif par rapport à nos pays voisins.

Le Comité de Conjoncture est un exemple phare pour démontrer les bienfaits du modèle tripartite pour tous les acteurs concernés. Cette structure a non seulement permis de mieux gérer les effets conjoncturels et structurels de notre éco-

nomie (chômage technique, préretraite ajustement), mais sert également à préparer l'avenir dans un esprit de sauvegarder les existences des salariés et la pérennité des emplois concernés. C'est aussi à ce niveau où le gouvernement et les partenaires sociaux ont pu trouver rapidement et facilement une réponse à la crise sanitaire en adaptant de manière pragmatique le dispositif du chômage partiel aux exigences de la situation.

Il en résulte que le LCGB :

- » constate que le modèle tripartite a indéniablement fait ses preuves depuis les années 1970 et était le garant d'une paix sociale ;

- » se déclare sans équivoque pour le maintien du modèle social luxembourgeois et de ce fait du modèle tripartite sous toutes ses formes ;
- » demande au gouvernement de se servir à fond de la Tripartite nationale, instrument phare du dialogue social luxembourgeois, pour maîtriser les défis liés aux polycrises actuelles, mettre en œuvre une sortie sociale de ces polycrises et préparer un après-crise prospère pour tous.

B Dialogue social à l'intérieur des entreprises

En ces temps de polycrises que nous vivons actuellement, un dialogue social de haute qualité est indispensable au sein des entreprises. Il importe que les délégués du personnel et leurs secrétaires syndicaux disposent de plus de moyens pour pouvoir négocier avec les employeurs des solutions adaptées aux défis actuels et futurs.

a. Révision du cadre légal relatif aux délégations du personnel

Le LCGB défend une réforme de la loi sur la représentation du personnel afin d'atteindre certains objectifs prioritaires :

- » le renforcement du travail syndical dans un monde en évolution constante ;
- » le renforcement du rôle des syndicats représentatifs au niveau national dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises ;
- » l'introduction du principe de l'allocation proportionnelle des crédits

d'heures en fonction du résultat obtenu lors du scrutin ;

- » l'augmentation des moyens mis à disposition des délégués du personnel pour le bon accomplissement de leurs tâches ainsi que leur attribution proportionnellement aux résultats des élections sociales au sein des entreprises ;
- » la révision des modalités du vote par correspondance afin d'étendre le délai de renvoi des bulletins de vote à au moins 4 semaines ;
- » l'adaptation des missions et des moyens des représentants du personnel aux nouvelles réalités du terrain ;

- » une définition précise des informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel avec des sanctions plus sévères en cas d'infraction par l'employeur ;
- » une amélioration de la protection légale des délégués du personnel et de la sécurisation de leur carrière.

b. Révision du cadre légal relatif aux conventions collectives

Les organisations syndicales ont contribué indubitablement à la paix sociale de notre pays et de ce fait à la prospérité de notre pays à travers le dialogue social tant au ni-

veau des entreprises que des institutions. Toujours est-il que le monde du travail est en évolution constante. Afin d'offrir à l'ensemble du personnel les mêmes opportunités et perspectives, les conventions collectives doivent être modernes, motivantes et adaptées à l'ensemble des salariés.

Dans la pratique courante, le LCGB s'engage par conséquent à défendre et négocier :

- » le maintien des avantages des conventions collectives respectives et l'application de la meilleure pratique ;
- » des augmentations salariales annuelles et linéaires à titre de reconnaissance de l'engagement des salariés ;
- » des grilles de salaire pour assurer une garantie de carrière ;
- » des primes de fin d'année ou des pécules de vacances ;
- » la participation des salariés à la distribution des bénéfices réalisés grâce à leur main d'œuvre et leur savoir-faire afin de les valoriser et motiver ;
- » l'adaptation des carrières existantes sur les fonctions réellement exercées
- et intégration des carrières non encore prévues dans les conventions collectives de travail ;
- » la valorisation des postes à responsabilité via une meilleure politique de rémunération ;
- » le choix du salarié pour compenser ses augmentations salariales par du temps libre ;
- » la rémunération ou la compensation par du temps de repos des heures supplémentaires selon le choix du salarié ;
- » l'introduction de congés d'ancienneté afin de valoriser les collaborateurs fidèles pendant de longues années ;
- » le droit au temps partiel avec un droit de retour au temps plein ;
- » le droit à un horaire mobile selon les possibilités de l'entreprise en question ;
- » la négociation de régimes de télétravail et des modalités relatives au droit à la déconnexion ;
- » l'introduction d'avantages en nature (p.ex. chèques-repas, régime de pension complémentaire, assurance complémentaire de santé) ;
- » la mise en place d'un système d'évaluation crédible et sécurisé qui permet aux salariés méritants une évolution de carrière par des augmentations linéaires en pourcentage ou en montant fixe mensuel.

Dans le cadre de la directive européenne 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats, l'Union européenne invite les Etats membres à viser d'atteindre une couverture conventionnelle concernant 80 % des travailleurs. Avec un taux de couverture national de 59 %, voire 53 % pour le seul secteur privé, le Luxembourg se trouve cependant très loin de cet objectif et il y a donc des efforts considérables à faire pour augmenter la couverture conventionnelle.

Voilà pourquoi le LCGB revendique une modernisation de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits de travail ainsi que l'Office national de conciliation afin de renforcer le rôle des syndicats ayant la représentativité nationale et de leur faciliter la négociation de conventions collectives. Une réforme du cadre légal devrait notamment privilégier et faciliter l'introduction de plus de conventions collectives sectorielles. Le législateur pourrait également prévoir des incitatifs supplémentaires pour amener les employeurs à aller dans la voie d'une convention collective. Ainsi, l'existence d'une convention collective et l'attribution de différentes aides aux entreprises devraient être une précondition pour l'attribution d'un marché public.

Conformément aux contentions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, toutes les deux ratifiées par le Luxembourg, la négociation et la conclusion de conventions collectives sont et doivent rester la prérogative exclusive des organisations syndicales ayant la représentativité nationale. De façon similaire, le taux de couverture des conventions collectives ne peut pas non plus servir de prétexte pour alléger le contenu obligatoire minimal des conventions collectives. Toute remise en question de ces deux principes fondamentaux constitue pour le LCGB une attaque frontale à la base même de notre modèle social luxembourgeois.

Force est cependant de constater que le Ministre du Travail a affiché le 8 octobre 2024 au Comité Permanent du Travail et de l'emploi un projet visant à rendre les CCT insignifiantes par la possibilité de négocier et signer des CCT sans syndicats et à alléger le contenu obligatoire des conventions collectives.

Face à cette attaque frontale aux conventions collectives qui risque d'ouvrir la porte à la mise en enchère des droits et acquis existants des salariés, le LCGB revendique :

- » le renforcement du rôle et des moyens des syndicats représentatifs sur plan national via une réforme de la loi sur la représentation du personnel ;
- » le maintien de la prérogative des syndicats représentatifs sur le plan national de négocier et signer des conventions collectives, le renforcement des moyens de négociations collectives des syndicats ayant la représentativité nationale ;
- » l'introduction d'incitatifs aux employeurs pour favoriser la négociation collective via une réforme de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits de travail ainsi que l'Office national de conciliation.

c. Droit de grève

La liberté d'association et le droit de faire grève sont des droits fondamentaux des salariés, garantis par la Constitution luxembourgeoise et par plusieurs conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Toutefois, le droit de grève au Grand-Duché de Luxembourg est strictement réglementé du point de vue légal et administratif. Non seulement faut-il respecter les délais prévus par la loi, mais aucune grève ne peut légalement avoir lieu avant que la procédure à l'Office National de Conciliation (ONC) soit clôturée par le constat de non-conciliation provenant d'un échec des négociations au sein d'une convention collective soit d'un litige collectif relatif aux conditions de travail ou licenciements collectifs. Tout autre litige collectif n'entre pas dans le champ d'application de cette procédure.

Bien que le LCGB cherche toujours à privilégier l'approche de la recherche d'un compromis entre partenaires sociaux par le biais du dialogue social, le LCGB revendique la préservation du droit d'action collectif qui relève directement de la liberté d'association et du droit de grève. Ainsi, le LCGB demande au gouvernement de procéder à une réforme du droit de grève afin que les salariés du Grand-Duché du Luxembourg puissent exercer, sans restrictions administratives, ce droit si tout autre moyen d'action collectif a échoué pour faire valoir leurs droits et revendications. Une telle approche mettrait également l'ONC à l'abri de recours juridiques qui pourraient mettre en cause cette institution importante de médiation en cas de litiges dans le cadre du dialogue social.

Concrètement, le LCGB revendique de revoir le cadre légal actuel comme suit :

- » De manière générale, le droit de grève ne devrait plus se limiter exclusivement aux seuls litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et en matière de conditions de travail.
- » Une procédure accélérée de la saisine de l'ONC doit être mise en place. Dès la date de saisine, les syndicats seront ainsi libres d'utiliser tous les moyens d'actions nécessaires, y compris le droit de grève. Le dépôt d'un préavis de grève auprès de l'ONC suffira pour entamer une action syndicale dans un délai de 48 heures.
- » En dehors des saisines de l'ONC, les syndicats doivent également disposer du droit de déposer un préavis de grève d'avertissement auprès du Ministre du Travail, dûment validé par celui-ci, qui suffira pour entamer une action syndicale endéans un délai de 48 heures.



2. Un engagement fort pour réduire les injustices sociales

Le LCGB œuvre pour une politique de travail décente, qui ne peut être atteinte que via une lutte contre toute forme de discrimination et une politique garantissant l'égalité des chances et de traitement. Concrètement, le LCGB revendique une politique ancrée sur la redistribution équitable de la richesse économique, la lutte contre la précarité au travail, l'accès équitable à des logements décents à des prix abordables, l'égalité des genres et une lutte plus prononcée contre toute forme de discrimination.

A Redistribution équitable de la richesse économique

La richesse économique du Luxembourg est le fruit du travail des salariés du secteur privé. De ce fait, le LCGB est d'avis que les entreprises doivent tout faire pour garantir une redistribution de la richesse produite par les salariés du secteur privé, en reconnaissant, à leur plus juste valeur, les compétences et l'engagement de chaque salarié par la négociation de conventions collectives dignes et une participation aux bénéfices.

B Lutte contre la précarité au travail

Le LCGB demande au gouvernement de garantir des conditions de travail décentes et une forte protection sociale à chaque salarié du Grand-Duché. Ce sont les conditions indispensables pour maintenir un niveau de vie adéquat et un développement économique socialement équitable.

Concrètement, le LCGB revendique le maintien du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) comme contrat standard. L'emploi sous contrat à durée déterminée (CDD) et le travail intérimaire doivent rester l'exception absolue afin de garantir la sauvegarde des existences et une sécurisation du parcours professionnel.

C Accès au logement à des prix abordables

Pendant longtemps, les prix des maisons et appartements ont augmenté dans un rythme beaucoup plus important que l'évolution des salaires. A titre d'illustration, près de 90 % des ménages ont déclaré en 2022 que la charge financière liée au logement est préoccupante et pour les ménages du premier quartile de revenu, la charge du logement représente 57,9 % de leur revenu disponible.

Le nombre d'habitations à bon marché, de logements sociaux et de logement locatif social reste à ce jour plus qu'insuffisant. A cela s'ajoute que les jeunes professionnels

et les jeunes familles ne remplissent rarement les critères de revenus pour accéder à une habitation à bon marché sans être en mesure de pouvoir acheter une habitation au prix du marché immobilier privé.

Il en résulte que de plus en plus de résidents se voient contraints à s'installer dans les régions frontalières. Cette tendance s'est vue accélérer par la politique monétaire que la Banque centrale européenne (BCE) mène depuis juillet 2022 et qui vise essentiellement un resserrement massif des conditions de crédit. En rendant l'accès aux crédits immobiliers très

restrictif, les banques ont ainsi artificiellement fait chuter les ventes immobilières et freiné de nouveaux projets de construction. Cette évolution pèse lourdement sur les activités du secteur de la construction et de l'artisanat, mais également sur les ménages qui ont des prêts à taux variables ou les citoyens qui désirent acquérir un logement. Il en est de même pour les habitants qui louent un logement puisque cette baisse artificielle des ventes d'immeubles a dernièrement engendré une hausse importante des loyers.

Compte tenu de cette crise sociale, le LCGB revendique :

- » la convocation d'une tripartite nationale portant exclusivement sur la crise du logement ;
- » l'augmentation rapide de l'offre en logements par tous les moyens possibles ;
- » des mesures visant à garantir un accès aussi large que possible aux crédits immobiliers ;
- » l'augmentation du nombre d'habitations à bon marché et de logements sociaux mises à disposition par l'Etat et les communes ;
- » la mise en place de mécanismes de contrôle des prix du marché immobilier afin de lutter plus efficacement contre la spéculation immobilière et de garantir un accès suffisant à des logements à prix abordables ;
- » l'imposition systématique des immeubles non-habités et des terrains non-bâties via l'impôt foncier (sauf terrains à usage agricole et terrains non-bâties retenus pour les enfants) ;
- » le maintien du montant actuel de l'impôt foncier voire l'exonération fiscale pour les immeubles occupés à titre d'habitation personnelle principale ;
- » l'adaptation régulière du montant du crédit d'impôt (« Bëllegen Akt ») à l'évolution des prix immobiliers.

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

- » l'introduction de plusieurs loyers de référence en fonction de différentes zones géographiques et leur adaptation régulière à l'évolution des prix immobiliers ;
- » l'adaptation régulière des montants de la subvention de loyer à l'évolution des prix immobiliers ;
- » l'adaptation automatique au coût de la vie des seuils de faibles revenus pour être éligible pour cette aide ;
- » l'abolition de la condition de pouvoir justifier de revenus réguliers pendant minimum 3 mois.

Force est de constater qu'en présence de la hausse constante des prix de logement et du resserrement des conditions de crédit, beaucoup de ménages ne disposent pas des moyens financiers suffisants pour acquérir une habitation à faible consommation énergétique. De manière analogue, sans subventions étatiques ciblées, l'assainissement énergétique de nombreuses habitations existantes ou la transition vers les énergies renouvelables ne pourront pas être financés par beaucoup de ménages.

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

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

D Accessibilité des produits et services clés

L'acte législatif européen sur l'accessibilité (directive 2019/882), transposée en droit luxembourgeois par la loi du 8 mars 2023, prévoit des exigences en matière d'accessibilité pour des produits et services clés dont notamment les services bancaires aux consommateurs et plus particulièrement les offres digitales des banques.

Cependant, le LCGB doit constater que l'accessibilité aux services bancaires de base s'est généralement détériorée au fil de la dernière décennie. Outre une disponibilité de plus en plus réduite des agences bancaires, les exigences de la conformité ont extrêmement augmenté depuis la crise financière 2008. Ceci dit, le LCGB ne remet pas en cause le fait que les activités bancaires doivent être bien régulées pour protéger la clientèle, protéger les informations sensibles, lutter contre les abus, lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme, lutter contre la corruption, faire respecter les mesures nationales et internationales de sanctions et embargos, etc. Or, il est inadmissible que cette régulation complique l'accès des citoyens aux services de base tels que l'ouverture respectivement le transfert d'un compte bancaire d'une institution financière vers une autre ou les formalités de demande d'un crédit immobilier.

De ce fait, le LCGB défend le point de vue que les contrôles nécessaires des activités bancaires ne doivent pas se faire aux prix d'une accessibilité de plus en plus compliquée des citoyens en général et des personnes vulnérables en particulier (p.ex. personnes âgées ou personnes en situation de handicap) aux services bancaires de base.

E Lutte contre toute forme de discrimination

Pour le LCGB, cette lutte se traduit par la promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Plus concrètement, le LCGB demande au gouvernement de :

- » promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, conformément à la Charte commune signée le 3 décembre 2015 par les partenaires sociaux ;
- » mettre en place des mesures efficaces contre la traite des êtres humains ;
- » combattre les stéréotypes de genre et lutter contre la discrimination des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexuées et queers (LGBTQIA+) ;
- » lutter contre toute forme d'extrémisme, conformément aux valeurs fondamentales telles que définies par les statuts du LCGB ;
- » s'engager pour une stricte égalité de traitement entre résidents et frontaliers.

a. Vivre et travailler dans la Grande Région

Au Luxembourg, le travail frontalier constitue une composante majeure de son marché d'emploi. Au premier trimestre 2024, le Luxembourg comptait 226.709 salariés frontaliers, soit environ 47 % de l'emploi total.

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

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

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

A cela s'ajoute l'ambiguïté qui a longtemps régné depuis 2019 au sujet de l'impact de la nouvelle convention franco-luxembourgeoise tendant à éviter les doubles impositions des frontaliers. Désormais, l'entrée en vigueur de cette nouvelle convention fiscale a d'ores et déjà été confirmée pour l'année fiscale 2024. Par un changement de la méthode d'élimination de la double imposition, une augmentation de la charge fiscale pour les frontaliers français à revenus mixtes luxembourgeois et français est fort probable. Pour le LCGB, ceci constitue une nouvelle discrimination des travailleurs frontaliers. Il en est de même pour le projet du gouvernement français qui vise à réduire et limiter le droit des frontaliers français aux allocations de chômage.

Pour les frontaliers allemands, un accord amiable de janvier 2024 prévoit une modification substantielle au niveau des heures supplémentaires prestées au Luxembourg. Étant donné que les heures supplémentaires ne sont pas imposées au Luxembourg et que l'Allemagne considère les heures supplémentaires comme des revenus imposables, le nouvel accord stipule que les heures supplémentaires effectuées au Luxembourg sont imposées en Allemagne, car il n'y a donc pas de double imposition. Le Luxembourg fait donc cadeau à l'Allemagne du droit d'imposition de ces heures supplémentaires. Cela concerne aussi bien les frontaliers allemands qui ne perçoivent qu'un revenu du Luxembourg que ceux qui ont des revenus du Luxembourg et de l'Allemagne. Pire encore, selon l'interprétation du fisc allemand est également à appliquer rétroactivement pour les déclarations d'impôts pas encore finalisés des années passées. Pour le LCGB, cette disposition est inacceptable tant dans son principe que dans la forme. Il s'agit d'une discrimination des frontaliers allemands par rapport à tous les autres salariés au Luxembourg.

Finalement la Belgique est le seul pays voisin du Luxembourg dont l'administration fiscale considère les jours d'astreinte des salariés comme des jours de télétravail effectif. Ceci anéantit pour les salariés frontaliers concernés pratiquement toute chance de recourir au télétravail puisque les jours d'astreinte contribuent déjà à un épuisement des 34 jours de tolérance fiscale. Cette inégalité de traitement par rapport aux autres salariés frontaliers devrait être remédiée par voie d'un accord amiable entre la Belgique et le Luxembourg.

En ce qui concerne le télétravail en général, le LCGB déplore qu'en cas de dépassement du seuil de 34 jours de télétravail prévu par les conventions bilatérales entre le Luxembourg et ses pays voisins tendant à éviter la double imposition, les frontaliers concernés deviennent imposables dans leur pays de résidence. Pire encore, si le frontalier preste plus de 25 % de son temps de travail dans son pays de résidence, il est désaffilié de la sécurité sociale du Luxembourg et affilié dans le pays de résidence. Certes, un accord-cadre européen est entré en vigueur au 1^{er} juin 2023 qui permet aux frontaliers de dépasser ce seuil de 25 % et de maintenir l'affiliation à la sécurité sociale aussi longtemps que le télétravail reste inférieur à 50 % de la durée de travail. Or, son application reste à l'heure actuelle très limitée compte tenu des nombreux critères qu'il faut remplir pour pouvoir en bénéficier. A ce niveau, une solution plus durable s'impose aussi bien dans une logique de désengorgement des routes que dans un souci d'une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle.

Compte tenu de ce qui précède, le LCGB demande sans équivoque au gouvernement de :

- » s'engager sans équivoque pour l'arrêt de la politique actuelle introduisant des conditions de résidence pour le bénéfice de certaines prestations ;
- » mettre un terme aux discriminations existantes en matière de prestations familiales en ce qui concerne particulièrement les interruptions de carrière ;
- » supprimer toute condition de durée de travail du frontalier au Luxembourg pour le bénéfice des bourses d'études ;
- » améliorer l'attractivité du marché de l'emploi luxembourgeois pour les frontaliers ;
- » mettre en place une politique égalitaire au niveau de la fiscalité luxembourgeoise par rapport aux dispositions applicables pour des contribuables résidents ;
- » s'engager pour le maintien des dispositions actuellement prévues par la convention fiscale bilatérale entre le Luxembourg et la Belgique pour l'imposition des frontaliers mariés ;
- » renégocier la convention fiscale bilatérale avec la France afin de revenir sur l'ancienne méthode d'élimination de la double imposition ;
- » renégocier l'accord amiable avec l'Allemagne afin de garantir l'exonération fiscale entière des heures supplémentaire ;
- » conclure un accord amiable avec la Belgique afin d'exclure les jours d'astreinte du calcul pour les 34 jours de tolérance fiscale du télétravail ;
- » œuvrer pour l'augmentation des seuils de tolérance fiscaux actuels pour le télétravail de 34 jours à 55 jours pour tous les frontaliers, ce dernier seuil étant le nombre de jour maximal qui permet à tous les frontaliers travaillant à temps plein de rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- » militer pour une révision du règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale afin d'y introduire un statut spécifiquement dédié aux travailleurs frontaliers et permettre ainsi de manière générale le dépassement du seuil des 25 % ;
- » suite à deux arrêts de la Cour de Justice européenne, réviser la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discriminatoire excluant l'enfant du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier faisant partie de son ménage, du bénéfice des allocations familiales ;
- » étendre le bénéfice des prestations en nature de l'assurance dépendance aux frontaliers.
- » prévoir une traduction systématique en allemand, voire même en anglais des sites Internet, documents et formulaires qui sont mis à disposition par les autorités publiques luxembourgeoises.

b. Égalité des genres

Sachant que le nombre de femmes actives sur le marché de travail ne fait qu'augmenter et qu'elles contribuent de façon importante à notre richesse économique, l'égalité des genres constitue un élément important dans la croissance économique.

Afin de renforcer la position des femmes sur le marché de travail, le LCGB œuvre pour un combat contre la sous-évaluation du travail des femmes et une adaptation des conditions de travail aux contraintes de famille. Pour le LCGB, il est primordial que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour :

- » le développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation ;
- » l'incitation des employeurs à mener une politique volontariste pour agir contre la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité ;
- » l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes divorcées qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse ;
- » la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents qui prennent le choix d'arrêter leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.

c. Droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queers et intersexuées et asexuées (LGBTQIA+)

Partout dans le monde, les syndicats s'engagent à renforcer le respect et la dignité des salariés LGBTQIA+ et à lutter pour la protection de leurs droits. Bien que le Luxembourg dispose d'un cadre légal contre différentes formes de discrimination et que les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées et asexuées disposent de droits assez étendus, le LCGB se doit de constater que le Luxembourg n'a jusqu'à présent pas ratifié la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Or, cette convention sur la violence et le harcèlement constitue le premier instrument international définissant des normes minimales en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement et la violence liés au travail. La convention contribuera à promouvoir un travail décent pour tous, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'égalité des genres, et elle aidera également à combattre la discrimination.

Fidèle à ses valeurs qui visent une société tolérante et inclusive en luttant contre toute forme de discrimination, le LCGB s'engage en faveur de l'égalité de traite-

ment et du respect des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queers, intersexuées et asexuées (LGBTQIA+). De ce fait, le LCGB lance un appel au gouvernement de procéder rapidement à la ratification de la Convention 190 du 21 juin 2019. Il convient en outre de renforcer la politique d'information et les formations sur les dangers et risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Les droits des personnes LGBTQIA+ sont également des droits syndicaux !

d. Egalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi

Le LCGB considère que l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi constitue à la fois une responsabilité sociétale et un volet de responsabilité sociale des entreprises. L'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi s'inscrit notamment dans une politique de diversité qui valorise la pluralité des profils, compétences, expériences et connaissances de toute personne et qui promeut une politique d'égalité des chances en termes de recrutement, d'inclusion, de rétribution, de développement professionnel, de mobilité de carrière et d'employabilité.

Ainsi, le LCGB demande notamment au gouvernement de :

- » offrir aux entreprises des formations à la diversité et plus particulièrement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap ;
- » améliorer la diffusion des informations concernant les aides étatiques et de

- soutien financier en matière d'aménagement de postes de travail mises à la disposition des entreprises occupant des personnes en situation de handicap ;
- » centraliser dans un portail unique toutes les informations liées aux aides et aux contacts et services utiles ;
- » promouvoir l'emploi des personnes

- en situation de handicap, notamment en facilitant leur accès à des stages en entreprise ou à des formations professionnelles ;
- » multiplier les efforts de fournir les informations en langue facile à comprendre sur tous les sites web des instances publiques.

F Une politique écologique socialement équitable

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

Le LCGB défend la position d'une transition écologique socialement responsable qui va de pair avec la sécurité de l'emploi et l'amélioration du pouvoir d'achat et de la qualité de vie et qui ne vise pas un simple

renchérissement des prix de l'énergie, de l'électricité, du gaz et de l'eau potable au détriment des citoyens à faibles revenus. C'est pourquoi toute mesure écologique qui pourrait créer une charge supplémentaire pour les ménages doit systématiquement être accompagnée par des mesures sociales importantes pour les personnes à revenus bas et moyens et doivent se faire dans le respect des droits et libertés fondamentaux de chaque citoyen tels que le droit fondamental d'accès à un logement décent ou à une mobilité individuelle ne doivent pas être entravés.

Au niveau économique, le gouvernement doit finalement mettre en place des incitants financiers visant à encourager toutes

les entreprises implantées au Luxembourg à investir dans de nouveaux procédés et équipements de production à faibles, voire même zéro émissions de gaz à effet de serre. Ceci permettra non seulement d'assurer la protection du climat, mais constitue également une garantie pour la pérennité des emplois existants. Dans ce contexte, le LCGB demande que les investissements nécessaires soient réalisés en toute cohérence avec le dialogue social luxembourgeoise et que les délégations du personnel puissent également jouer leur rôle dans le développement durable de leurs entreprises.

G Une politique de mobilité durable

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

Bien que l'introduction de la gratuité des transports publics en 2020 ait été une bonne mesure pour promouvoir les transports publics, le LCGB rappelle que pas tous les salariés habitent dans des régions ayant un accès approprié au transport au commun et que les salariés frontaliers ne profitent que partiellement de la gratuité des transports en commun. De ce fait, des efforts substantiels doivent être faits pour garantir un meilleur transport en commun tant au niveau des infrastructures, de l'offre ainsi que de la ponctualité.

La détermination d'une politique de mobilité transfrontalière performante et diversifiée s'avère toujours primordiale. Les adaptations qui s'imposent concernent à la fois les résidents, les frontaliers et le pôle économique en tant que tel. Selon l'avis du LCGB, il est donc requis de :

- » mener une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant

l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché ;

- » étendre la gratuité des transports à l'ensemble de leurs trajets journaliers aller-retour vers le travail afin de faire profiter pleinement les frontaliers de cette mesure ;
- » créer des pôles de « mobilité » à dimension transfrontalière permettant à la fois d'anticiper les bouchons récur-

rents aux postes frontières et d'offrir des solutions combinées ;

- » élargir les infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic ;
- » élargir le réseau ferroviaire régional ;
- » développer le covoiturage par des mesures coordonnées au niveau transfrontalier.

En ce qui concerne l'incitation de notre population à recourir à l'électromobilité, le LCGB revendique la mise en place d'une offre intéressante de subsides étatiques pour encourager non seulement les personnes privées, mais également les personnes morales à installer des bornes de charge. En outre, il convient d'attribuer sur base de critères sociaux des primes d'encouragement pour l'acquisition d'une voiture électrique et les installations de bornes de recharge.

H Égalité de traitement entre secteur privé et public face aux risques existentiels

Au Luxembourg, le principe de l'égalité de traitement se heurte particulièrement à des inégalités de traitement entre secteur privé et public en ce qui concerne les risques liés à la maladie, à l'invalidité et aux accidents du travail, au chômage, à l'exclusion sociale, etc.

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

I Ouverture du droit de vote pour les élections législatives aux résidents étrangers

Le gouvernement se doit de réagir face au déficit démocratique important qui exclut 47,3 % de la population résidente de la participation aux élections législatives au niveau national. Une ouverture plus large du droit de vote s'avère absolument nécessaire pour renforcer la cohésion sociale.

Pour le LCGB, l'ouverture du droit de vote actif et passif aux résidents non-luxembourgeois constitue la seule solution possible pour mettre fin au déficit démocratique croissant et pour rééquilibrer la politique en faveur et dans l'intérêt des salariés du secteur privé. Concrètement, le LCGB propose de conditionner cette ouverture à un délai de résidence identique à celui pour l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.



3. Un engagement fort pour renforcer le pouvoir d'achat

Déjà avant la crise sanitaire les inégalités sociales se sont creusées au Luxembourg. Le pouvoir d'achat des ménages a ensuite été négativement impacté par les pertes de revenus dues au recours massif au chômage partiel et l'inflation galopante. Ainsi, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé pour lutter contre les polycrises que nous traversons actuellement. Dans ce contexte, la politique fiscale continue à jouer un rôle primordial.

A Maintien intégral de l'index, de l'adaptation du salaire social minimum et du réajustement des pensions

En tout premier lieu, le LCGB tient à souligner qu'il continue à défendre sa position en ce qui concerne le maintien de l'indexation entière et régulière des salaires et des prestations sociales, une adaptation régulière du salaire social minimum et le maintien entier du réajustement des pensions. En outre, le LCGB revendique une politique fiscale en faveur des bas salaires et de toute la classe moyenne.

B Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires

La diminution de la charge fiscale des contribuables a été partiellement atteinte via différentes mesures avec la réforme fiscale entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, dont entre autres l'adaptation de la structure du barème d'imposition, l'ajustement du crédit d'impôt monoparental et l'augmentation de diverses déductions et abattements fiscaux (assurance complémentaire santé ou vieillesse, épargne logement, intérêts pour emprunts hypothécaires, etc.). Un pas supplémentaire a été fait par les mesures fiscales mises en œuvre au 1^{er} janvier 2024 (adaptation du barème fiscale à hauteur de 4 tranches indiciaires) et au 1^{er} janvier 2025 (adaptation du barème fiscal à hauteur de 2,5 tranches indiciaires et allègement de la charge fiscale des familles monoparentales et exonération fiscale entière du salaire social minimum).

Force est cependant de constater que ces mesures s'avèrent insuffisantes par rapport aux polycrises actuelles. Des efforts supplémentaires s'avèrent nécessaires afin de diminuer l'impôt sur le revenu et d'augmenter par conséquent le pouvoir d'achat des contribuables. Concrètement, le LCGB demande au gouvernement d'œuvrer en faveur de :

- » l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
- » un aplanissement supplémentaire du « *Mittelstandsbockel* » par une augmentation du nombre de tranches d'imposition respectivement un relèvement du seuil d'entrée au taux marginal maximal ;
- » la refonte des classes d'impôts et la réintroduction de la prise en considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition afin d'alléger la charge fiscale, surtout des catégories de personnes vulnérables ;
- » la révision et l'assouplissement du cadre légal actuel des familles monoparentales (aussi longtemps que la classe d'impôt 1a est maintenue), afin de garantir le droit au traitement « le plus favorable au contribuable monoparental » pour les cas de figure où un rangement en classe d'impôt 1a avec l'octroi du CIM serait plus avantageux qu'une imposition en classe 2 durant les 3 années qui suivent un divorce ou une séparation judiciaire ;
- » l'abolition de la classe d'impôt 1a et l'attribution de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales avec une augmentation du crédit d'impôt monoparental (CIM) ;
- » l'attribution automatique du crédit d'impôt monoparental (CIM) aux familles monoparentales (actuellement c'est le seul crédit d'impôt à être accordé sur demande) ;
- » l'abolition du principe d'une réduction de 50 % du CIM en cas de versement d'une pension alimentaire (frais d'entretien, de garde, d'éducation et de formation professionnelle, etc.) dépassent le montant de 2.712 € par an (soit 226 € par mois) dont bénéficie l'enfant ;
- » la revalorisation des minimums forfaitaires pour frais d'obtention, frais de déplacement par km, forfait pour dépenses spéciales, abattements pour enfants hors ménage, abattement pour frais de domesticité, aides et soins, gardes d'enfants ainsi que l'abattement extraprofessionnel afin de combler leur perte de valeur subie depuis 1990 ;
- » l'augmentation régulière du plafond pour intérêts débiteurs sur emprunts, cotisations et primes d'assurance.

En ce qui concerne l'annonce gouvernementale d'une nouvelle réforme fiscale pendant la période législative en cours, le LCGB met le gouvernement en garde d'étudier d'abord l'impact total de la réforme fiscale de 2017 avant toute nouvelle révision fondamentale du cadre légal existant. Concrètement, le LCGB émet de sérieux doutes quant à la faisabilité d'une imposition individuelle sans augmentation de la charge fiscale pour beaucoup de ménages. Ceci dit, le LCGB refuse toute surcharge fiscale due à une généralisation de l'imposition individuelle.

Finalement, le LCGB exige que toute baisse de la charge fiscale des entreprises aille de pair avec une diminution équivalente de la pression fiscale reposant sur les ménages et des engagements sans équivoque des employeurs en faveur du financement tripartite de la sécurité sociale luxembourgeoise.

C Augmentation du salaire social minimum au-delà du seuil de pauvreté

Alors que le montant brut du salaire social minimum a fortement progressé au cours des cinq dernières années, ces adaptations restent pourtant insuffisantes pour permettre aux bénéficiaires du salaire social minimum de mener une vie décente.

Pour remédier à cette problématique, le gouvernement a décidé l'exonération fiscale entière du salaire social minimum non qualifié par le biais d'une augmentation du crédit d'impôt social minimum

(CCSS). Dans ce contexte, le LCGB revendique cependant que les montants du crédit d'impôt salaire social minimum (CSSM) soient régulièrement adaptés au coût de la vie afin de garantir que le salaire social minimum non-qualifié restera désormais exonéré d'impôts. Dans ce contexte, il convient également de réfléchir à l'introduction d'un crédit d'impôt similaire pour les pensions faibles.

D Amélioration des allocations familiales

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

- » une revalorisation des allocations familiales d'au moins 20 € par mois et par enfant afin de combler leur perte de valeur depuis 2006 ;
- » l'adaptation régulière des prestations familiales par l'indexation de l'ensemble des prestations en espèces et des prestations en nature (chèque-service accueil) ;
- » une révision des critères sur base desquels les enfants du conjoint ou du partenaire d'un salarié frontalier peuvent bénéficier des allocations familiales ;
- » conformément à un arrêt de mai 2024 de la Cour de Justice européenne, une révision de la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discriminatoire excluant du bénéfice des allocations familiales les enfants placés par décision judiciaire dans le ménage d'un salarié frontalier ;
- » une révision de la condition de l'affiliation prépondérante pour chaque mois (c.à.d. la moitié du mois plus un jour) par l'ajout d'un 2^e critère qui prend en compte la durée d'emploi antérieure au Luxembourg.

E Amélioration des aides financières pour études supérieures

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

Suite à quatre révisions du cadre légal opérées depuis 2010 par le gouvernement luxembourgeois dans la foulée de plusieurs recours juridiques et compte tenu de l'arrêt du paiement des allocations familiales à partir de la fin des études secondaires, les aides financières pour études supérieures sont aujourd'hui beaucoup moins favorables qu'il y a 15 ans :

- » l'aide financière proposée sur base d'un prêt étudiant domine aujourd'hui par rapport à l'aide étatique accordée sous forme de bourse ;
- » les familles aux revenus modestes reçoivent aujourd'hui encore seulement la moitié de l'aide financière étatique, qui a été accordée jusqu'en 2009 ;
- » abstraction faite du niveau de revenu des familles, le système d'octroi d'aides de l'État pour les études supérieures décourage systématiquement le troisième enfant à entamer des études ;
- » comparés aux frais connexes, les études à l'étranger sont financièrement beaucoup plus fortement soutenues que les études au Luxembourg.

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

- » une augmentation de la bourse de base à min. 4.000 € par semestre ;
- » un échelonnage dégressif supplémentaire de la bourse sociale ;
- » une abolition de la clause de résidence pour la bourse de mobilité ;
- » une augmentation de la bourse familiale pour soutenir plus efficacement les familles nombreuses ;
- » un droit au montant maximal de l'aide financière en complétant le montant accordé des bourses d'études avec le prêt étudiant en hauteur du montant maximal ;
- » une indexation du prêt étudiant (par analogie à l'indexation des bourses d'études) ;
- » une prise en charge complète par l'Etat des frais d'inscription à l'université ;
- » une abolition de toute condition légale discriminatoire en matière d'accès aux bourses d'études pour les étudiants non-résidents.



4. Un engagement fort pour sauvegarder les existences

Depuis des années, le LCGB milite pour une modernisation et un renforcement de la protection légale des salariés du secteur privé contre les différents risques existentiels (maladie ou chômage).

A Renforcement des outils de maintien dans l'emploi

Dans la lutte contre le chômage, il convient notamment rendre la politique de maintien dans l'emploi plus préventive.

a. Une approche plus préventive en matière de maintien dans l'emploi

En premier lieu, le LCGB propose un modèle concret de sécurisation des parcours professionnels et de sauvegarde de l'emploi des salariés avec notamment :

- » la création de structures de gestion des sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) à travers les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :
 - l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
- l'offre de formations continues visant à permettre des transferts entre secteurs ;
- des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;
- un placement dans une initiative pour l'emploi ;
- un renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes de prises en charge non-limitées aux initiatives pour l'emploi ;
- » l'affectation à un travail d'utilité publique pour les salariés âgés de plus de 45 ans et qui n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique dictée par la digitalisation ou dont l'emploi a été supprimé suite à la digitalisation et qui n'ont pas ou peu de perspectives d'emploi ou de reconversion professionnelle.

Le LCGB revendique en outre les améliorations suivantes en ce qui concerne les instruments existants de maintien dans l'emploi :

- » la mise en place de garanties légales pour l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques ;
- » l'obligation patronale de négocier un plan de maintien dans l'emploi avant toute négociation d'un plan social ;
- » l'adaptation des conditions applicables au chômage partiel avec :
 - une augmentation du taux d'indemnisation de 80 % à 90 % ;
 - une fixation du taux d'indemnisation minimal en chômage partiel au montant du salaire social minimum non-qualifié ;
 - une révision à la hausse du taux d'indemnisation maxi-

mal au plafond cotisable : 5 fois le salaire social minimum (13.188,96 € brut au 1.1.2025) au lieu du plafond actuel de 2,5 fois le salaire social minimum (6.694,48 € brut au 1.1.2025).

- » la possibilité d'introduire un recours devant l'Office national de conciliation en cas de refus de négociation, échec de négociation ou non-respect du plan de maintien dans l'emploi avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation ;
- » l'obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultant devront être repris avec tous leurs acquis par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

b. Meilleure protection contre les licenciements

Nonobstant les défis actuels posés par les polycrises en cours, le LCGB défend le principe que l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé nécessite la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle. Dans ce contexte, le LCGB revendique une protection plus forte des salariés contre les licenciements par :

- » l'obligation de remboursement d'aides financières accordées par l'Etat pour les entreprises qui procèdent à des licenciements en refusant d'élaborer des plans de maintien dans l'emploi et le cas échéant un plan social ;
- » la révision à la hausse des indemnités de départ légales, des délais de préavis et des procédures prévus par le Code du travail ;
- » la garantie du respect des périodes de protection spéciale contre un licenciement économique en cas de transfert d'entreprise ;
- » la réglementation législative au niveau des contrats de travail « multi-employeurs » au sein d'un même groupe. Cette pratique se multiplie et cause beaucoup d'insécurité quant au donneur d'ordre, au temps de travail, aux congés, aux élections sociales, etc.

c. Renforcement des droits des salariés dans le cadre des plans sociaux

Dans une époque de globalisation, les centres de décisions de bon nombre d'entreprises implantées au Grand-Duché de Luxembourg se situent à l'étranger. Ceci peut engendrer des décisions stratégiques défavorables pour l'économie luxembourgeoise comme le démontrent les nombreux plans sociaux qui ont été annoncés dans la foulée des polycrises qui se sont succédées depuis 2020.

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

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

d. Renforcement des droits des salariés en cas de faillites

Si les marges de manœuvre au niveau de la prévention des plans sociaux sont déjà très limitées, cette remarque est encore plus pertinente pour ce qui est de la prévention de faillites.

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

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

B Suppression de la limite des 78 semaines de maladie

Suite à l'engagement sans faille du LCGB, l'extension de la limite légale de maladie de 52 semaines à 78 semaines au 1^{er} janvier 2019 constitue une amélioration dans le sens que la résiliation automatique du contrat de travail de tout salarié du secteur privé est reportée de 26 semaines. Pourtant le problème de base n'est pas résolu puisque le salarié gravement malade court toujours le risque d'une résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue des 78 semaines de maladie et de tomber ainsi dans la précarité à cause d'un mécanisme légal qui peut uniquement être qualifié de guillotine sociale.

Aussi longtemps que cette disposition légale soit maintenue, le salarié gravement malade court le risque d'une résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue des 78 semaines de maladie et de tomber ainsi dans la précarité à cause d'un mécanisme légal. Pour cette raison, le LCGB milite en faveur de :

- » la suppression de la limite des 78 semaines de maladie afin de garantir aux salariés du secteur privé la même protection dont bénéficient les employés de la fonction publique et de permettre aux salariés de rester en arrêt de maladie jusqu'à ce qu'ils soient de nouveau en mesure de reprendre leur travail ou l'attribution d'une pension d'invalidité ;
- » la suspension de la comptabilisation des jours de maladie dès la date de saisine de la commission mixte de reclassement aussi longtemps que la limite légale des 78 semaines est maintenue ;
- » l'immunisation de chaque jour en reprise de travail progressive dans le calcul des 78 semaines de maladie, et ce, aussi longtemps que cette limite légale est maintenue.

C Amélioration du reclassement professionnel

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

- » la saisine de la commission mixte de reclassement uniquement et exclusivement par le médecin du travail en cas d'inaptitude au dernier poste exercé ;
- » la suspension de la comptabilisation des jours de maladie dès la date de saisine de la commission mixte de reclassement aussi longtemps que la limite légale des 78 semaines est maintenue ;
- » le maintien du salaire par l'employeur jusqu'à la décision de reclassement du salarié déclaré capable de travailler, tout en étant inapte à son dernier poste de travail ; l'employeur aura droit un remboursement intégral par le Fond pour l'emploi ;
- » le paiement du salaire intégral par l'employeur au salarié en reclassement interne faisant en sorte que toute augmentation

salariale contractuelle ou non-contractuelle sera entièrement due et que le salarié ne doit plus détenir deux cartes d'impôt. Toute différence due aux restrictions de travail du salarié sera directement remboursée par le Fond pour l'emploi ;

- » le droit de toute personne en reclassement externe à une indemnité professionnelle d'attente, et ce, sans conditions particulières à la fin du droit aux indemnités de chômage ;
- » le droit du salarié à une pension d'invalidité ou de vieillesse après une durée de reclassement externe de 2 ans.

D Amélioration des modalités de chômage et de l'aide au réemploi

Déjà avant la crise sanitaire, le chômage de longue durée (demandeurs d'emplois inscrits pendant 12 mois et plus) affichait un niveau élevé avec 7.644 personnes, soit 42 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM en février 2020. Cette tendance s'est fortement accentuée au cours de la pandémie du COVID-19 et depuis lors le chômage de longue durée n'a que légèrement régressé à un taux de 40 % pour le mois de décembre 2024 (7.816 chômeurs de longue durée sur 19.532 demandeurs d'emploi résidents inscrits à l'ADEM). Afin de lutter efficacement contre ce fléau du chômage de longue durée, il convient de modifier les conditions d'attribution et les modalités du chômage et de l'aide au réemploi.

a. Adaptations générales en matière de chômage

Le LCGB revendique notamment :

- » l'amélioration générale de l'indemnité de chômage en garantissant que le montant correspond pendant toute la période d'indemnisation à 90 % de la dernière rémunération avec comme limite supérieure le plafond cotisable (5 fois le salaire social minimum) ;
- » la prolongation de la durée d'indemnisation du chômage à 24 mois avec une formation spécifique du chômeur pendant sa recherche d'emploi ;
- » le droit du demandeur d'emploi à une mesure d'insertion à l'échéance de la période d'indemnisation ;
- » l'obligation légale pour l'ADEM d'établir un bilan de compétences pour chaque demandeur d'emploi.

b. Adaptations spécifiques pour lutter contre le chômage des jeunes

Comparé à la situation avant le confinement de la mi-mars 2020, les demandeurs d'emplois de moins de 30 ans restent stables au niveau préoccupant de 1/5 des demandeurs d'emplois résidents inscrits à l'ADEM.

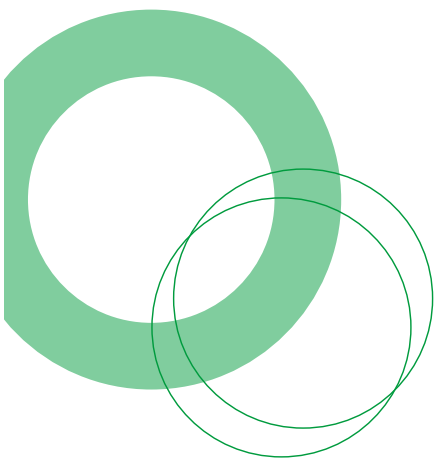
Afin de lutter efficacement contre le chômage des jeunes, le LCGB revendique les mesures spécifiques suivantes :

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

c. Améliorations en matière d'aide au réemploi

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

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





5. Un engagement fort pour protéger les salariés face à la digitalisation

Compte tenu des évolutions technologiques auxquelles nous faisons face ces dernières années, la digitalisation ne constitue pas un nouveau phénomène, mais une réalité qui a déjà eu des impacts considérables sur le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui. Comme la digitalisation peut présenter de nouvelles opportunités sous condition d'un encadrement approprié, le LCGB œuvre dans ce domaine en faveur d'un accompagnement humain et social de la digitalisation sous toutes ces facettes.

A L'encadrement humain de l'intelligence artificielle dans le monde du travail

Les nouveaux moyens offerts par l'intelligence artificielle (IA) font surgir toute une série d'opportunités et de défis supplémentaires. Les discussions récentes autour du chatbot ChatGPT et ses capacités de générateur de texte par IA et son impact dans le domaine de l'enseignement ou parmi les métiers rédactionnels ne sont que la pointe de l'iceberg.

Compte tenu des nombreuses possibilités d'application de l'IA, il faut d'ores et déjà se poser la question de l'impact potentiel de l'IA sur nos relations de travail. Pour le LCGB, il importe surtout de garantir que l'innovation technologique offerte par l'IA ne rime pas avec une détérioration de la protection sociale existante ou en remise en cause des droits fondamentaux.

Pour un encadrement humain de l'intelligence artificielle, le LCGB revendique :

- » la nécessité d'une définition légale de l'intelligence artificielle (IA) qui doit être aussi large que possible et selon le principe de base que « l'IA est ce que nous pensons être l'IA » ;
- » la protection des droits des salariés (p.ex. pas de recrutement ou licenciement automatisé via l'IA) ;
- » une large discussion dans le cadre d'un dialogue social tripartite structuré (p.ex. Conseil économique et social ou Comité Permanent du Travail et de l'Emploi) ;
- » la nécessité d'une transparence sur le fonctionnement et l'utilisation d'une IA (p.ex. obligation de notification aux salariés de l'utilisation d'une IA) ;
- » l'évaluation des risques d'une IA avec la participation des représentants des salariés avant toute utilisation d'un système d'IA ;
- » l'interdiction de l'utilisation d'IA à risque élevé c.à.d. des systèmes qui décident de mesures individuelles concernant le personnel, notamment à des fins de surveillance, d'évaluation ou de sélection des salariés ;
- » la définition des responsabilités de l'employeur lors de l'utilisation d'une IA (par analogie à la législation applicable en matière de santé et de sécurité au travail) ;
- » la révision de la législation relative à la cogestion dans les entreprises afin d'y inclure le principe de la décision conjointe de l'employeur et des représentants du personnel pour le recours à des systèmes d'IA ;
- » la mise en place de mesures de formation initiale et continue dans le domaine de l'application et le fonctionnement des systèmes d'IA dans l'entreprise ;
- » la répartition équitable des gains de productivité qui résultent de l'application de l'IA ;
- » l'introduction d'un impôt sur les applications de l'IA afin de lutter contre une substitution de l'emploi par des logiciels et de créer une nouvelle source de financement des assurances sociales ;
- » l'action humaine et la supervision humaine doivent primer lors de toute application d'IA.

B Réglementation du travail via des plateformes numériques

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

Les services de livraison de repas tels que WeDely, l'entreprise de nettoyage digitale Batmaid, ainsi que l'arrivée des plateformes de mobilité Uber et l'annonce de l'arrivée de Bolt au Luxembourg ou le lancement du service à la demande luxembourgeois LetzRide en sont plusieurs exemples qui illustrent la nécessité d'adapter le cadre légal pour sauvegarder les acquis sociaux et du droit de travail des salariés de plateformes numériques. Dans ce contexte, le LCGB exige :

- » une nouvelle définition de la notion de salarié afin de délimiter clairement l'activité salariale par rapport à une activité non-salariale ;
- » une nouvelle définition du contrat de travail sur base d'au moins trois critères (existence d'un lien de subordination, prestation de travail et paiement d'une rémunération) ;
- » le maintien du contrat à durée indéterminée comme contrat standard ;
- » le maintien de la limitation légale du nombre de renouvellements des contrats à durée déterminée ;
- » une réglementation légale plus claire et précise des droits sociaux et de la protection légale des salariés digitaux ;
- » la définition des nouvelles formes de travail par le biais de plateformes digitales avec notamment une définition claire et précise des droits et obligations résultant tant pour le prestataire que pour le client ;
- » la mise en place d'un cadre légal précis pour l'économie de partage afin d'éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber, femmes de ménage engagées via une plateforme) ;
- » le développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès à une couverture sociale pour de nouvelles formes d'emploi ;
- » la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

C Protection de la vie privée des salariés

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

- » l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail, respectivement temps de travail ;
- » la mise en place d'un cadre légal strict concernant la collecte, le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocalisation, listes téléphoniques) ;
- » dans le domaine de la vidéosurveillance, le retour au système de l'autorisation préalable de la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD) pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Le traitement et la durée de conservation maximale de ces données sont à fixer par la CNPD au moment de l'autorisation ;
- » l'obligation de l'employeur de mettre à disposition du salarié les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail.

D Lutte contre la cassure digitale par la formation à tous les niveaux

La digitalisation avance à grands pas et certaines populations (personnes âgées, personnes en situation de handicap, personnes n'ayant pas les compétences requises ou personnes à ressources financières limitées pour acheter l'équipement de travail digital nécessaire) risquent de ne pas suivre cette évolution. Face à ce risque réel d'une cassure digitale, le LCGB revendique un accompagnement humain et social de la digitalisation par un véritable droit à la formation continue du salarié. Plus concrètement, le LCGB demande :

- » la mise en œuvre de mesures permettant d'éviter la cassure digitale dans notre société ;
- » la mise en place de campagnes informatives complètes et compréhensibles afin de remédier aux incertitudes et craintes existentielles ;
- » une politique d'information ciblée de tous les acteurs sociétaux concernés ;
- » la promotion des connaissances digitales et informatiques de base par la formation professionnelle initiale et continue et transmission du savoir-faire à tous les groupes d'âge et à tous les niveaux de compétences ;
- » la lutte contre l'illettrisme numérique via une plus grande offre de formations afin que les salariés puissent s'adapter à leur poste de travail et maintenir leur emploi ;
- » un droit d'accès à la formation pour chaque salarié.

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

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



6. Un engagement fort pour améliorer la formation professionnelle continue

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

A Droit du salarié à la formation continue

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

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

B Renforcement du congé individuel de formation

Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est actuellement de 20 jours (80 jours durant toute la carrière professionnelle). Afin de rendre la formation professionnelle continue plus attractive, le LCGB demande d'élargir le congé individuel de formation à 80 heures par an, et ceci, jusqu'à un plafond de 640 heures.

C Stimulation de l'apprentissage et de la formation sur le tas en entreprise

Afin de stimuler l'apprentissage et les formations au sein des entreprises, le LCGB exige :

- » la relance d'un système d'apprentissage dual (formation dispensée à la fois en école et en entreprise) ;
- » l'établissement d'une ou de plusieurs structures d'apprentissage sectorielle(s) servant de cadre d'orientation et permettant à l'Etat de jouer un rôle actif en tant que partenaire des entreprises et d'assumer son rôle de responsable de la société ;
- » l'adaptation des formations continues existantes à tous les niveaux, avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises).

D Droit du salarié à la qualification

Alors que les entreprises et les délégués du personnel élaborent actuellement des plans de formation interne, le LCGB propose de prévoir à l'avenir la mise en place obligatoire de plans de qualifications qui comportent des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés.

E Simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de pouvoir reconnaître une valeur aux acquis de l'expérience, les entreprises et les représentants salariaux seraient invités à faire connaître le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'intégralité de leurs salariés et incités à les accompagner dans cette démarche individuelle.

Pour le LCGB, il importe de promouvoir des systèmes d'évaluation qui prennent en compte l'ensemble des compétences et des connaissances d'un individu, et non la manière dont il ne les a acquises ni le lieu où il les a acquises. Ainsi, toute action de validation des acquis de l'expérience

serait également à intégrer dans le plan de formation / plan de qualification de l'entreprise.

En outre, il conviendrait de faciliter et d'adapter les procédures et les outils actuels de la validation, et notamment

aussi de simplifier les formulaires pour les salariés demandeurs, afin que les connaissances linguistiques et le niveau de formation initial ne forment déjà un obstacle par rapport au lancement de la démarche.

F Promotion du congé linguistique

Au-delà de la formation professionnelle continue proprement dite, le LCGB est d'avis qu'il faut encourager le recours au congé linguistique qui est destiné à permettre aux salariés de toutes nationalités d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans la société luxembourgeoise.

Afin de faciliter l'intégration de personnes venant de pays lointains, il convient également de réfléchir à une extension de ce congé linguistique aux autres langues officielles du pays.



7. Un engagement fort pour adapter le temps de travail

De nos jours, le temps est devenu un bien précieux. D'un côté, la digitalisation accélère les processus tant dans le contexte professionnel et privé. D'autre part, la majorité des couples se voient contraints d'être tous les deux actifs sur le marché du travail afin de subvenir aux besoins de leurs familles, sans pas oublier les familles monoparentales qui sont confrontées à des contraintes organisationnelles spécifiques. Face à ce besoin croissant de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la question de l'organisation et de la durée du temps de travail est de ce fait devenue un véritable enjeu sociétal.

A Réforme du cadre légal

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

- » une augmentation de la période de référence légale (1 mois) peut uniquement avoir lieu dans le cadre de négociations d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ;
- » les discussions pour l'aménagement d'une période de référence spécifique pour une entreprise différente de celle de la convention collective sectorielle doivent être menées au sein de la commission paritaire ;
- » les plans d'organisation du travail, leur contenu, leur durée et périodicité doivent être discutés et définis selon le principe de la codécision entre l'employeur d'une part et les représentants de la délégation du personnel et leurs organisations syndicales d'autre part.

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

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

B Développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée

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

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

C Une réduction du temps de travail par la redistribution des gains de productivité réalisés grâce à la digitalisation ou l'intelligence artificielle

A terme, les gains de productivité, notamment ceux qui vont être réalisés grâce à la digitalisation respectivement le recours à l'intelligence artificielle, doivent servir à une réduction du temps de travail. Concrètement le LCGB revendique dans ce domaine :

- » une réduction générale du temps de travail des salariés par le biais des gains de productivité réalisés grâce à la digitalisation respectivement l'intelligence artificielle ;
- » le choix du salarié d'opter, soit pour une augmentation linéaire des salaires, soit pour une réduction du temps de travail équivalente ;
- » la rémunération ou la compensation par du temps de repos des heures supplémentaires selon le choix du salarié.
- » le développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée.

D Renforcement des comptes épargne-temps (CET)

Introduit par la loi du 12 avril 2019, le CET du secteur privé constitue une mesure innovante permettant au salarié de bénéficier d'une plus grande flexibilité et de garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée.

Dans ce contexte, le LCGB revendique une révision de cette loi en y inscrivant le droit de chaque salarié du secteur privé à un CET dans le Code du travail, indépendamment de l'ancienneté de service dans l'entreprise. Le modèle de base prévu par la loi pourra bien entendu toujours être amélioré par une négociation entre partenaires sociaux.

E Adaptation du temps de travail en fonction des besoins de chacun

Depuis 2013, le congé parental, les congés extraordinaires et les congés pour raisons familiales ont successivement été réformés. Les effets de ses réformes étant à la fois positifs et négatifs pour les salariés, le LCGB revendique une série d'améliorations du cadre légal. De manière générale, le LCGB revendique des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur :

a. Congés légaux extraordinaires

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

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

Le LCGB est en outre d'avis que la durée du congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues nouvellement introduit en 2023, est insuffisante avec un jour sur une période d'occupation de 12 mois. En comparaison, le congé pour raisons familiales de 5 jours pour les hospitalisations d'enfants âgés de plus de 12 ans, respectivement de moins de 18 ans, est de 5 jours. Voilà pourquoi le LCGB demande l'extension du congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues à 5 jours par an.

b. Congé pour raisons familiales

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

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

c. Congé parental

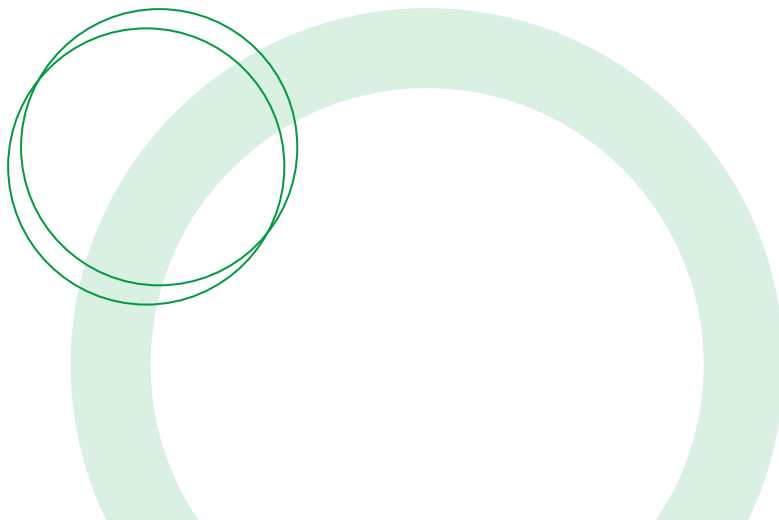
Bien que la réforme du congé parental constitue la mesure familiale ayant l'impact le plus positif pour les salariés, plusieurs problèmes récurrents rendent nécessaire une adaptation ponctuelle de la loi :

- » dans le contexte du droit au temps partiel, l'introduction d'un droit du salarié aux formes flexibles du congé parental, sans subordination systématique à un accord de l'employeur ;
- » le droit du salarié au 1^{er} congé parental, sans obligation d'un accord écrit de l'employeur, le cas échéant l'introduction de sanctions pour les employeurs qui refusent de donner l'accord pour le 1^{er} congé parental ;
- » la révision des conditions d'octroi du congé parental par la prise en considération des périodes de chômage pour parfaire la période d'affiliation obligatoire à la sécurité sociale au moment de la naissance et au cours des 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental souhaité ;
- » le droit des salariés victimes d'une faille au cours de leur congé parental de pouvoir bénéficier à une date ultérieure du solde restant non-pris du congé parental ;
- » la protection contre le licenciement du salarié à partir du jour de la demande de congé parental (actuellement : protection applicable à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, ce qui pose surtout un problème dans le cas d'un report du 2^e congé parental).

d. Départ progressif en retraite

Alors que la préretraite progressive a été révisée par la loi du 30 novembre 2017 afin de la rendre plus attractive, le droit des salariés du secteur privé à un départ progressif en retraite n'existe toujours pas. A ce sujet, le LCGB revendique :

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





8. Un engagement fort pour renforcer la santé et sécurité au travail

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

A Analyse ergonomique du travail

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

- » une analyse ergonomique du travail par la médecine du travail avec une obligation légale de l'employeur de veiller à l'aménagement ergonomique de chaque poste et lieu de travail ;
- » la mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux, afin de permettre une diminution des dépenses liées à l'âge et de maintenir les salariés plus longtemps sur le marché de travail ;
- » le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié afin d'évaluer les risques de stress et introduire des mesures préventives ;
- » la mise en place de formations spécifiques des responsables des ressources humaines et des délégués du personnel dans les domaines précités.

B Développement d'outils permettant d'améliorer la sécurité au travail

Ces dernières années, les nombreuses initiatives, tant au niveau de l'entreprise que dans le contexte légal, ont permis d'accroître la prise de conscience des salariés et des employeurs ce qui a entraîné une amélioration des résultats en matière de sécurité. Toutefois, des accidents de travail persistent, et ceci, malgré les efforts de la part des acteurs concernés. Un accident de travail est souvent le résultat d'un manque de gestion ou de coordination. Une bonne gestion demande en effet une utilisation optimale de toutes les ressources disponibles aussi bien techniques qu'humaines.

La sécurité doit être garantie sur le lieu de travail afin d'assurer la protection et la santé des salariés, tout en améliorant leur motivation. Par l'objectif « zéro accident », la structure de travail ainsi que les étapes de production sont à manier de façon à ce que le taux de fréquence et le taux de gravité tendent vers zéro.

Dans le respect de la sécurité au travail, le LCGB entend :

- » veiller à l'application correcte de la législation sur la sécurité au travail ;
- » favoriser toutes les mesures d'accompagnement visant à compléter, améliorer et à soutenir les dispositions législatives ;
- » soutenir les objectifs de sécurité en stimulant la motivation et l'initiative personnelle du salarié ;
- » revendiquer la mise à jour périodique des procédures ;
- » revendiquer l'introduction des procédures de sécurité et d'ergonomie dans le processus journalier des travaux à réaliser ;
- » veiller à l'application et au suivi des procédures ;
- » préconiser des campagnes de sensibilisation afin de rappeler et réanimer l'importance des mesures de sécurité et d'ergonomie ;
- » intensifier le dialogue social.

Un rôle prépondérant incombe aux responsables du personnel en matière de sécurité. Ils doivent impérativement recevoir une formation spécifique dans le but de les initier à guider leurs subordonnés vers la valorisation de leur fonction au sein de l'entreprise et de leur travail. Une frustration psychologique et le manque d'encouragement compromettent la sécurité de l'individu. Ces facteurs ont une incidence sur le rendement et la qualité du travail ainsi que sur la fréquence et la gravité des accidents de travail.

C Prévention et gestion des risques pour la santé au travail

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

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



9. Un engagement fort pour une sécurité sociale et un système de santé justes et innovants

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

A En matière de santé et de sécurité sociale, l'intérêt des assurés doit primer

Pour le LCGB, la politique de santé et de sécurité sociale doit être recadrée par un investissement actif dans l'intérêt des assurés. Pour y arriver, les actions politiques suivantes sont nécessaires :

- » un resserrement des relations avec la Belgique pour mettre un terme aux problèmes d'accès aux médicaments ;
- » la définition d'une stratégie nationale eSanté permettant des solutions digitales innovantes par une coopération entre acteurs étatiques et privées ;
- » une communication rapide et facile à comprendre entre les administrations de la sécurité sociale et les assurés ;
- » une révision du cadre légal afin de mettre un terme à toute disposition ou procédure contraire à la sauvegarde des existences ;
- » une réduction des temps d'attente par le développement de structures extrahospitalières ambulatoires ainsi qu'un plan d'action pour lutter efficacement contre la pénurie de médecins et professionnels de santé
- » le développement d'une hospitalisation à domicile dans le contexte du virage ambulatoire.

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

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

B Financement de l'assurance maladie-maternité

Alors que les réserves de l'assurance maladie-maternité se chiffraient fin 2019 à environ 607 millions €, la situation financière s'est graduellement détériorée depuis l'éclatement de la crise sanitaire. Selon les meilleurs scénarios prévisionnels présentés à la quadripartite du 6 novembre 2024, la réserve excédentaire de l'assurance maladie-maternité touchera à sa fin au courant de l'année 2027.

Alors que les améliorations des prestations restent à la traîne, malgré des engagements politiques répétés à ce niveau, force est de constater que la réserve financière de l'assurance maladie-maternité est de plus en plus engagée pour financer des dépenses qui, au final, ne rentrent pas dans le champ d'application de la CNS ou qui devrait plutôt être à la charge du budget de l'Etat. Les déficits récurrents depuis 2020 et la tendance négative de la réserve de la CNS sont aussi dus à cette dénaturation des cotisations sociales.

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

- » le maintien du système de financement et de gestion tripartite de l'assurance maladie-maternité ;
- » le maintien du taux de cotisation ;
- » une séparation des dépenses à charge de la CNS (prestations en espèces et en nature) et les dépenses qui devraient être à charge du budget de l'Etat (p.ex. dépenses de maternité, congé pour raisons familiales, participation à hauteur de 20 % aux frais d'investissements mobiliers et immobiliers des établissements hospitaliers, frais administratifs, etc.) ;
- » la compensation des pertes encourues depuis 2011 par la CNS à cause de la non-adaptation régulière de la dotation maternité (surcoût estimé à au moins 150 millions € pour la période 2011-2024) ;
- » le déplafonnement des cotisations sociales (recettes supplémentaires estimées à 303 millions € pour 2024) ;
- » la création de sources alternatives et complémentaires de financement afin de garantir la pérennité financière à moyen terme de l'assurance maladie-maternité sans devoir recourir à des détériorations de prestations ou des augmentations de cotisations.

C Amélioration régulière des remboursements par la CNS

Le LCGB tient à rappeler que le comité quadripartite avait décidé en 2016 de procéder à une série d'améliorations des prestations avec notamment des remboursements plus importants en matière de soins dentaires et aides visuelles. Sauf quelques adaptations mineures, limitées à des prises en charge spécifiques (p.ex. traitements parodontaux ou dioptries à valeur élevée), ces améliorations restent à ce jour des promesses vides.

Parmi les améliorations annoncées, mais jamais réalisées, il convient de citer p.ex. l'introduction d'un tarif pour les composites dentaires (le fameux « plombage blanc »), une prise en charge des implants voire un raccourcissement de la durée de renouvellement des prothèses dentaires respectivement la prise en charge de la chirurgie réfractaire ou des remboursements généralement plus importants ou des délais de remboursements raccourcis pour les lunettes et lentilles.

De ce fait, le LCGB demande au gouvernement de garantir le maintien d'un niveau de couverture élevé dans le chef de la CNS par :

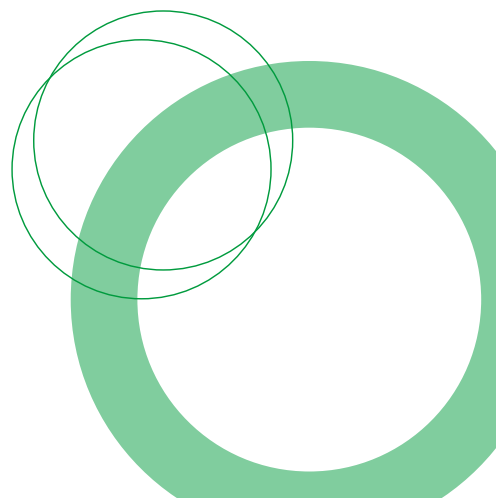
- » une procédure efficace, rapide et régulière de modernisation des nomenclatures ;
- » le maintien sinon l'amélioration des taux de remboursements de la CNS, notamment dans le domaine des soins dentaires et des aides visuelles ;
- » le développement de nouvelles prestations aussi bien dans le domaine de la médecine préventive que de la médecine complémentaire ;
- » la mise en œuvre rapide de la nomenclature relative aux prestations d'ostéopathie ;
- » la mise en œuvre rapide et complète des améliorations des prestations décidées en 2016 et 2017 par le comité quadripartite en matière de soins dentaires ;
- » l'analyse régulière du taux de participation financière des assurés et des délais de remboursement par la CNS ;
- » la généralisation rapide du paiement immédiat direct ;
- » l'abolition de la majoration d'actes médicaux pour une hospitalisation en 1^{re} classe dans le contexte de la généralisation des chambres à un seul lit ;
- » l'accès universel aux soins de santé.

D Une amélioration continue de l'assurance dépendance

Compte tenu des détériorations opérées depuis 2015 au niveau de l'assurance dépendance (mesures du paquet pour l'avenir, réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 et ensuite amendée sur certains points par la loi du 9 août 2018) et vu que la réserve couvrirait fin 2023 plus de 53,2 % des dépenses annuelles, le LCGB maintient sa position qu'un bilan régulier du système de l'assurance dépendance s'impose et que les prestations de l'assurance dépendance et de leur qualité doivent régulièrement être améliorées.

Concrètement, le LCGB revendique :

- » un bilan des amendements entrés en vigueur au 1^{er} septembre 2018 afin de vérifier l'absence d'une détérioration des prestations par rapport aux prestations prises en charge par l'assurance dépendance avant 2015 ;
- » une analyse entre partenaires sociaux des rapports biennaux sur les contrôles de qualité ;
- » le rétablissement des courses-sorties sous forme d'un acte isolé, notamment parce que le mélange entre courses-sorties et gardes manque de transparence ;
- » un élargissement des recettes par une participation des entreprises au financement de l'assurance dépendance ;
- » l'abolition des facteurs d'ajustement prévus par la loi pour les forfaits définis pour les actes essentiels de la vie ;
- » la finalisation de la réforme du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique, par la création d'une allocation complémentaire pour personnes âgées ;
- » un bilan et une révision régulière du cadre légal relatif à l'allocation complémentaire pour personnes âgées, afin de garantir un soutien financier adéquat aux bénéficiaires qui ne sont pas en mesure de payer les prix de pension des maisons de soins et de retraite ;
- » l'adaptation régulière du registre des structures et services pour personnes âgées prévu par la loi du 23 août 2023 afin de garantir la transparence et le monitoring des prix d'hébergement des maisons de soins et de retraite ainsi que de leurs prestations et services.



E Un système de pension public fort et solidaire

Le LCGB se doit de constater que le projet de réforme du régime de pension, tel que prévu par le programme gouvernemental et tel que dévoilé dans les médias par la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, ne va ni renforcer le pouvoir d'achat des retraités actuels ni améliorer la situation des futurs pensionnés. Il en est de même pour les revendications inadmissibles des employeurs qui réduisent le régime d'assurance pension à un coût à réduire par des détériorations substantielles. Ces revendications ne sont rien d'autre qu'une remise en question du système d'assurance pension !

Compte tenu d'un niveau de la réserve de pension, qui dépasse plus de 4,25 fois le montant des dépenses annuelles soit un montant de 27,39 milliards € au 31 décembre 2023, toute détérioration du régime public sous prétexte d'une projection défavorable à l'horizon 2070 est inadmissible ! D'une part, les hypothèses à la base des projections sur la prochaine demi-décennie sont des plus pessimistes en prévoyant notamment le scénario d'un ralentissement important puis une stagnation de l'évolution démographique d'ici 2070. D'autre part, il ne faut pas perdre de vue que l'évolution passée réelle était toujours plus favorable que les projections antérieures.

Si les projections actuelles se réalisaient, alors la réserve de pension devrait intervenir une première fois en 2027 pour combler un déficit de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP). Ce n'est pas la fin du régime des pensions, la réserve existe justement pour s'en servir en cas de besoin ! D'après les dernières prévisions et à politique constante, la réserve minimale légale de 1,5 fois les dépenses annuelles serait toujours respectée jusqu'en 2041 tandis que l'épuisement total de la réserve n'interviendrait qu'en 2047.

Comme dans le passé, le LCGB continue à revendiquer à ce propos :

- » une évaluation et un suivi de la situation financière de l'assurance pension endéans une période de couverture de 10 ans avec un bilan intermédiaire tous les 5 ans ;
- » un recours à la réserve à court et à moyen terme en cas de dépassement de la prime de répartition pure ;
- » le maintien intégral de l'ajustement des

pensions et de l'allocation de fin d'année par une abolition de l'automatisme légal visant une réduction de l'ajustement respectivement une suppression de l'allocation en cas de dépassement de la prime de répartition pure ;

- » une augmentation du montant de la pension minimale au-delà du seuil de pauvreté ;

- » le maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans et de la condition de stage de 480 mois pour le droit au départ en pension avec la possibilité d'une pension de vieillesse anticipée selon les conditions actuellement en vigueur.

De ce fait, le LCGB s'oppose catégoriquement contre toute tentative du gouvernement et des employeurs de détériorer le régime public d'assurance pension respectivement toute tentative de transformer le système de répartition actuel (basé sur la solidarité entre générations puisque les cotisations versées servent à payer les pensions des retraités) par un système de capitalisation (principe de la pension individuelle, soit le salarié cotise pour sa propre pension dans un régime public ou doit compléter sa pension par des placements financiers) respectivement une obligation de recours à des pensions complémentaires.

Au contraire, le LCGB est d'avis que la vraie piste à creuser pour assurer la viabilité financière de l'assurance-pension est celle d'une augmentation des recettes du régime public. Par conséquent, le LCGB revendique que le gouvernement s'engage pour développer de nouvelles sources de financement dont notamment :

- » l'augmentation des périodes cotisées (p.ex. rachat de périodes d'études) ;
- » le maintien de la convergence entre secteur privé et public en ce qui concerne la formule de calcul des pensions respectivement une amélioration de cette convergence par le dé plafonnement des cotisations (actuellement

5 fois le salaire social minimum) et l'introduction de la retraite progressive pour le secteur privé ;

- » l'introduction d'une contribution solidarité généralisée pour les ménages combinée à une augmentation de l'impôt de solidarité des entreprises et d'une contribution de l'Etat ;

- » l'augmentation de l'impôt sur la fortune pour les entreprises et sa réintroduction pour les personnes physiques.
- » l'augmentation progressive du taux de cotisation afin de protéger les revenus bas.



10. Un engagement fort pour renforcer la dimension européenne et régionale du Luxembourg

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

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

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

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

En ce qui concerne plus spécifiquement le volet européen, le LCGB est convaincu que le marché unique peut uniquement être achevé si un minimum de normes sociales européennes est respecté, il compte mettre en œuvre les mesures suivantes :

- » la mise en œuvre concrète du socle européen des droits sociaux ;
- » le renforcement du dialogue social au niveau européen ;
- » la prise de mesures concrètes et ciblées pour aboutir à l'introduction de salaires minima dans tous les États membres de l'UE à travers une loi ou des négociations collectives (à moduler en fonction du niveau de richesse du pays) ;
- » une révision de la directive sur le temps de travail dans l'intérêt d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée pour les salariés européens ;
- » le soutien et le suivi de toute procédure de révision de la directive de détachement afin de renforcer le caractère protecteur à l'égard des salariés détachés et de permettre aux États membres de définir individuellement ce qui relève de leur ordre public.

B Nécessité d'une Europe sociale, libre et ouverte

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

L'épreuve de la pandémie du COVID-19 a démontré les effets néfastes d'un retour à une Europe sans frontières intérieures ouvertes : interruptions dans les chaînes d'approvisionnement, mesures de restriction de la liberté de circulation, contrôles aux frontières et interdictions ou restrictions de voyage étaient rapidement à l'ordre du jour sans concertation ou coordination

entre les Etats membres de l'Union européenne. Même si ces fermetures de frontière étaient motivées par des considérations de santé publique, cet épisode sombre d'une Europe aux frontières fermées constitue pourtant une rupture symbolique avec les accords historiques de Schengen.

Au vu des défis économiques, sociaux et sociétaux de l'après-crise du COVID-19, il faut en outre que la dimension sociale de l'Union européenne soit renforcée. Pour le LCGB, la seule et unique leçon à tirer de la progression de nombreux partis d'extrême droite lors des élections européennes de juin 2024

est celle d'une Europe sociale comme remède efficace contre les barrières mentales dressées par les vagues nationalistes et populistes qui traversent le continent européen.

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

C Coopération syndicale transfrontalière

Le développement économique du Luxembourg s'inscrit dans l'espace de la Grande Région. Comme celle-ci dépasse les frontières nationales de notre pays, le développement territorial du Luxembourg doit avoir une dimension transfrontalière pour une cohésion économique et sociale très forte au sein de la Grande Région.

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

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



11. Un engagement fort pour des prestations et services syndicaux innovants

Au fil des cinq dernières années, le LCGB n'a cessé d'élargir l'offre de ses prestations multilingues afin de les adapter continuellement aux exigences et besoins de ses membres. Ainsi, le LCGB a notamment entamé la digitalisation de ses services et propose également ses services via son application « TonLCGB » sans pour autant négliger le contact personnel avec ses membres.

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

- » le lancement de l'application mobile « TonLCGB », disponible en français, allemand, anglais et portugais, permettant de fixer des rendez-vous et organiser des visio-conférences avec un consultant INFO-CENTER, de s'échanger avec l'INFO-CENTER grâce à une fonction de messagerie et de suivre ses dossiers INFO-CENTER
- » dans un espace sécurisé ;
- » la mise en place d'assistances juridiques spécifiques pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, capitaines ou commandants professionnels de bateaux et agents de sécurité ;
- » l'introduction d'une responsabilité civile professionnelle pour les actifs d'une profession de santé ;
- » l'information, la représentation et la défense des intérêts de ses membres en cas de problèmes administratifs, techniques, médicaux et de soins dans le domaine de la santé et de la sécurité sociale par l'adhésion du LCGB à la Patientevertriebung a.s.b.l.

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

- » mise en place d'une aide et assistance au niveau de toute démarche administrative que ce soit sur papier ou en ligne ;
- » considérablement investi dans son service « déclarations d'impôts » avec notamment la présence d'un consultant INFO-CENTER à plein temps pour l'encadrement des membres et la possibilité de demander une simulation fiscale ;
- » conclu un partenariat avec l'opérateur mobile Tango pour des remises et offres spéciales sur GSM et forfaits mobiles ;
- » conclu un partenariat avec l'assurance AXA pour des réductions spéciales sur des assurances habitation, voiture, moto et santé.

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

- » formations gratuites dans les domaines suivants : présentation optimale en 1 minute 30, rédaction de CV et lettres de motivation, gestion du changement et personal branding, développement de la confiance en soi et apprentissage de techniques permettant d'équilibrer ses énergies, techniques d'entretien et de négociation de contrats, utilisation efficace d'internet et des sites de recherche d'emploi, respectivement du réseau social LinkedIn ;
- » possibilité de bénéficier de séances de coaching individuel ou de participer à une simulation d'un entretien d'embauche ;
- » en cas de réorientation professionnelle, dressement d'un bilan de compétences afin de déterminer ses aptitudes et motivations.

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

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

Finalement, le LCGB coopère avec la fraction chrétienne de la Confédération syndicale autrichienne ÖGB (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – FCG – des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ÖGB) dans le cadre de questions de politique syndicale et du Centre européen pour les travailleurs (EZA).

Pour les années à venir, le LCGB a pour objectif de continuer le développement de nouvelles prestations intéressantes et utiles pour l'encadrement professionnel et privé des salariés vivant et travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.

RÉSOLUTION FINALE
du 61^e Congrès National du LCGB

un engagement fort



pour la
SOLIDARITÉ
et
la **JUSTICE**
SOCIALE
au 21^e siècle

Les délégués réunis le 8 février 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 61^e congrès national du LCGB,

- » après avoir adopté le rapport d'activités, le rapport financier et le rapport de la commission de surveillance ;
- » après avoir analysé la situation économique et sociale et la situation du marché de l'emploi ;
- » après avoir élaboré, discuté au sein des différentes structures du LCGB, et adopté par le congrès un programme d'action pour les cinq prochaines années ;
- » constatent avec satisfaction que le LCGB a enregistré une forte évolution des membres et renforcé sa représentativité syndicale sur le plan national lors des dernières élections sociales en 2024, ceci aussi bien au niveau des entreprises qu'à l'échelle nationale ;
- » expriment leur confiance envers le comité central et le comité exécutif et les remercient pour le travail réalisé au cours des six dernières années.

Les délégués du 61^e congrès national confirment l'importance du programme d'action du LCGB pour les cinq années à venir et soulignent son urgence en donnant mandat à la direction du LCGB de mettre tout en œuvre pour renforcer les droits des salariés du secteur privé.

L'arrière-plan : une augmentation des inégalités sociales face à de multiples crises

A côté des défis sociétaux liés au changement climatique, à la digitalisation et au logement, les effets négatifs combinés de la pandémie du COVID-19 et de la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine pour les entreprises et les ménages sont multiples : ralentissement conjoncturel, flambées inflationnistes dues à l'envolée abrupte des prix de l'énergie, hausses des prix des matières premières et augmentations rapides des taux directeurs de la Banque Centrale Européenne (BCE), multiplications de plans de maintien dans l'emploi et de plans sociaux, etc.

Encore plus que jamais, l'épreuve de ces polycrises que nous traversons et leur impact économique, social et sociétal anime

le LCGB à agir pour la sauvegarde de l'existence des salariés, le maintien dans l'emploi, le renforcement du pouvoir d'achat et la lutte contre les inégalités sociales.

En effet, avoir un temps d'avance sur demain, c'est : anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tous les secteurs économiques ; mettre en place des solutions efficaces et modernes pour répondre aux défis futurs ; continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux ; agir de manière proactive contre les inégalités et injustices.

Un engagement fort pour le dialogue social

Le dialogue social national tripartite a fait ses preuves au cours de plus de quatre décennies et récemment dans la gestion de la crise sanitaire et de la crise énergétique. De ce fait, le LCGB œuvre pour le maintien, voire même le renforcement du dialogue social à tous les niveaux.

Le LCGB demande au gouvernement de servir à fond de la Tripartite nationale, instrument phare du dialogue social luxembourgeois, pour maîtriser les défis liés aux polycrises actuelles, mettre en œuvre une sortie sociale de ces polycrises et préparer un après-crise prospère à tous.

Un dialogue social de haute qualité est également indispensable au sein des entreprises. A ce niveau, le LCGB revendique une réforme du cadre légal des conventions collectives (CCT) qui permet aux syndicats nationalement représentatifs de négocier des CCT plus modernes et adaptées aux besoins et demandes des salariés. Force est cependant de constater que le Ministre du Travail vise à rendre les CCT insignifiantes par la possibilité de négocier et signer des CCT sans syndicats. Face à cette attaque frontale aux conventions collectives qui risque d'ouvrir la porte

à la mise en enchère des droits et acquis existants des salariés, le LCGB revendique :

- » le renforcement du rôle et des moyens des syndicats représentatifs sur plan national via une réforme de la loi sur la représentation du personnel ;
- » le maintien de la prérogative des syndicats représentatifs sur le plan national de négocier et signer des conventions collectives, le renforcement des moyens de négociations collectives des syndicats ayant la représentativité nationale et l'introduction d'incitatifs aux employeurs pour favoriser la négociation collective via une réforme de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits de travail ainsi que l'Office national de conciliation.

Bien qu'il privilégie toujours la recherche d'un compromis entre partenaires sociaux par le biais du dialogue social, le LCGB demande au gouvernement de procéder à une réforme du droit de grève afin que les salariés puissent exercer ce droit sans restriction administrative.

Un engagement fort pour réduire les injustices sociales

Le LCGB œuvre pour une politique de travail décente, qui ne peut être atteinte que via une lutte contre toute forme de discrimination et une politique garantissant l'égalité des chances et de traitement à tous les niveaux :

- » la redistribution équitable de la richesse économique produite par les salariés du secteur privé ;
- » la lutte contre la précarité au travail, notamment par le maintien du contrat à durée indéterminée (CDI) comme contrat standard ;
- » l'accès au logement à des prix abordables ;
- » l'accessibilité des produits et services clés dont notamment les services bancaires de base ;
- » une politique écologique socialement équitable et une politique de mobilité durable ;
- » la lutte contre toute forme de discrimination ;
- » l'arrêt immédiat de toute politique visant à écarter les salariés frontaliers du bénéfice de prestations sociales ou visant à alourdir la charge fiscale des salariés frontaliers ;
- » le renforcement de l'égalité des genres par un combat contre la sous-évaluation du travail des femmes et une adaptation des conditions de travail aux contraintes de famille ;
- » le renforcement des droits des personnes LGBTQIA+ ;
- » une politique de diversité valorisant la pluralité des profils, compétences, expériences et connaissances des personnes en situation de handicap ;
- » l'égalité de traitement entre secteurs privé et public face aux risques liés à la maladie et au chômage ;
- » l'ouverture du droit de vote actif et passif pour les élections législatives aux résidents étrangers.

Un engagement fort pour renforcer le pouvoir d'achat

Le renforcement du pouvoir d'achat des ménages constitue l'élément-clé pour lutter les inégalités sociales. Pour ce faire, le LCGB revendique :

- » le maintien intégral de l'indexation automatique, de l'adaptation bisannuelle du salaire social minimum et du réajustement annuel des pensions ;
- » l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
- » un aplanissement supplémentaire de la bosse des classes moyennes (« Middelstandsböckel ») par une augmentation du nombre de tranches d'imposition respectivement un relèvement du seuil d'entrée au taux marginal maximal ;
- » le maintien du principe introduit en 2025 que le salaire social minimum non-qualifié n'est plus soumis à l'impôt ;
- » l'abolition de la classe d'impôt 1A et l'attribution de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales avec une augmentation du crédit d'impôt monoparental (CIM) ;
- » l'attribution automatique du crédit d'impôt monoparental (CIM) aux familles monoparentales ;
- » l'augmentation régulière du plafond pour intérêts débiteurs sur emprunts, cotisations et primes d'assurance.
- » la revalorisation des minimums forfaitaires pour frais d'obtention, frais de déplacement par km, forfait pour dépenses spéciales, abattements pour enfants hors ménage, abattement pour frais de domesticité, aides et soins, gardes d'enfants ainsi que l'abattement extraprofessionnel
- » une revalorisation des prestations familiales d'au moins 20 € par mois et par enfant ;
- » l'indexation de l'ensemble des prestations familiales ;
- » l'augmentation de la bourse de base à minimum 4.000 € par semestre.

Un engagement fort pour sauvegarder les existences

Face aux risques sociaux liés aux polycrises actuelles, le LCGB revendique un renforcement de la protection sociale des salariés du secteur privé contre les différents risques existentiels (maladie ou chômage). Voilà pourquoi le LCGB exige plusieurs réformes visant :

- » une approche plus préventive en matière de maintien dans l'emploi avec notamment la création de structures comparables à la cellule de reclassement (CDR) et une amélioration des instruments existants de maintien dans l'emploi ;
- » le renforcement de la protection contre les licenciements ;
- » le renforcement des droits des salariés dans le cadre des plans sociaux ;
- » le renforcement des droits des salariés en cas de faillite ;
- » la suppression de la limite des 78 semaines de maladie ;
- » l'amélioration du reclassement professionnel ;
- » l'amélioration générale des modalités de chômage ;
- » des adaptations spécifiques pour lutter contre le chômage des jeunes ;
- » l'amélioration de l'aide au réemploi, notamment par l'abolition de toute condition d'âge.

Un engagement fort pour protéger les salariés face à la digitalisation

En raison de l'impact considérable de la digitalisation et de l'utilisation de l'intelligence artificielle, le LCGB œuvre en faveur d'un accompagnement humain et social de la digitalisation sous toutes ces facettes :

- » l'encadrement humain de l'intelligence artificielle (IA) dans le monde du travail et la protection des droits des salariés, notamment par une large discussion dans le cadre d'un dialogue social tripartite structuré, une définition des responsabilités de l'employeur et un renforcement de la gestion et de la formation dans ce domaine ;
- » la répartition équitable des gains de productivité qui résultent de l'application de l'IA ;
- » l'introduction d'un impôt sur les applications de l'IA afin de lutter contre une substitution de l'emploi par des logiciels et de créer une nouvelle source de financement des assurances sociales ;
- » la réglementation du travail via des plateformes de travail afin d'éviter une multiplication de faux-indépendants et de garantir les droits sociaux et la protection légale des salariés digitaux ;
- » la protection de la vie privée des salariés dans un monde de collecte permanente de données digitales et de joignabilité pratiquement constante ;
- » la lutte contre une cassure digitale par la formation à tous les niveaux.

Un engagement fort pour améliorer la formation professionnelle continue

Le LCGB estime qu'il faut mettre plus l'accent sur la formation continue générale et spécifique face aux changements technologiques au sein des entreprises, et ceci afin de garantir la sauvegarde de l'emploi et de lutter contre le chômage. Concrètement, le LCGB revendique :

- » le droit du salarié à la formation continue ;
- » l'élargissement du congé individuel de formation à 80 heures par an, jusqu'à un plafond de 640 heures ;
- » la stimulation de l'apprentissage et de la formation sur le tas en entreprise ;
- » le droit du salarié à la qualification ;
- » la simplification de la validation des acquis de l'expérience ;
- » la promotion du congé linguistique pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise voire même l'extension de ce congé aux autres langues officielles du pays.

Un engagement fort pour adapter le temps de travail

Face aux besoins croissants de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la question de l'organisation et de la durée du temps de travail est, de ce fait, devenue un véritable enjeu sociétal. Dans ce contexte, le LCGB exige :

- » une réforme du cadre légal relatif à l'organisation du temps de travail en renforçant les moyens de négociation des syndicats ayant la représentativité nationale tant au niveau des conventions collectives que dans le domaine de la codécision ;
- » une nouvelle définition des heures supplémentaires avec p.ex. l'abolition de la notion d'imprévisibilité ;
- » le droit des salariés au temps partiel avec droit de retour au temps plein ;
- » une réduction du temps de travail par la redistribution des gains de productivité dus au recours à l'intelligence artificielle ;
- » le renforcement des comptes épargne-temps dans le secteur privé ;
- » l'amélioration des congés légaux extraordinaires existants ;
- » la généralisation par voie légale du congé social ;
- » des adaptations ponctuelles du congé parental notamment en ce qui concerne les conditions d'attribution ;
- » la révision des règles applicables à la fiscalité et la sécurité sociale pour faciliter le télétravail des frontaliers ;
- » une transition progressive de la vie active vers la retraite grâce à de nouvelles formes de préretraite progressive ou l'introduction d'un départ progressif en retraite.

Un engagement fort pour renforcer la santé et la sécurité au travail

Parmi les défis à relever en matière de santé et de sécurité au travail figurent pour le LCGB notamment la prévention et la gestion des risques psycho-sociaux et l'ergonomie au travail.

Il s'avère donc nécessaire d'adapter les structures de la médecine du travail en créant notamment un service de santé au travail unique à gestion tripartite et de revoir le cadre légal pour mettre un terme aux avis contradictoires entre le contrôle médical de la sécurité sociale et la médecine du travail.

Afin d'obtenir l'objectif « zéro accident de travail », le LCGB demande notamment d'intensifier dans les entreprises le dialogue social en matière de santé et sécurité au travail, de revaloriser les délégués à la santé et à la sécurité par une formation spécifique en la matière et d'introduire des procédures de sécurité et d'ergonomie dans les processus de travail journalier.

Un engagement fort pour une sécurité sociale et un système de santé justes et innovants

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

Pour le LCGB, la politique de santé et de sécurité sociale doit être recadrée par un investissement actif dans l'intérêt des assurés. Pour arriver, il faut notamment que la communication entre les administrations de la sécurité sociale et les assurés soit être accélérée et simplifiée, le développement de structures extrahospitalières ambulantes progresse rapidement et qu'une stratégie nationale eSanté soit définie pour mettre en place des solutions digitales innovantes.

Dans le domaine de l'assurance maladie-maternité, le LCGB œuvre spécifiquement pour :

- » le maintien du système de financement et de gestion tripartite de l'assurance maladie-maternité ;
- » le maintien du taux de cotisation par le développement de sources alternatives et complémentaires de financement ;
- » le dé plafonnement des cotisations sociales ;
- » une séparation des dépenses à charge de la CNS et celles qui devraient être à charge du budget de l'Etat ;
- » la création de sources alternatives et complémentaires de financement ;
- » le maintien sinon l'amélioration des taux de remboursements de la CNS, notamment dans le domaine des soins dentaires et des aides visuelles ;
- » une procédure efficace, rapide et régulière de modernisation des nomenclatures ;
- » la généralisation rapide du paiement immédiat direct.

En matière d'assurance dépendance, le LCGB défend la position qu'un bilan régulier du système de l'assurance dépendance s'impose et que les prestations de l'assurance dépendance et de leur qualité doivent régulièrement être améliorées. En outre, la transparence et le monitoring des prix d'hébergement des maisons de soins et de retraite ainsi que de leurs prestations et services doit engendrer la révision régulière du cadre légal afin de garantir un soutien financier adéquat aux bénéficiaires qui ne sont pas en mesure de payer ces prix.

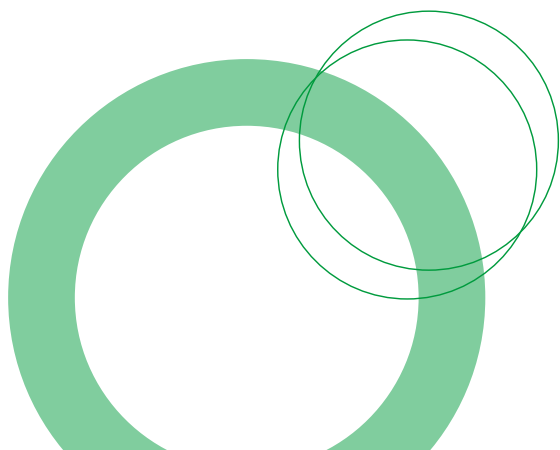
En ce qui concerne le projet de réforme du régime de pension, le LCGB se doit de constater que le gouvernement est en train de s'attaquer aux fondements de notre modèle social. Le LCGB s'oppose contre toute tentative du gouvernement et des employeurs de détériorer le régime public d'assurance pension respectivement toute tentative de privatiser le système actuel. Au contraire, le LCGB est d'avis que la vraie piste à creuser pour assurer la viabilité financière de l'assurance-pension est celle d'une augmentation des recettes du régime public dont notamment :

- » l'augmentation des périodes cotisées (p.ex. rachat de périodes d'études) ;
- » la maintien de la convergence entre secteur privé et public en ce qui concerne la formule de calcul des pensions respectivement une amélioration de cette convergence par le dé plafonnement des cotisations et l'introduction de la retraite progressive pour le secteur privé ;
- » l'introduction d'une contribution solidarité généralisée pour les ménages combinée à une augmentation de l'impôt de solidarité des entreprises et d'une contribution de l'Etat ;
- » l'augmentation de l'impôt sur la fortune pour les entreprises et sa réintroduction pour les personnes physiques.
- » l'augmentation progressive du taux de cotisation afin de protéger les revenus bas.

Un engagement fort pour renforcer la dimension européenne et régionale du Luxembourg

Par son affiliation à la Confédération européenne des syndicats (CES) et à la Confédération syndicale internationale (CSI) et par la collaboration avec ses organisations syndicales partenaires, le LCGB continuera à s'impliquer dans les politiques syndicales internationales, européennes et régionales.

Face à la montée des partis d'extrême-droite à travers l'Union européenne, le LCGB œuvre au niveau européen pour le renforcement des droits sociaux des salariés ainsi qu'une Europe sociale, libre et ouverte. Au niveau régional, le LCGB milite pour que le développement territorial du Luxembourg doit avoir une dimension transfrontalière pour une cohésion économique et sociale très forte au sein de la Grande Région.



Un engagement fort pour des prestations et services syndicaux innovants

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

- » le lancement de l'application mobile « TonLCGB », disponible en français, allemand, anglais et portugais, permettant de fixer des rendez-vous et organiser des visio-conférences avec un consultant INFO-CENTER, de s'échanger avec l'INFO-CENTER grâce à une fonction de messagerie et de suivre ses dossiers INFO-CENTER dans un espace sécurisé ;
- » la mise en place d'assistances juridiques spécifiques pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, capitaines ou commandants professionnels de bateaux et agents de sécurité ;
- » l'introduction d'une responsabilité civile professionnelle pour les actifs d'une profession de santé ;
- » la mise en place une aide et assistance au niveau de toute démarche administrative que ce soit sur papier ou en ligne.

Pour les cinq années à venir, le LCGB s'engage à continuer sur cette voie pour garantir un encadrement professionnel et privé des salariés actifs au Grand-Duché de Luxembourg.

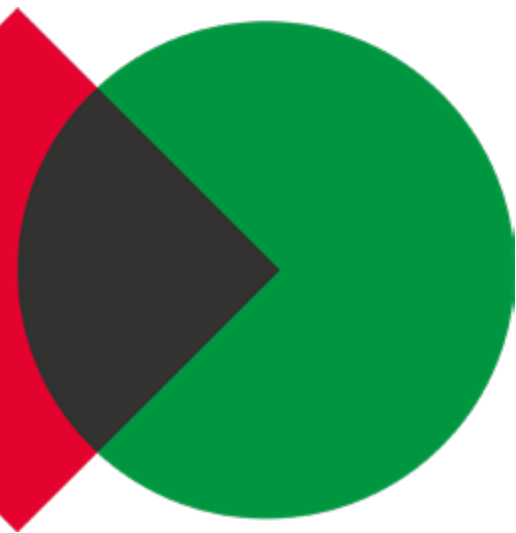
Les délégués du 61^e congrès national du LCGB en appellent à tous les pensionnés, salariés, apprentis, étudiants et écoliers de s'organiser syndicalement et de rejoindre le LCGB afin de renforcer davantage notre organisation dans l'intérêt de la population active, des familles, des ménages, des jeunes et des retraités de notre pays.

Le LCGB déclare qu'il mettra tout en œuvre afin que les décisions et revendications du 61^e congrès national soient réalisées.

*Adoptée par le 61^e congrès national du LCGB,
le 8 février 2025.*



RÉSOLUTION D'URGENCE



**Front syndical commun
pour la défense
des droits et acquis sociaux
des salariées et retraités**

frontsyndical.lu



Les délégués réunis le 8 février 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 61^e congrès national du LCGB ainsi que les délégués réunis les 28 et 29 mars 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 9^e/XXXIV^e Congrès ordinaire de l'OGBL, constatent que le gouvernement a lancé une attaque frontale aux fondements de notre modèle social.

Face à la multiplication des crises auxquelles nous sommes confrontées, marquées notamment par un contexte socio-économique imprévisible vu le climat géopolitique tendu, une montée de l'extrême-droite en Europe, une crise du logement et une crise climatique, la manière d'agir du gouvernement ne peut être qualifiée que de catastrophique pour la cohésion sociale de notre pays.

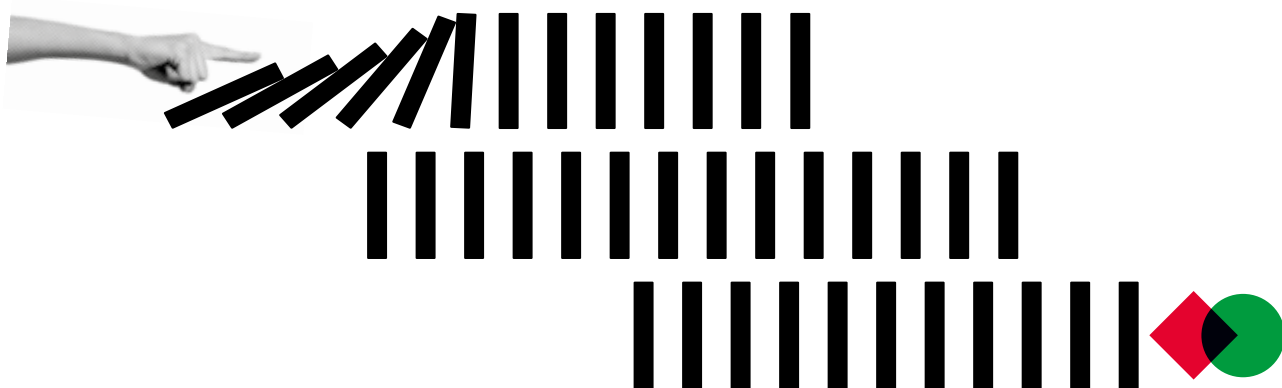
Sa réforme visant à dégrader les conventions collectives de travail, sa consultation publique visant à privatiser l'assurance pension, sa politique constante de discrimination des frontaliers ainsi que sa passivité en matière d'assurance maladie, ne sont rien d'autre qu'une attaque frontale au dialogue social, aux droits et acquis sociaux des salariés et retraités voire même aux droits et libertés syndicales.

Puisque les droits et acquis les plus fondamentaux des salariés et retraités sont en danger, les syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB se sont accordés d'unir leurs forces notamment dans les dossiers suivants : « conventions collectives de travail », « assurance pension », « assurance maladie », « égalité de traitement entre frontaliers et résidents », « organisation du temps de travail / heures d'ouverture des commerces », « droit aux rassemblements » et « fiscalité ». Les deux syndicats s'engagent à défendre conjointement les droits et acquis de tous les salariés et retraités, résidents et frontaliers.

Face à la remise en cause jamais vue de notre État social, fruit du dialogue social tripartite, ainsi que de notre modèle social, garant de la paix sociale au Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL vont structurer et coordonner leurs actions syndicales pour mener un front commun. L'objectif affiché de ce front commun est d'empêcher par tous les moyens nécessaires que les acquis sociaux pour lesquels les syndicats ont lutté et œuvré pendant un siècle ne soient anéantis par une politique gouvernementale qui ne peut être qualifiée que de rétrograde.

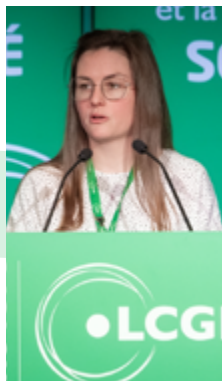
*Adoptée le 8 février 2025 par le 61^e congrès national du LCGB
et le 28-29 mars 2025 par le 9^e/XXXIV^e Congrès ordinaire de l'OGBL*

Mes droits en danger



**Ne nous laissons
pas faire!**

frontsyndical.lu





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



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

Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU