

Revendications du LCGB à l'adresse d'un nouveau gouvernement

Le comité central du LCGB a arrêté en sa réunion du 15 juin 2009 les revendications suivantes à l'adresse d'un nouveau gouvernement.

Crise

En se basant sur l'ensemble des réflexions et revendications soumises en février 2009 par le LCGB à la Commission spéciale « crise financière et économique » de la Chambre des Députés et en mars 2009 au comité de coordination de la tripartite nationale, le LCGB tient à souligner de manière expresse :

Le LCGB exige de la part du gouvernement un retour vers le mécanisme de l'indice des prix antérieur aux accords tripartites d'avril 2006. Une telle mesure ne contribue pas uniquement à soutenir le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés dans le contexte de la crise économique et financière actuelle, mais elle est bien au-delà de la crise un élément indispensable et constitutif de la dynamique économique et de la paix sociale de notre pays.

Droit du travail : « protéger un maximum »

Le gouvernement devra mettre en œuvre les instruments et mesures appropriées afin d'assurer une garantie d'emploi absolue aux salariés en cas de difficultés économiques de leur entreprise (procédures de maintien dans l'emploi, aide au réemploi, prêt de main d'oeuvre, passage facilité vers un nouvel emploi, CDR au-delà du seul secteur sidérurgique, formations...)

Parmi les instruments qui doivent contribuer à éviter le chômage pour raisons économiques, le LCGB exige la mise en place d'un système de préretraites à partir de l'âge de 55 ans. (1)

Les modalités d'une préretraite à 55 ans doivent être négociables entre partenaires sociaux (entrée progressive en retraite et formation d'un jeune au poste de travail p.ex....). Le cadre juridique et financier approprié tiendra compte de la pénibilité du travail, de la durée d'années cotisées, de l'intervention du comité de conjoncture...

Une garantie d'emploi absolue en cas de difficultés économiques des entreprises tend à réduire significativement le taux de chômage, sans pour autant réussir à assurer le plein-emploi. Le LCGB exige de la part du Gouvernement une prolongation significative de la durée d'allocation de l'indemnité de chômage (un doublement des périodes actuelles) afin de tenir compte du contexte socio-professionnel modifié au cours des 30 dernières années ainsi que des défis posés par la crise économique et financière.

Dans le même ordre d'esprit, le LCGB exige de revoir significativement à la hausse les niveaux d'indemnités financières de l'allocation-chômage, tant le pourcentage que le plafond à appliquer. Le LCGB exige que soit assurée une indemnité aux demandeurs d'emploi qui ont commencé une formation au cours de la période d'allocation chômage, aussi lorsque cette formation se prolonge au-delà de la période d'indemnisation prévue. La base d'indemnisation sera l'ancienne rémunération afin d'inciter à participer à des formations favorisant le réemploi et la réorientation des concernés.

Le LCGB exige d'augmenter les moyens alloués aux initiatives en faveur de l'emploi en vue de pouvoir recevoir un nombre nettement accru de stagiaires. Le LCGB exige une indemnité en faveur des chômeurs qui participent à la formation initiale dispensée par les initiatives d'emploi.

Le LCGB exige la définition d'objectifs clairs de lutte contre les écarts de rémunération dans les domaines de la politique d'égalité salariale, des politiques d'emploi et des politiques au niveau des entreprises. Le LCGB préconise de passer d'une discussion sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à des politiques destinées à combattre la sous-évaluation du travail des femmes ; à combattre les inconvénients des modalités de travail résultant de la nécessité de concilier les responsabilités professionnelles et familiales ; de fournir un calendrier et des objectifs chiffrés afin de réduire les écarts de salaire, d'éviter de noyer la question des écarts de salaire dans la discussion sur l'emploi ; de soutenir la négociation collective en vue de renforcer la position des femmes sur le marché du travail ; d'élaborer des initiatives spécifiques relatives aux objectifs décrits.

Le LCGB exige un échange entre les secteurs privé et public afin d'initier un transfert de bonnes pratiques, d'expériences et de compétences de l'un vers l'autre et de contribuer à une simplification administrative.

Concernant le droit du travail (au même titre que les enjeux relevant du droit de la sécurité sociale), le LCGB exige que les membres du gouvernement soient obligés d'informer au préalable et d'obtenir le consentement préalable de la Chambre des députés, avant de donner leur accord pour des projets de directive, de règlements ou de décisions au Conseil européen des ministres dans les matières visées (il en va ainsi de la directive sur le temps de travail, de la directive « détachement », de la directive sur les services de santé transfrontaliers, il en allait ainsi de la directive sur la libre circulation des services). Les dispositions du Traité de Lisbonne, qui n'est pas encore en vigueur, pourraient déjà être mises en œuvre. Les enjeux sont immenses et affectent directement l'ordre social et économique au Luxembourg. Les salariés sont le cas échéant les premiers à faire les frais d'acquiescements par trop irréfléchis et non transparents vis-à-vis des concernés au niveau national.

Le gouvernement devra favoriser le dialogue social entre partenaires sociaux de sorte à en assurer le respect mutuel. Le gouvernement devra prendre ses responsabilités et légiférer lorsque le dialogue social est obstrué, selon les dispositions du Traité de Lisbonne qui pourraient déjà être appliquées.

Le LCGB exige de la part du gouvernement de décider en faveur des salariés des secteurs où les conditions de travail et de rémunération sont directement ou indirectement dépendantes de son action. (p.ex. budgets des secteurs santé et soins, heures d'ouvertures dans le commerce...)

Autres

Concernant les procédures appliquées aux chômeurs, le LCGB exige des révisions en faveur du maintien des droits des concernés (2)

Le LCGB exige des mesures en faveur des salariés concernés par une faillite de leur employeur qui leur assure une protection financière réelle et complète dès le premier jour de la déclaration de faillite.

Le LCGB exige d'augmenter à 30 jours le délai pour négocier un plan social et d'y joindre la possibilité d'une non-conciliation similaire à la procédure prévue pour la négociation d'une convention collective de travail.

Le LCGB exige la libération fiscale complète des primes de départ négociées dans le cadre d'un plan social et pour tout licenciement pour raisons économiques.

Le LCGB exige de majorer de 50 % le droit au congé lorsqu'un congé doit être pris dans le contexte du chômage partiel.

Le LCGB exige de définir que les majorations pour travail de nuit et travail dominical ainsi que d'autres majorations similaires font partie intégrante de l'indemnité pécuniaire versée au travailleur malade lors de la période de continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail.

Au même titre, le LCGB constate qu'il existe des appréciations différentes quant au calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie et ainsi pour l'indemnité maternité. Le LCGB exige de la part du gouvernement de clarifier le calcul des indemnités comme visé au paragraphe précédent et d'éviter ainsi une discrimination salariale envers les femmes, étant les seules concernées par le congé de maternité.

Le LCGB exige d'adapter le droit du travail aux réglementations de la Caisse Nationale de Santé afin d'assurer qu'un certificat de maladie ne doit être présenté à l'employeur qu'à partir du troisième jour d'incapacité de travail.

Le LCGB exige d'adapter la législation sur les congés aux pratiques concrètes et aux jurisprudences européennes afférentes et d'établir sans équivoque que le congé est un droit que le salarié peut utiliser selon son gré.

Le LCGB exige un plan d'action contre le harcèlement moral (mobbing), incluant l'accord entre partenaires sociaux européens et nationaux en la matière et organisant de façon complémentaire et subsidiaire les relais et dispositions législatives nécessaires à une bonne mise en pratique de l'aide aux victimes concernées.

Cogestion

Le LCGB exige une réforme de la législation sur la cogestion dont l'objet prioritaire doit être une protection absolue des délégués contre le licenciement ainsi qu'une protection absolue contre des velléités qui aboutiraient à une perte ou une insécurité financière dans le chef des délégués.

Le LCGB exige que les sanctions financières à l'encontre des entreprises pour des entraves au fonctionnement des délégations du personnel, pour des harcèlements à l'égard des délégués et pour le non respect du dialogue social soient définies et augmentées de manière drastique.

Le LCGB exige de la part du gouvernement l'extension des règles de cogestion à toutes les formes juridiques d'entreprises. Le LCGB exige de la part du gouvernement une révision des lois de cogestion (Comités mixtes, délégations, représentation dans les conseils d'administration de différentes formes juridiques d'entreprises...) qui aura comme objectif de renforcer les instruments du dialogue social. (En l'occurrence, les comités mixtes doivent bénéficier d'un cadre légal définissant les informations auxquelles ils ont droit, et dans le même ordre d'idées, les moyens des comités mixtes doivent être augmentés et clairement définis).

Le LCGB exige d'obliger les entreprises de déclarer aux délégations du personnel les salariés hors cadre (afin d'éviter que des conditions de travail et de rémunération désavantageuses ne soient appliquées à des cadres fictifs) et de déclarer aux délégations du personnel les bilans et comptes de résultats annuels. Le LCGB exige d'assurer que les délégués du personnel puissent utiliser leur crédit d'heures en faveur de leur engagement pour un syndicat représentatif sur le plan national sans faire l'objet d'entraves directes ou indirectes de la part de leur employeur. Le LCGB exige d'assurer une formation des délégués dépourvue d'entraves de quelque sorte que ce soit de la part des employeurs.

Social

Invalidité – reclassement professionnel – 52 semaines

Le LCGB exige une réforme en profondeur du reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier travail. Une telle réforme nécessite une redéfinition de la notion de l'invalidité d'un salarié, de sorte à permettre l'introduction d'un statut du travailleur reclassé et de sorte à assurer une rente d'invalidité proprement dite aux concernés qui, dans le cadre d'un reclassement externe restent sans emploi pendant une durée déterminée. (3)

La réforme en question doit assurer la possibilité de lancer une procédure de reclassement par un formulaire de demande, elle doit outiller le Contrôle médical de la sécurité sociale afin qu'un rapide suivi administratif des dossiers soit possible, elle doit raccourcir la durée de la procédure. Chaque concerné doit bénéficier de l'accompagnement d'un coach qui l'informerait sur l'état de la procédure et assurerait son orientation et ce dans le cadre d'un service autonome à créer.

La loi du 21 décembre 2004 sur l'incapacité de travail doit être modifiée de sorte à éviter définitivement les cas de rigueur qui continuent à naître de l'application de la limite des 52 semaines de maladie impliquant la perte de l'assurance maladie et la perte de l'emploi. (4)

Sécurité sociale

Le LCGB exige qu'au niveau de l'assurance vieillesse et de l'assurance maladie soient évitées des détériorations des prestations. Face aux défis que pose le financement de la sécurité sociale, le LCGB exige la définition et la mise en œuvre de sources alternatives et complémentaires de financement. Concernant l'assurance vieillesse, aucune réforme ne pourra faire abstraction des règles et promesses données aux actifs actuels. Le LCGB refuse un relèvement de l'âge légal d'entrée en pension.

Le LCGB exige l'abaissement du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits de pension. Le LCGB soutient la réduction à un seuil de 56 heures afin de ne pas pénaliser les personnes travaillant à temps partiel suite au mode de calcul des heures effectivement prestées introduit par le statut unique.

Le LCGB exige que soient créées les conditions pour une nette amélioration de certaines prestations de l'assurance maladie (soins dentaires, lunettes et lentilles de contact, ...). Les services et prestations de l'assurance-maladie doivent satisfaire à l'objectif prioritaire de défense des intérêts des assurés.

Le LCGB exige l'introduction du tiers payant chez les médecins et exige que les factures continuent à être remises pour information aux assurés afin de faciliter le contrôle et d'éviter les abus de la part des médecins.

Autres

Le LCGB exige une extension du congé pour raisons familiales qui corresponde aux réels besoins des familles (prolongation du congé de 2 à 5 jours ; inclusion des parents, conjoints et partenaires pour invoquer ce congé)

Le LCGB exige le développement dans le cadre de l'assurance dépendance d'une structure généralisée d'aide à domicile rapide pour soutenir les salariés malades ou accidentés dans leurs tâches quotidiennes pendant leur convalescence (garde d'enfants, soins des parents, nettoyage, courses etc...)

Le LCGB exige d'élargir le système des chèques services tant aux bénéficiaires (travailleurs frontaliers pour des prestations au Grand-Duché) qu'aux possibilités d'application de cet avantage.

Le LCGB exige de réformer et de simplifier les travaux de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, sans pour autant diminuer les droits des salariés (p.ex. : vis-à-vis des congés liés aux différentes formes d'allocations).

Notes :

(1) Force est de constater que la stratégie de Lisbonne a failli d'augmenter significativement le taux d'emploi des salariés âgés. S'il est important de favoriser l'emploi de cette catégorie de travailleurs, force est toutefois de constater que respectivement leur maintien dans l'emploi et leur réemploi sont refusés par les entreprises, ne fut-ce que du fait de la régression de la formation dispensée au sein des entreprises observable depuis une décennie.

Le LCGB exige de tenir compte des réalités et de faire abstraction de politiques dictées par une idéologie néo-libérale. Il convient de protéger les salariés de façon appropriée, même à l'encontre de fortes pressions européennes ou internationales.

(2) Ainsi, il est inadmissible qu'un chômeur en retard de quelques minutes pour se présenter à l'Adem soit sanctionné aussi sévèrement qu'un chômeur qui ne s'est pas présenté du tout ; dans le même ordre d'esprit, le LCGB exige de réformer les dispositions légales qui imposent le paiement de l'allocation chômage pendant toute la période de droit comme étant la condition préalable pour obtenir le cas échéant une indemnité d'attente versée par la CNAP – à l'heure actuelle un chômeur fautif et sanctionné risque de perdre complètement le droit à cette indemnité d'attente ; en cas de faillite, les salariés sont obligés de s'inscrire immédiatement à l'Adem, sinon l'on considère qu'ils n'auront p.ex. travaillé que 11 mois sur 12 pendant la période qui précède le chômage. Leur indemnité s'en trouve réduite. De plus, il faut attendre 2 mois avant de bénéficier de l'indemnité chômage ce qui est inadmissible en l'occurrence.

(3) Dans le cadre d'une réforme du reclassement professionnel, le LCGB exige de la part du gouvernement de créer l'incitatif financier nécessaire aux entreprises pour favoriser le reclassement interne au lieu de procéder à un reclassement externe. Les quotas d'occupation de travailleurs handicapés ou inaptes à exercer leur dernier emploi sont à revoir. En cas de non respect des quotas, les entreprises doivent être greffées d'une contribution financière à prester au fonds pour l'emploi qui soit au moins équivalente au coût du maintien des concernés dans l'entreprise.

Les travailleurs concernés par un reclassement doivent d'office bénéficier d'une rente d'invalidité afin d'éviter dans leur chef une perte des moyens de subsistance. En cas de reclassement interne, l'entreprise devra rembourser sa part de la rémunération du salarié à la Caisse nationale de pension. Celle-ci récupérera aussi la part versée par le fonds pour l'emploi. En cas de reclassement externe, la Caisse nationale de pension se verra rembourser la part due par le fonds pour l'emploi aussi longtemps que le reclassement n'aboutira pas à une rente d'invalidité proprement dite.

(4) Les cas de rigueur créés par la loi du 21 décembre 2004 (p.ex. : victimes d'accidents graves, opérations répétées, cancer, maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaque...) doivent bénéficier d'une suspension, voire d'une annulation de l'application de la disposition des 52 semaines de maladie comme limite qui implique la perte de l'assurance maladie et partant, de leur emploi. La pratique et les dispositions administratives actuelles prouvent que seule une telle suspension ou annulation puisse contribuer au maintien dans l'emploi des concernés. Le cas échéant, il convient d'assurer une procédure de reclassement aux concernés.

Luxembourg, le 16 juin 2009