

# BATINNEWS

Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment, Constructions métalliques 04.17



- ▲ **Convention Collective Bâtiment: C'est parti !**
- ▲ **Contrato Collectivo Construção: Vamos a isso !**
- ▲ **Tarifvertrag Bau: Los geht's !**



## OGBL

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG



Hernani Gomes  
Secrétaire central



Jean-Luc De Matteis  
Secrétaire central



## L'Edito

### Négociation de la Convention collective du Bâtiment et du Génie civil

## C'EST PARTI !

Chère collègue,  
Cher collègue,

Tu as entre tes mains la nouvelle édition du BATINEWS du Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Construction métallique de l'OGBL. Dans cette publication, tu trouveras les dernières nouvelles de notre secteur de la Construction.

Le dossier qui est entré dans le vif du sujet est la négociation de la Convention collective de Travail du Bâtiment et du Génie civil (CCT). Rappelons que la dernière CCT est venue à échéance en septembre de l'année passée et devra être renégociée dans les plus brefs délais. Suite à la grande mobilisation de l'OGBL et des salariés du secteur, nous sommes arrivés à un accord qui refusait toute détérioration des conditions de travail et de rémunération pour les milliers de salariés concernés.

Le combat gagné contre les revendications patronales d'augmenter le temps de travail à 54 heures par semaine et d'une flexibilité à gogo, est le résultat de notre mobilisation.

Non seulement nous avons réussi à contrecarrer l'intention patronale, mais nous sommes parvenus ensemble à introduire des améliorations significatives au niveau des salaires (+2,4% sur les salaires tarifaires, +1% prime sécurité).

Pour cette négociation qui vient de débiter, de grands défis nous attendent de nouveau.

Vu l'excellente situation économique du secteur ces dernières années et les **prévisions très positives du Statec et d'Eurostat**, qui prévoient notamment une forte croissance, il est évident que **cette croissance devra se répercuter de façon importante sur nos salaires et nos conditions de travail.**

C'est pour cela que l'OGBL, en tant que syndicat largement majoritaire dans le secteur, a décidé avec ses centaines de représentants des salariés de centrer ses revendications sur le niveau des salaires réels et tarifaires pour tous les salariés du secteur.

La première réunion a eu lieu le 16 février 2017. Lors de cette réunion, l'OGBL en tant que porte-parole a clairement expliqué ses revendications au patronat et souligner que **la revalorisation de tous les salaires sera pour nous l'élément central de ces négociations.**

Nous avons en outre rappelé au patronat l'importance de l'intégration de tous les salariés du secteur dans la CCT, c'est-à-dire d'associer les salariés administratifs, afin qu'ils aient aussi le droit de bénéficier des avantages de la CCT.

Chère amie,  
Cher ami,

Il est clair qu'**il faudra être prêt à se mobiliser de façon massive afin de démontrer au patronat notre volonté et détermination** en ce qui concerne l'amélioration de notre CCT si le patronat ne l'a pas encore compris.

Nous te tiendrons informé/e de toute évolution du dossier.

Nous avons démontré, lors de la dernière négociation, que l'unité, la solidarité et la détermination des salariés et de l'OGBL sont les garants pour de bons résultats.

## LE BÂTIMENT, C'EST NOUS !





## Editorial

### Verhandlungen des Kollektivvertrags des Hoch- und Tiefbaus

## LOS GEHT'S!

Liebe Kollegin,  
Lieber Kollege,

Du hältst die neue Ausgabe der BATINEWS des OGBL Syndikats Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion in in Deinen Händen. In dieser Veröffentlichung findest Du die neuesten Nachrichten aus unserem Bau-Sektor.

Kern des Themas sind die Verhandlungen des Kollektivvertrags des Hoch- und Tiefbaus (KV). Erinnern wir uns dran, dass der letzte KV im September vergangenen Jahres ausgefallen ist und so schnell wie möglich neu verhandelt werden sollte. Infolge der massiven Mobilisierung des OGBL und der im Sektor Beschäftigten, kamen wir zu einer Vereinbarung, die eine Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen für die Tausende betroffenen Arbeitnehmer verhinderte.

Der gewonnene Kampf gegen die Arbeitgeberforderung einer 54-Stundenwoche und einer Flexibilität bis zum Umfallen, ist das Ergebnis unserer Mobilisierung.

Es ist uns nicht nur gelungen, die Absicht der Arbeitgeber zu vereiteln, sondern wir haben auch zusammen erreicht, dass deutliche Lohnerbesserungen eingeführt wurden (+ 2,4% bei den Tariflöhnen, + 1% bei der Sicherheitsprämie).

Für diese Verhandlungen, die gerade begonnen haben, erwarten uns wieder große Herausforderungen.

In Anbetracht der hervorragenden wirtschaftlichen Lage des Sektors in den letzten Jahren und der **sehr positiven Prognosen von Statec und Eurostat**, die insbesondere ein starkes

Wachstum voraussagen, ist es klar, dass **dieses Wachstum deutliche Auswirkungen auf unsere Löhne und Arbeitsbedingungen haben muss.**

Deshalb hat der OGBL, als deutlich mehrheitliche Gewerkschaft im Sektor, mit seinen Hunderten von Arbeitnehmervertretern beschlossen, den Schwerpunkt seiner Forderungen auf die Real- und Tariflöhne zu legen.

Die erste Sitzung fand am 16. Februar 2017 statt. In dieser Sitzung hat der OGBL, als Wortführer, seine Forderungen an die Arbeitgeber deutlich erklärt und unterstrichen, dass **die Aufwertung der Löhne aller Beschäftigten für uns der Mittelpunkt dieser Verhandlungen sein wird.**

Des Weiteren erinnerten wir die Arbeitgeber an die Bedeutung der Eingliederung aller im Sektor Beschäftigten in den KV, d.h. die administrativen Mitarbeiter einzubinden, damit auch sie ein Recht auf die Vorteile des KV haben.

Liebe Freundin,  
Liebe Freund,

Es ist klar, dass **wir bereit sein müssen, uns massiv zu mobilisieren, um den Arbeitgebern unseren Willen und unsere Entschlossenheit** in Bezug auf die Verbesserung unseres KV **zu beweisen**, sofern sie es noch nicht verstanden haben.

Wir halten Dich über alle Entwicklungen auf dem Laufenden.

Wir haben bei den letzten Verhandlungen gezeigt, dass die Einheit, Solidarität und Entschlossenheit der Beschäftigten und des OGBL der Garant für gute Ergebnisse sind.

## DER BAU, DAS SIND WIR!





## Editorial

### Negociação da Convenção Coletiva da Construção Civil e Obras Públicas

## FINALMENTE, ESTÁ LANÇADA !

Cara Colega,  
Caro Colega,

Tens em tua posse a nova edição do BATINEWS do Sindicato da Construção Civil, Artesanato da Construção e Construções Metálicas da OGBL. Nesta publicação, encontrarás as novidades do nosso setor da construção civil.

O assunto central é a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho da Construção Civil e Obras Públicas (CCT). Lembra-se que a última CCT expirou em setembro do ano passado e deverá ser renegociada o mais rapidamente possível. Após a grande mobilização da OGBL e dos trabalhadores do setor, chegámos a um acordo que rejeita qualquer tipo de degradação das condições de trabalho e de remuneração para os milhares de trabalhadores em causa.

O combate que vencemos contra as reivindicações patronais de aumento do tempo de trabalho até às 54 horas por semana e de flexibilidade sem limite, devemos-lhe à nossa mobilização.

Não somente conseguimos contrariar a intenção patronal, como ainda conseguimos, juntos, introduzir melhorias significativas ao nível dos salários (+ 2,4% nos salários tarifários, + 1% relativo ao prémio de segurança). Para esta negociação, que agora começou, esperam-nos, de novo, grandes desafios.

Dada a excelente situação económica do setor nestes últimos anos e as **previsões muito positivas do Statec e do Eurostat**, que apontam, nomeadamente, para um forte crescimento, é evidente que **este crescimento deverá ter um impacto importante nos salários e nas condições de trabalho**.

É por isso que a OGBL, enquanto sindicato claramente maioritário no setor, decidiu, com as suas centenas de representantes nas delegações, centrar as reivindicações ao nível dos salários reais e tarifários para todos os trabalhadores do setor.

A primeira reunião teve lugar no dia 16 de fevereiro de 2017. Nessa reunião, a OGBL, na sua qualidade de porta-voz, explicou claramente as suas reivindicações ao patronato, sendo que **a revalorização de todos os salários será, para nós, o elemento central das negociações**.

Nessa reunião, lembrámos o patronato da importância

da integração de todos os trabalhadores do setor na CCT, ou seja, da importância de se associar os administrativos, com a intenção de que eles também possam beneficiar das disposições da CCT.

Cara Amiga,  
Caro Amigo,

É evidente que **iserá necessário estarmos prontos a mobilizar-nos de forma massiva, para demonstrarmos ao patronato a nossa vontade e determinação** em melhorar a nossa CCT, caso o patronato ainda não o tenha compreendido.

Vamos manter-te informado da evolução do dossiê de negociação.

Mostrámos, aquando da última negociação, que a unidade, a solidariedade e a determinação dos trabalhadores e da OGBL são a garantia de bons resultados.

## A CONSTRUÇÃO CIVIL, SOMOS NÓS !





Le Bâtiment et les Travaux publics se portent bien

## **LES SALARIÉS DOIVENT Y TROUVER LEUR COMPTE**

Le premier bulletin conjoncturel du Statec de 2016 faisait un constat positif de l'année 2015 dans le secteur du Bâtiment. «Dans la construction ..., le moral n'a pas été aussi haut depuis le début des années 2000 et le dynamisme qui transparait des opinions relatives aux carnets de commandes laisse augurer d'une croissance durable de l'activité dans ce secteur», décrivait ainsi l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg, «une année exceptionnelle» sur le marché du logement et de l'immobilier de bureau.

L'année 2016 a donc été une année plus que correcte pour notre secteur, avec en plus de bonnes perspectives d'avenir, car le niveau d'investissement public reste élevé, les autorisations à bâtir restent en ligne avec celles des années précédentes jusqu'à 2014 (année exceptionnellement haute en terme de volume d'autorisations de constructions résidentielles) sans que les prix du logement reculent ... bien au contraire! Les projets non-résidentiels ont aussi atteint des records en 2015, avec plus 15% sur un an.

L'indicateur de confiance dans le secteur luxembourgeois de la Construction est parmi les plus élevés de l'Union européenne, sachant que l'indice de production dans la Construction en Europe a terminé positif à la fin de 2016 (0,7 % lors du dernier trimestre) et que les perspectives pour les marchés de la construction des pays voisins sont en hausse pour 2017. Un scénario qui favorise encore davantage les entreprises du secteur au Luxembourg.

Pour les salariés du Bâtiment et du Génie civil, la conjoncture actuelle est le meilleur contexte pour faire accepter nos revendications.



Hoch- und Tiefbau sind wohlauf

## **DIE ARBEITNEHMER MÜSSEN AUF IHRE KOSTEN KOMMEN**

Das erste Konjunktur-Mitteilungsblatt 2016 des Statec zog eine positive Bilanz für die Baubranche im Jahr 2015. Das nationale Institut für Statistik und wirtschaftliche Studien des Großherzogtums Luxemburg beschrieb „ein hervorragenden Jahr“ auf dem Wohnungs- und Bürogebäudemarkt mit folgenden Worten: „Im Baugewerbe ..., war die Moral seit Anfang der 2000er Jahre nicht mehr so hoch und die Dynamik, die aus den Ansichten aufgrund der Auftragsbücher hervorgeht, deutet auf ein nachhaltiges Wachstum in diesem Sektor hin“.

Das Jahr 2016 war also ein mehr als korrektes Jahr für unsere Branche. Dazu kommen die guten Zukunftsaussichten, weil das Investitionsvolumen der öffentlichen Hand hoch bleibt, die Baugenehmigungen mit denen der vorherigen Jahre bis 2014 (außergewöhnliches Jahr in Bezug auf das hohe Volumen an Genehmigungen für Wohngebäude) übereinstimmen, ohne dass die Immobilienpreise zurückgehen ... im Gegenteil! 2015 haben Nicht-Wohn-Projekte, mit mehr als 15% binnen einem Jahr, auch ein Rekordniveau erreicht.

Der Vertrauensindikator im luxemburgischen Baugewerbe gehört zu den höchsten in der Europäischen Union, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Produktionsindex im Baugewerbe in Europa Ende 2016 positiv abgeschlossen hat (0,7% im letzten Quartal) und die Aussichten für die Baumärkte der Nachbarländer für 2017 steigen. Ein Szenario, das die Unternehmen der Branche in Luxemburg noch mehr fördert.

Für die Arbeitnehmer des Hoch- und Tiefbaus, ist die aktuelle Konjunktur der beste Hintergrund, um unsere Forderungen durchzusetzen.



A Construção Civil e Obras Públicas está de boa saúde

## OS TRABALHADORES DEVEM BENEFICIAR DESTES CONDIÇÕES FAVORÁVEIS

O primeiro boletim conjuntural do Statec de 2016 fazia um balanço positivo do ano 2015 no setor da Construção Civil. “Na construção..., o moral nunca foi tão alto desde o início dos anos 2000 e o dinamismo que transparece das opiniões relativas às carteiras de encomendas promete um crescimento sustentável da atividade neste setor”, descrevia assim o instituto nacional de estatística e dos estudos económicos do Grão-Ducado do Luxemburgo, “um ano excepcional” para o mercado do alojamento e do imobiliário de escritório.

O ano 2016 foi, portanto, um ano mais do que correto para o nosso setor, com boas perspetivas de futuro, pois o nível de investimento público continua elevado, as autorizações de construção mantêm-se na mesma proporção dos anos precedentes a 2014 (ano excepcionalmente elevado em termos de volume de autorizações de construções residenciais) sem perspetivas de recuo do preço do alojamento... bem pelo contrário! Os projetos não residenciais atingiram igualmente recordes em 2015, com mais 15% num ano.

O indicador de confiança no setor luxemburguês da construção civil encontra-se entre os mais elevados da União Europeia, sabendo-se à partida que o índice de produção na construção civil na Europa acabou no positivo no final de 2016 (0,7% no último trimestre) e que as perspetivas para os mercados da construção nos países nos países vizinhos estão em alta em 2017. Este é um cenário que favorece bastante as empresas do setor no Luxemburgo.

Para os trabalhadores da Construção Civil e Obras Públicas, a conjuntura atual apresenta-se como o melhor contexto para fazer com que as nossas reivindicações sejam aceites.



## L'ACCIDENT DE TRAVAIL

### Notion et déclaration

Tel que son nom l'indique, un accident de travail est «celui survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de celui-ci», causant une lésion de l'organisme, suite à un événement de nature violente et soudaine (définition du code de la sécurité sociale).

Pour que l'accident soit considéré de travail il faut donc tenir compte du principe d'assurance. Le salarié et l'emploi doivent être assurés. L'activité ayant causé la blessure doit être en rapport avec l'emploi assuré, dans l'intérêt de l'entreprise pour laquelle le salarié assuré est occupé et doit trouver son fondement dans le contrat de travail.

### L'accident de trajet et l'accident sportif reconnus comme accidents de travail

Un accident de trajet peut aussi être dédommagé s'il s'est produit dans le cadre professionnel, à condition qu'il interviene entre le lieu de travail et la résidence principale ou

secondaire, ou où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs familiaux, ou encore entre le lieu de travail et le local où l'assuré prend habituellement son repas.

Ainsi, en cas d'accident, le trajet considéré sera celui qui est généralement parcouru par l'assuré entre son lieu de travail et son lieu de résidence. Attention donc aux détours à la boulangerie, à la station d'essence ou au supermarché, car ils pourront ne pas être reconnus par l'assurance accident. Les exceptions généralement considérées sont, par exemple, le covoiturage habituel, ou le besoin de laisser ou de reprendre, dans les locaux réguliers, les enfants vivant avec le salarié.

Quand un employeur organise un tournoi de foot pour le personnel de son entreprise, cette activité sportive relèvera de l'assurance accident, car elle a un rapport avec le travail. Aussi, quand l'employeur n'organise pas d'activités sportives mais les autorise dans le cadre de son entreprise, l'accident sportif pourra être assuré.

Néanmoins, quand un groupe de collègues de travail organise

un tournoi privé, en dehors du cadre de l'entreprise, l'accident sportif ne sera en principe pas assuré comme accident de travail ; au même titre que l'accident sportif survenu dans une activité extra-entreprise bénéficiant d'une participation financière de l'employeur, du genre sponsoring.

## Les droits du salarié assuré et les démarches à effectuer

L'assuré victime d'accident de travail ou de trajet doit informer son employeur ou le délégué de celui-ci le plus rapidement possible.

L'employeur doit, quant à lui remplir le formulaire de déclaration d'accident de l'Association d'Assurance Accident (AAA).

L'accident ayant produit des lésions corporelles doit être déclaré dans les meilleurs délais, mais au plus tôt dans les 8 jours qui suivent l'accident. Celui ayant produit des dégâts matériels peut être déclaré immédiatement. La déclaration d'accident ou de trajet est disponible sur le site Internet de l'AAA ([http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/declarations/travail/declaration-accident\\_FR.pdf](http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/declarations/travail/declaration-accident_FR.pdf)).

Le salarié accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle pourra être indemnisé pour des « dégâts matériels » et/ou pour des « dommages corporels patrimoniaux et extrapatrimoniaux ».

En ce qui concerne les dégâts matériels, il y a lieu de faire une distinction entre les dégâts causés au véhicule conduit par le salarié et les autres dégâts matériels accessoires (montres, lunettes, parapluies, sac à dos, sac à main, etc.).

Pour ce qui est des dégâts dans un véhicule, il n'est plus exigé

que le salarié fasse preuve d'une lésion corporelle. Une franchise a tout de même été fixée et, compte tenu de celle-ci, le plafond d'indemnisation s'élève à 5 fois le salaire social minimum en cas de seul accident de trajet, qui pourra être de 7 fois le salaire social minimum lorsqu'il s'agit d'un accident de travail. Par contre, pour les dégâts matériels accessoires, pour bénéficier de l'indemnisation, l'exigence de constat d'une lésion corporelle est toujours de mise.

Pour ce qui est des dommages corporels, ils sont indemnisés en fonction du niveau de lésion ou du préjudice subi par le salarié, à travers l'analyse individualisée de chaque dossier. L'indemnisation est supposée ne pas couvrir seulement la perte de salaire, mais aussi la détresse de la victime.

L'incapacité de travail suite à un accident professionnel doit être diagnostiquée par un médecin qui remplit un certificat d'incapacité de travail.

L'accident n'ayant pas entraîné une incapacité de travail totale de plus de 8 jours consécutifs doit être déclaré auprès de l'AAA endéans un délai de 3 mois après l'accident, sous peine de clôture d'office du dossier. Ce délai est prolongé à 12 mois si l'accident a entraîné une incapacité de travail totale de plus de 8 jours consécutifs. Ces délais peuvent être abrogés sous réserve d'acceptation d'une demande ou d'un recours.

Pour tout renseignement supplémentaire à ce sujet, le Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL est à votre disposition au +352 2 6543 777. Vous pouvez aussi vous adresser à une de nos agences au Luxembourg ou dans la Grande Région. Les adresses et horaires des permanences sont disponibles sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).





## DER ARBEITSUNFALL

### Begriff und Meldung

Wie der Name schon sagt, ist ein Arbeitsunfall ein Unfall der „dem Versicherten durch die oder anlässlich der Arbeit geschieht“ und, nach einem plötzlichen gewaltsamen Ereignis, eine Körperverletzung verursacht (Definition des Gesetzbuchs der sozialen Sicherheit).

Damit der Unfall als Arbeitsunfall gilt, muss also das Prinzip der Versicherung berücksichtigt werden. Der Arbeitnehmer und die Beschäftigung müssen versichert sein. Die Tätigkeit, die die Verletzung verursacht, muss in Zusammenhang mit dem versicherten Arbeitnehmer, im Interesse des Betriebes, der den versicherten Arbeitnehmer beschäftigt, sein und ihre Grundlage im Arbeitsvertrag haben.

### Der Wegeunfall und der als Arbeitsunfall anerkannte Sportunfall

Ein Wegeunfall kann auch, wenn er im Zusammenhang mit der Arbeit geschieht, entschädigt werden, sofern er zwischen dem Arbeitsplatz und dem Haupt- oder Zweitwohnsitz des Arbeitnehmers oder dem Ort wohin er sich gewöhnlich aus Familiengründen begibt oder auch zwischen dem Arbeitsplatz und dem Ort, an dem der Versicherte in der Regel seine Mahlzeit einnimmt, passiert.

So wird im Fall eines Unfalls die Strecke, die der Versicherte im Allgemeinen zwischen seinem Arbeitsplatz und seinem Wohnort nimmt, in Betracht gezogen. Also Vorsicht: Umwege zum Bäcker, zur Tankstelle oder zum Supermarkt, müssen nicht von der Unfallversicherung anerkannt werden. Die Ausnahmen, die in der Regel in Betracht gezogen werden, sind beispielsweise die üblichen Fahrgemeinschaften oder die Notwendigkeit die Kinder, die beim Arbeitnehmer leben, an einem nichtwechselnden Ort abzusetzen oder abzuholen.

Wenn ein Arbeitgeber ein Fußballturnier für die Mitarbeiter seines Unternehmens organisiert, wird die Unfallversicherung für diese sportliche Tätigkeit zuständig sein, weil sie mit der Arbeit zu tun hat. Auch wenn der Arbeitgeber keine sportlichen Aktivitäten organisiert, diese aber im Rahmen seiner Firma erlaubt, kann der Sportunfall versichert sein.

Falls jedoch eine Gruppe von Arbeitskollegen ein privates Turnier, außerhalb des Betriebs organisiert, wird ein Sportunfall grundsätzlich nicht als Arbeitsunfall versichert; das gleiche gilt für den Sportunfall der sich anlässlich einer außerbetrieblichen Aktivität, an der sich

der Arbeitgeber finanziell beteiligt (Sponsoring), ereignet.

### Die Rechte des versicherten Arbeitnehmers und die zu ergreifenden Schritte

Das versicherte Opfer eines Arbeits- oder Wegeunfalls muss seinen Arbeitgeber oder dessen Vertreter so schnell wie möglich informieren.

Der Arbeitgeber muss seinerseits das Unfallanzeige-Formular der Unfallversicherung (AAA) ausfüllen.

Der Unfall, der eine Körperverletzung mit sich bringt, muss so schnell wie möglich, jedoch nicht früher als 8 Tage nach dem Unfall, gemeldet werden. Ein Unfall der Materialschaden verursacht, kann sofort gemeldet werden. Das Formular für die Arbeits- und Wegeunfallanzeige steht auf der Website der AAA zur Verfügung ([http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/declarations/travail/declaration-accident\\_DE.pdf](http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/declarations/travail/declaration-accident_DE.pdf)).

Der verunfallte oder an einer Berufskrankheit leidende Arbeitnehmer, kann für den „Materialschaden“ und/oder den „aus körperlichen Verletzungen resultierenden Vermögens- und Nichtvermögensschaden“ entschädigt werden.

Was den Materialschaden anbelangt, ist es notwendig, zwischen Schäden am vom Arbeitnehmer geführten Fahrzeug und anderen Sachschäden (Uhren, Sonnenbrillen, Regenschirme, Rucksäcke, Handtaschen, etc.) zu unterscheiden.





In Bezug auf die Schäden in einem Fahrzeug, ist es nicht mehr erforderlich, dass der Arbeitnehmer Beweise für eine Körperverletzung erbringt. Allerdings wurde eine Franchise festgesetzt und angesichts dieser, beläuft sich die maximale Entschädigung auf das 5-fache des Mindestlohns, falls nur ein Wegeunfall vorliegt, und auf das 7-fache des Mindestlohns im Falle eines Arbeitsunfalls. Jedoch bleibt bei Sachschaden, die Feststellung einer Körperverletzung weiterhin notwendig.

Was Körperschäden anbelangt, so werden diese, durch individuelle Analyse der jeweiligen Akte, abhängig vom Grad der Verletzung des Arbeitnehmers entschädigt. Die Entschädigung soll nicht nur den Lohnverlust, sondern auch die Not des Unfallopfers abdecken.

Die Arbeitsunfähigkeit nach einem Arbeitsunfall muss von einem Arzt diagnostiziert werden, der eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausfüllt.

Der Unfall der nicht zu einer Gesamtarbeitsunfähigkeit von mehr als 8 aufeinander folgende Tage führt, muss der AAA innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten nach dem Unfall gemeldet werden, sonst wird die Akte von Amts wegen geschlossen. Dieser Zeitraum wird auf 12 Monate verlängert, wenn der Unfall eine volle Arbeitsunfähigkeit von mehr als 8 aufeinander folgende Tagen nach sich zieht. Diese Fristen können aufgehoben werden vorausgesetzt der Antrag oder die Klage wird angenommen.

Weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie beim Informations- Beratungsdienst des OGBL unter +352 2 6543 777. Sie können sich auch an eines unserer Büros in Luxemburg oder der Großregion wenden. Die Adressen und Sprechstundenzeiten finden Sie auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).



## O ACIDENTE DE TRABALHO

### O conceito e a sua declaração

Tal como o seu nome indica, um acidente de trabalho “é aquele que atinge um indivíduo assegurado por via do trabalho, ou com ele relacionado”, causando uma lesão no organismo, resultante de um evento de natureza violenta e súbita (definição do código da segurança social).

Para que o acidente seja considerado um acidente de trabalho, é necessário ter em conta o princípio da existência de um

seguro. O trabalhador e o emprego devem estar cobertos por um seguro. A atividade que causou a lesão deve estar relacionada com o emprego assegurado, em acordo com o interesse da empresa para a qual o trabalhador assegurado trabalha e deve igualmente encontrar o seu fundamento no contrato de trabalho.

### O acidente de trajeto e o acidente desportivo reconhecidos como acidentes de trabalho

Um acidente de trajeto pode ser igualmente indemnizado se resultar da atividade profissional, com a condição que este aconteça entre o local de trabalho e a residência principal ou secundária, ou onde o trabalhador se desloca habitualmente por motivos familiares, ou ainda entre o local de trabalho e o local onde o assegurado toma habitualmente a sua refeição.

Assim sendo, em caso de acidente, o trajeto considerado será aquele que é geralmente percorrido pelo assegurado, entre o seu local de trabalho e o seu local de residência. Cuidado, portanto, aos desvios para passar na padaria, na estação de serviço, ou no supermercado, pois estes poderão não ser reconhecidos pelo seguro de acidente. As exceções geralmente consideradas são, por exemplo, a utilização conjunta de automóvel (em francês, “covoiturage”, ou “car sharing”, em inglês), ou a necessidade de deixar, ou de ir buscar os filhos sob alçada do trabalhador nos locais habituais.



Quando um patrão organiza um torneio de futebol para o pessoal da sua empresa, essa atividade desportiva está coberta pelo seguro de acidente, pois está relacionada com o trabalho. Quando um patrão não organiza atividades desportivas, mas autoriza-as no âmbito da sua empresa, o acidente desportivo poderá igualmente estar coberto pelo seguro.

No entanto, quando um grupo de colegas de trabalho organiza um torneio privado, fora do quadro da empresa, o acidente desportivo não é, geralmente, coberto como acidente de trabalho, assim como o acidente desportivo ocorrido numa atividade fora do âmbito da empresa e que beneficia, no entanto, de uma participação financeira do patrão como, por exemplo, um patrocínio deste.

## Os direitos do trabalhador e os procedimentos a realizar

O assegurado, vítima de um acidente de trabalho, ou de trajeto, deve informar, o quanto antes, o seu empregador, ou o representante deste.

O empregador deve, quanto a ele, preencher o formulário de declaração de acidente da associação de seguros de acidente, AAA (em francês “Association d’Assurance Accident”).

O acidente que tenha provocado lesões corporais deve ser declarado o mais rapidamente possível, mas não antes de 8 dias passados desde a data do acidente. O acidente que provocou danos materiais pode ser declarado imediatamente. A declaração de acidente, ou de trajeto, encontra-se disponível no sítio internet da AAA (<http://www.aaa.lu/formulaires/>).

O trabalhador acidentado, ou que sofra de uma doença profissional, poderá ser indemnizado por “danos materiais” e/ou por “danos corporais patrimoniais e extrapatrimoniais”.

No que respeita a danos materiais, é preciso distinguir entre os danos causados ao veículo conduzido por um trabalhador e os outros danos materiais acessórios (relógios, óculos, guarda-chuvas, mochila, mala, etc.).

Em relação aos danos no veículo, já não é exigido que o trabalhador prove que tenha sofrido uma lesão corporal. Uma franquia foi no entanto fixada e, em função desta, o teto de indemnização é de 5 vezes o salário mínimo nacional em caso de acidente de trajeto isolado, sendo este montante acrescido até 7 vezes o salário mínimo nacional, se se tratar de um acidente de trabalho. No entanto, no caso de danos materiais acessórios, para se beneficiar da indemnização, a exigência de prova de uma lesão corporal continua a ser obrigatória.

Quanto aos danos corporais, eles são indemnizados em função do nível de lesão, ou do prejuízo sofrido pelo trabalhador, através da análise individualizada de cada dossiê. Não é suposto que a indemnização cubra apenas a perda de salário, mas igualmente o sofrimento da vítima.

A incapacidade para o trabalho, em consequência de um acidente profissional, deve ser diagnosticada por um médico que preencha um atestado de incapacidade para o trabalho.

O acidente que não provocou uma incapacidade total para o trabalho de mais de 8 dias consecutivos, deve ser declarado junto da AAA num prazo limite de 3 meses após o acidente, sob pena que o dossiê seja sumariamente encerrado. Este prazo é prolongado até 12 meses se o acidente provocou uma incapacidade total para o trabalho de mais de 8 dias consecutivos. Estes prazos podem ser revogados, sob reserva de aceitação de um pedido, ou de um recurso.

Para mais informações sobre este assunto, o nosso Serviço de Informação, Conselho e Assistência está disponível através do número +352 26 543 777. Poderá também dirigir-se a uma das nossas agências no Luxemburgo ou na Grande Região. Os endereços e horários das permanências estão publicados no sítio [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).





## LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL CE DISPOSITIF A ÉTÉ RÉFORMÉ

Au 1er janvier 2016, la nouvelle loi du 23 juillet 2015 portant modification du code du travail et du code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe, est entrée en vigueur et prévoit les modifications suivantes:

- Nouvelle voie de saisine (lancement de la procédure) de la commission mixte par le médecin du travail sous condition que le salarié peut faire valoir une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise et qu'il occupe un poste à risques;
- La voie de saisine de la commission mixte par le contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) est toujours possible sous condition que le salarié occupe son dernier poste de travail depuis 3 années, à défaut, est en possession d'un certificat d'aptitude à l'embauche pour le poste en question établi par le médecin du travail;
- Favoriser le reclassement interne par la suppression des quotas des travailleurs handicapés et salariés reclassés;
- A partir de 25 salariés, l'employeur a l'obligation de procéder au reclassement interne;
- L'attribution du statut de reclassé aux personnes qui sont en reclassement externe;
- L'indemnité d'attente est remplacée par une indemnité professionnelle d'attente soumise aux charges sociales (= 80% du revenu mensuel moyen déclaré auprès du Centre commun de la sécurité sociale (sur 12 mois) avec comme plafond le montant des indemnités de chômage en fin de droits. Seuls les salariés reclassés sous le nouveau régime peuvent bénéficier de cette

nouvelle indemnité sous condition qu'ils puissent se prévaloir du statut de personne en reclassement professionnel ainsi que d'une aptitude au dernier poste de travail depuis 10 ans ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans ;

- La mise en place d'une procédure de réévaluation périodique du salarié reclassé par le médecin du travail et la possibilité d'octroi/retrait du statut de reclassé. Attention : La réévaluation périodique peut s'appliquer à l'égard des salariés reclassés sous l'ancien régime. Par conséquent, les bénéficiaires d'une indemnité d'attente peuvent le cas échéant acquérir le statut de reclassé ou se voir retirer l'indemnité d'attente (préavis de 12 mois)
- L'accélération de la procédure de reclassement et la simplification administrative;
- La possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique auprès de l'État, des communes et des syndicats communaux, des établissements publics et des fondations.

Les nouvelles dispositions mentionnées ci-dessus ne s'appliquent qu'aux dossiers de salariés dont la commission mixte n'ait été saisit qu'après le 1er janvier 2016.

Dans le souci de mieux informer les salariés, la Chambre des Salariés a élaboré la brochure « Droit social – La maladie et le reclassement professionnel du salarié ». Elle vous renseigne plus amplement sur les modifications apportées par les nouvelles lois (loi du 7 août 2015 modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale et loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe).

La brochure contient également un guide pratique expliquant les droits et devoirs du salarié malade ainsi que les droits et devoirs de son employeur. La brochure est disponible en allemand et en français sur le site internet de la CSL <http://www.csl.lu/publications-csl>.

Vu la complexité de la matière, notre Service Information, Conseil et Assistance est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. Téléphonnez au +352 2 6543 777 ou adressez-vous à une de nos agences au Luxembourg ou dans la Grande Région, vous trouverez nos adresses et horaires sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).





## DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG DIE RAHMENBEDINGUNGEN WURDEN REFORMIERT

Am 1. Januar 2016 trat das neue Gesetz vom 23. Juli 2015, das das Arbeitsgesetz und das Gesetzbuch der sozialen Sicherheit in Bezug auf die Rahmenbedingungen der internen und externen Wiedereingliederung abändert, in Kraft und sieht folgende Änderungen vor:

- Neues Anrufungsverfahren (Einleitung der Prozedur) der gemischten Kommission durch den Betriebsarzt unter Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer ein Dienstalter von über 10 Jahren im Betrieb vorweisen kann und einen Arbeitsplatz mit Berufsrisiken hat;
- Das Anrufungsverfahren der gemischten Kommission durch den medizinischen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) bleibt möglich, falls der Arbeitnehmer seinen letzten Arbeitsplatz seit 3 Jahren inne hat oder im Besitz einer vom Arbeitsarzt ausgestellten Fähigkeitsbescheinigung für den in Frage kommenden Arbeitsplatz ist;
- Begünstigung der internen Wiedereingliederung durch die Abschaffung der Quoten für behinderte Arbeitnehmer und wiedereingegliederte Arbeitnehmer;
- Ab 25 Mitarbeitern hat der Arbeitgeber die Pflicht, die interne Wiedereingliederung anzuwenden;
- Die Vergabe des Status eines Arbeitnehmers in beruflicher Wiedereingliederung an Personen in externer Wiedereingliederung;
- Das Wartegeld wird durch ein berufliches Wartegeld ersetzt, das den Sozialabgaben unterliegt (= 80% des bei der Sozialversicherungsanstalt angegebenen monatlichen Einkommens (während 12 Monate), Obergrenze ist die Höhe des Arbeitslosengeldes am Ende des Bezugsrechts. Nur die im neuen System wiedereingegliederten Arbeitnehmer können in den Genuss dieser neuen Entschädigung kommen, unter der Bedingung dass sie über den Status des Wiedereingegliederten sowie einer Fähigkeitsbescheinigung für den letzten Arbeitsplatz während 10 Jahren oder ein Dienstalter von mehr als 10 Jahren verfügen;
- Die Einführung eines Verfahrens zur regelmäßigen Überprüfung des wiedereingegliederten Arbeitnehmers durch

den Arbeitsarzt und die Möglichkeit der Gewährung/Abkennung des Status eines Arbeitnehmers in beruflicher Wiedereingliederung. Achtung: Die regelmäßige Überprüfung kann auf die unter dem alten System wiedereingegliederten Arbeitnehmer angewendet werden. Daher kann dem Nutznießer eines Wartegeldes der Status eines Arbeitnehmers in beruflicher Wiedereingliederung gewährt werden oder das Wartegeld entzogen werden (12 Monate Vorankündigung);

- Beschleunigte Wiedereingliederungsprozedur und Vereinfachung der Verwaltungsverfahren;
- Die Möglichkeit, dem Arbeitssuchenden in externer Wiedereingliederung gemeinnützige Arbeiten beim Staat, den Gemeinden, Gemeindefunktionen, öffentlichen Einrichtungen und Stiftungen zuzuweisen.

Die oben genannten neuen Bestimmungen gelten nur für Anträge von Arbeitnehmern, mit denen die gemischte Kommission nach dem 1. Januar 2016 befasst wurde.

Um die Arbeitnehmer besser zu informieren, hat die Arbeitnehmerkammer (CSL) die Broschüre „Sozialrecht - Krankheit und berufliche Wiedereingliederung des Arbeitnehmers“ veröffentlicht. Diese informiert Sie über weitere Einzelheiten zu den Änderungen der neuen Gesetze (Gesetz vom 7. August 2015 zur Änderung der Befugnisse des medizinischen Dienstes der Sozialversicherung und Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Änderung des Arbeitsgesetzes und des Gesetzbuches der sozialen Sicherheit in Bezug auf die Rahmenbedingungen der internen und externen Wiedereingliederung).

Die Broschüre enthält auch einen praktischen Leitfaden, der die Rechte und Pflichten des kranken Arbeitnehmers sowie die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers erklärt. Die Broschüre steht in Deutsch und Französisch auf der Website der CSL <http://www.csl.lu/publications-csl> zur Verfügung.

Angesichts der Komplexität der Materie, steht unser Informations- und Beratungsdienst für weitere Details zur Verfügung. Rufen Sie +352 2 6543 777 an oder wenden Sie sich bitte an eines unserer Büros in Luxemburg und der Großregion. Sie finden unsere Adressen und Öffnungszeiten auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).



## A REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (“RECLASSEMENT”) ESTE DISPOSITIVO FOI REFORMADO

No dia 1 de janeiro de 2016, entrou em vigor a nova lei de 23 de julho de 2015 que altera o código do trabalho e o código da segurança social ao nível do dispositivo de requalificação profissional interna e externa (em francês, “reclassement professionnel interne et externe”), prevendo as seguintes modificações:

- Um novo modo de recorrer junto da Comissão Mista, por via do médico do trabalho (início do processo) com a condição de que o trabalhador tenha uma antiguidade de serviço de mais de 10 anos na empresa e que ele ocupe um posto de trabalho de risco;
- O recurso junto da Comissão Mista por via do controlo

médico da segurança social (CMSS), continua a ser possível, com a condição de que o trabalhador ocupe o seu último posto de trabalho desde há 3 anos, ou, na falta disso, que possua um certificado de aptidão, passado pelo médico do trabalho, para uma contratação para o posto de trabalho em questão;

- Favorecer a requalificação interna por via da supressão de quotas para trabalhadores com deficiência, ou desfavorecidos e para trabalhadores requalificados;
- A partir de 25 trabalhadores, o empregador é obrigado a proceder à requalificação interna;
- A atribuição do estatuto de requalificado às pessoas em situação de requalificação externa;
- O subsídio de espera (em francês “indemnité d’attente”)   substituído pelo subsídio profissional de espera, sujeito a encargos sociais (= 80% do rendimento mensal médio declarado ao Centro Comum da Segurança Social (tendo em conta a média de 12 meses) tendo como limite o valor dos últimos subsídios de desemprego em final do prazo de benefício. Somente os assalariados requalificados sob o novo regime poderão beneficiar desta nova indemniza o, com a condi o de que lhes seja reconhecido o estatuto de requalificados profissionais e que tenham estado aptos a exercerem o último posto de trabalho desde há 10 anos, ou possuam uma antiguidade de serviço de pelo menos 10 anos;
- A implementa o de um procedimento de reavalia o periódica do trabalhador requalificado, garantido pelo médico do trabalho e a possibilidade de concessão/de retirada do estatuto de requalificado. Aten o: A reavalia o periódica pode aplicar-se aos trabalhadores requalificados sob o antigo regime. Por conseguinte, os beneficiários de um subsídio de espera pode, se for o caso, adquirir o estatuto de requalificado, ou, pelo contrário, perder o direito ao subsídio de espera (pré-aviso de 12 meses).
- A acelera o do procedimento de requalifica o e de simplifica o administrativa;
- A possibilidade de destacar um candidato a emprego em situa o de requalifica o externa para efetuar trabalhos de utilidade pública junto do Estado, das comunas e dos sindicatos comunais, dos estabelecimentos públicos e das funda oes.

As novas disposi oes acima mencionadas aplicam-se apenas aos trabalhadores cujos dossiês deram entrada junto da Comissão Mista após o dia 1 de janeiro de 2016.

Tendo o objetivo de melhor informar os trabalhadores, a Câmara dos Assalariados elaborou uma brochura intitulada “Droit social – La maladie et le reclassement professionnel du salarié” (em português, “Direito Social – A Doença e a Requalifica o Profissional do trabalhador”). Esta brochura informa-o, de uma forma mais aprofundada, sobre as mo-

difica oes introduzidas pelas novas leis (a lei de 7 de agosto de 2015 que modifica as atribui oes do Controlo Médico da Segurança Social e a lei de 23 de julho de 2015 que modifica o Código do Trabalho e o Código da Segurança Social no que diz respeito ao dispositivo de requalifica o interna e externa).

A brochura cont m igualmente um guia prático que explica os direitos e deveres do trabalhador doente, assim como os direitos e deveres do seu empregador. A brochura encontra-se disponível em alemão e em francês no sítio internet da CSL <http://www.csl.lu/publications-csl>.

Dada a complexidade deste assunto, o nosso Serviço de Informa o, Conselho e Assistência está   sua disposi o para mais informaçoes. Telefone para o número +352 2 6543 777, ou dirija-se a uma das nossas agências no Luxemburgo ou na Grande Região. Encontrar  os nossos endereços no nosso sítio [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).





## **LES PROCHAINS CONGÉS COLLECTIFS DANS LE BÂTIMENT ET LE GÉNIE CIVIL**

### **Été 2017 et Hiver 2017/2018**

La convention collective de travail fixe les modalités applicables au congé collectif obligatoire.

Le congé collectif d'Été dure 15 jours ouvrables à partir du dernier vendredi du mois de juillet, y compris le jour férié du 15 août.

Ce congé débute le vendredi, 28 juillet 2017 et se termine le dimanche, 20 août 2017 inclus (dernier jour de travail: jeudi, 27 juillet 2017 - reprise du travail: lundi, 21 août 2017).

Pour ce qui est du congé collectif d'Hiver, celui-ci s'étend sur 10 jours ouvrables, plus les jours fériés légaux des 25 et 26 décembre et 1er janvier suivant.

Ce congé débute le samedi, 16 décembre 2017 et se termine le mercredi, 3 janvier 2018 inclus (dernier jour de travail: vendredi, 15 décembre 2017 - reprise du travail: jeudi, 4 janvier 2018).

Ces dates sont dépendantes de la convention collective de travail sectorielle et ne tiennent pas compte d'une éventuelle prolongation du congé collectif à décider d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel, ou à défaut d'une délégation, entre l'employeur et les salariés. Les dates de prolongation du congé collectif et le calendrier de récupération doivent être affichés sur les chantiers dans les meilleurs délais et au plus tard pour le 1er juin et doivent être transmis en même temps à l'ITM, à l'OGBL et au Centre commun de la Sécurité Sociale.



## **DIE NÄCHSTEN KOLLEKTIVURLAUBE IM HOCH- UND TIEFBAU**

### **Sommer 2017 und Winter 2017/2018**

Der Kollektivvertrag legt die Verfahrensregelungen für den vorgeschriebenen Kollektivurlaub fest.

Der kollektive Sommerurlaub dauert 15 Arbeitstage ab dem letzten Freitag im Juli, einschließlich des gesetzlichen Feiertags vom 15. August.

Dieser Urlaub beginnt am Freitag, den 28. Juli 2017 und endet am Sonntag, den 20. August 2017 eingeschlossen (letzter Arbeitstag: Donnerstag, 27. Juli 2017 - Wiederaufnahme der Arbeit: Dienstag, 21. August 2017).

Was den kollektiven Winterurlaub anbelangt, so erstreckt sich dieser auf 10 Werkstage, zusätzlich der gesetzlichen Feiertage vom 25. und 26. Dezember und dem folgenden 1. Januar.

Dieser Urlaub beginnt am Samstag, den 16. Dezember 2017 und endet am Mittwoch, den 3. Januar 2018 eingeschlossen (letzter Arbeitstag: Samstag, 15. Dezember 2017 - Wiederaufnahme der Arbeit: Montag, 4. Januar 2018).

Diese Daten sind abhängig vom Kollektivvertrag und tragen einer möglichen Verlängerung des Kollektivurlaubs, durch eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung oder, wenn keine Personalvertretung besteht, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, keine Rechnung. Die Verlängerungsdaten des Kollektivurlaubs und der Zeitplan für den Freizeitausgleich müssen so schnell wie möglich und nicht später als am 1. Juni auf den Baustellen aushängen und gleichzeitig der Gewerbeinspektion, dem OGBL und der Sozialversicherungsanstalt übermittelt werden.:



## AS PRÓXIMAS FÉRIAS COLETIVAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS

### Verão 2017 e inverno 2017/2018

A convenção coletiva de trabalho fixa as modalidades aplicáveis às férias coletivas obrigatórias.

As férias coletivas de inverno duram 15 dias úteis, a partir da última sexta-feira do mês de julho, incluindo o feriado do 15 de agosto.

As férias começam na sexta-feira, 28 de julho de 2017 incluso e terminam no domingo, 20 de agosto de 2017 incluso (último dia de trabalho: quinta-feira, 27 de julho de 2017 – retoma do trabalho: segunda-feira, 21 de agosto de 2017).

As férias coletivas de inverno duram 10 dias úteis, aos quais se juntam os feriados dos 25 e 26 de dezembro e do dia 1 de janeiro.

Estas férias começam no sábado, 16 de dezembro de 2017 incluso e terminam na quarta-feira, 3 de janeiro de 2018 incluso (último dia de trabalho: sexta-feira, 15 de dezembro de 2017 – retoma do trabalho: quinta-feira, 4 de janeiro de 2018).

Estas datas dependem da convenção coletiva de trabalho setorial e não têm em conta um eventual prolongamento das férias coletivas decidido através de um acordo mútuo entre o empregador e a delegação do pessoal, ou na falta desta, entre o empregador e os trabalhadores. As datas de prolongamento das férias coletivas e do calendário de recuperação devem ser afixadas nos locais de trabalho o mais rapidamente possível e o mais tardar no dia 1 de junho e devem igualmente ser enviadas ao mesmo tempo para a ITM, a OGBL e o Centro Comum da Segurança Social.



Le Bâtiment, c'est nous !  
Der Bau, das sind wir !  
A Construção Civil, somos nós !

