

AKTUELL

#1 2023 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



pas de blabla

JUSTE DES ACTES FORTS

Nous améliorons les conditions de travail par nos conventions collectives.



DOSSIER

Droit social &
du travail
décryptés

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur
OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy
B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette
Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu
e-mail: ogbl@ogbl.lu

Éditeur responsable pour la Belgique
Jacques Delacollette
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Impression
Techprint Esch/Lankelz
février 2023

La rédaction se réserve le droit
d'abréger les textes. Les articles
signés ne reflètent pas
nécessairement la position de
la rédaction.

PRINTED IN
LUXEMBOURG

◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-23
<p>Index, fiscalité et droit du travail Pour une médecine du travail au plus près des salariés - l'OGBL présente ses revendications au ministre du Travail Financement du régime général d'assurance pension: La boule de cristal bien-aimée! Nous ne devons pas abandonner notre système de santé au libre marché! L'OGBL soutient les syndicats français dans leur lutte contre la réforme annoncée des retraites La Commission européenne s'engage pour un renforcement du dialogue social Le rapport d'Oxfam «La loi du plus riche»</p>	
◆ Echos du terrain	P 24-45
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Frontaliers	P 46-47
<p>11 Conférences fiscales pour les frontaliers français Frontaliers belges: Le parlement fédéral a enfin voté la loi autorisant la tolérance des jours de travail hors du Luxembourg à 34 jours!</p>	
◆ Regards	P 48
<p>Assemblée générale du département des Immigrés</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 49-52
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 54-57
<p>Qu'est-ce qui change avec les dernières adaptations au niveau des allocations familiales et du congé parental?</p>	
◆ Divers	P 58-59

IMPRIMERIE VEET



RECYCLED PAPER

Produit responsable



DOSSIER

Le droit du travail et le droit social décryptés



Il nous semble important de faire passer le message

Comme nous le savons tous désormais depuis le 31 janvier dernier, une tranche d'indexation sera versée à tous les salariés et pensionnés du Luxembourg au mois de février. Et autant dire qu'elle n'est pas de trop dans le contexte actuel marqué par une inflation galopante et un pouvoir d'achat des ménages mis sous tension. Il nous semble important dans ce contexte de rappeler – et nous ne cesserons de le rappeler – que sans l'OGBL, cette tranche n'aurait pas été versée en février 2023, mais seulement en avril 2024, c'est-à-dire 14 mois plus tard. Oui, le versement de cette tranche est dû exclusivement à l'action menée par l'OGBL à partir du mois de mars de l'année dernière. Ce n'est en effet que grâce à l'opposition et la détermination de l'OGBL et de ses militants que le fonctionnement normal de l'index a finalement pu être rétabli en septembre dernier.

Alors que s'ouvre également une super-année électorale au Luxembourg, qui comprendra pas moins de deux élections (communales en juin, puis nationales en octobre)

et que des voix hostiles s'élèvent à nouveau pour remettre en question le système d'indexation, il nous semble important de faire passer le message à l'ensemble des partis politiques: l'index constitue une ligne rouge pour l'OGBL et nous n'accepterons aucune manipulation d'aucune sorte.

Nous revenons évidemment sur l'index dans les pages qui suivent, parmi les nombreux autres sujets qui ont marqué l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, ainsi que les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités et les conflits qui ont cours actuellement dans les entreprises, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL

Enfin, nous consacrons notre dossier central dans cette nouvelle édition de l'Aktuell à une sorte de décodage de ce qu'il faut savoir en matière de droit du travail et de droit social.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication

Vous souhaitez recevoir l'Aktuell sous forme digitale? C'est possible!

Vous ne désirez plus recevoir l'Aktuell - le magazine de l'OGBL - sous forme papier, mais souhaitez le recevoir désormais uniquement sous forme digitale? Faites-le nous savoir, en nous le signalant sur:

aktuell.ogbl.lu

La prochaine édition de l'Aktuell vous parviendra ainsi par courrier électronique.



❖
Mardi, 19 janvier 2023 devant la cathédrale de Metz. Plus d'une centaine de militants de l'OGBL manifestent aux côtés des syndicats français contre la réforme annoncée des retraites en France. Lire en page 20





Brèves

◆ Nomination interne:

José Gonçalves, qui était jusqu'à présent secrétaire central adjoint de l'OGBL, a été nommé secrétaire central à part entière par le Comité national de l'OGBL, à l'occasion de sa dernière réunion qui s'est tenue le 31 janvier. José Gonçalves reste rattaché au syndicat Commerce de l'OGBL aux côtés de David Angel, Pauline Meiresonne et Chrystelle Brassinne. ◇



follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL au jour le jour sur les réseaux sociaux et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube



La CSL demande un plan d'action contre les inégalités

La grande salle du Cercle Cité à Luxembourg était à nouveau noire de monde le 16 janvier dernier, à l'occasion de la traditionnelle réception de Nouvel An de la Chambre des salariés (CSL). De nombreux syndicalistes y étaient évidemment présents, mais aussi de nombreuses personnalités politiques comme le ministre du Travail, Georges Engel, le président de la Chambre des députés, Fernand Etgen, ainsi que des diplomates ou encore de nombreux représentants de la société civile.

Lors de son discours, la présidente de la CSL, Nora Back, est revenue sur la terrible guerre en Ukraine et ses conséquences sociales et économiques, aussi bien au niveau européen que luxembourgeois. En ce qui concerne le Luxembourg, si la tripartite de septembre dernier a bien apporté des réponses ponctuelles à la crise aiguë du pouvoir d'achat que nous traversons, la situation sociale reste néanmoins toujours tendue. En témoignent les indicateurs qui mesurent les inégalités et le taux de risque de pauvreté au Luxembourg.

La présidente de l'OGBL a dans ce contexte vivement critiqué l'action du gouvernement, estimant que la réduction des inégalités ne semblait malheu-

reusement pas être sa première priorité. La CSL revendique pour sa part la mise en place d'un vaste plan d'action contre les inégalités – qui doit évidemment comprendre une importante composante fiscale dont l'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation qui devient de plus en plus urgente.

Nos sociétés doivent également se préparer à faire face à d'énormes défis. Qu'il s'agisse de la nécessaire transition écologique ou bien des mutations en cours dans le cadre de la digitalisation, Nora Back a souligné que des investissements publics élevés sont aujourd'hui nécessaires, en insistant également sur le fait que ces mutations doivent être correctement accompagnées et que personne ne doit rester sur le côté de la route.

La transition digitale bouleverse actuellement aussi le monde du travail en profondeur. La présidente de la CSL a souligné dans ce contexte que le droit du travail, sur nombre d'aspects, n'est plus adapté à la situation actuelle et qu'il doit par conséquent absolument être modernisé. Nora Back n'a pas manqué de rappeler dans ce contexte la liste de réformes que le gouvernement s'était engagé à mener et qu'il n'a pour l'instant, malheureusement, pas encore réalisé. ◇

Le FDC doit exclure tout investissement dans le nucléaire

Dans une lettre ouverte publiée en décembre dernier, le Comité national d'action contre le nucléaire, dont l'OGBL fait partie, a demandé au ministre de la Sécurité sociale et aux membres du Conseil d'administration du Fonds de compensation commun au régime général des pensions (FDC) d'exclure à l'avenir tout investissement dans l'industrie nucléaire. Le Fonds de compensation était alors sur le point d'arrêter sa stratégie d'investissement pour la période 2023-2027 qui s'imposera aux gérants externes mandatés par le FDC.

Selon les derniers chiffres, les investissements du FDC dans l'industrie nucléaire s'élevaient à plus de 800 millions d'euros fin 2021, représentant quelque 3% de l'investissement total. Au moins 219 entreprises du secteur nucléaire mondial ont ainsi bénéficié de fonds provenant du FDC!

Compte tenu du fait qu'il s'agit d'argent public, cette situation s'avère intenable sachant que le Luxembourg, tant au niveau national qu'international, s'oppose à l'énergie nucléaire, et ceci pour de très bonnes raisons: le nucléaire représente non seulement un danger grave pour notre pays, mais il est également une source d'énergie ni écologique, ni neutre pour le climat.

Le Comité national d'action contre le nucléaire estime qu'il est grand temps que l'État et les fonds publics sortent définitivement de cette industrie néfaste! En ce qui concerne le FDC, une première étape doit consister dans l'exclusion du secteur nucléaire de sa stratégie d'investissement 2023-2027.

Si dans un deuxième temps des amendements à la loi régissant le FDC s'avéraient nécessaires afin de garantir le caractère durable de sa politique d'investissement, le Comité national d'action contre le nucléaire suggère d'initier des débats et réflexions constructifs à ce sujet dans les mois à venir. ◊



L'OGBL sera présent lors du 40^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté les 25 & 26 février 2023 à Luxexpo The Box. Venez visiter notre stand dans le Hall 2 de 12h00 à 17h00 et profitez d'informations utiles et de l'expertise de nos conseillers pour tout ce qui touche au monde du travail. ◊

Une inflation des prix renforcée par l'inflation des bénéfices?

Dans une récente publication (Econews n°1, janvier 2023), la Chambre des salariés (CSL) en vient à se demander si l'inflation que nous connaissons actuellement ne serait pas accentuée par une augmentation des marges bénéficiaires des entreprises, du moins dans certains secteurs.

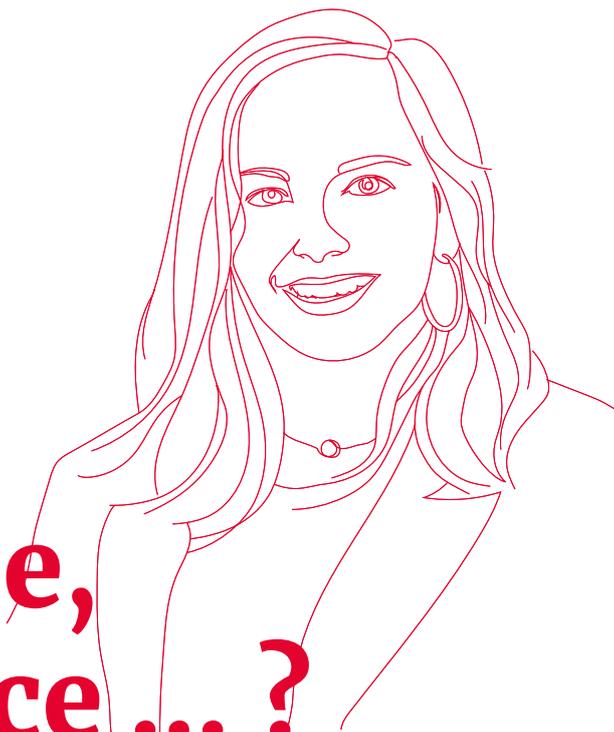
Tout d'abord, la CSL note que dans certains secteurs, les entreprises restent en mesure de répercuter les coûts de l'inflation sur les consommateurs finaux et de maintenir, voire d'augmenter, leurs marges au détriment de la rémunération des salariés. La CSL note ensuite que pour l'ensemble des activités au Luxembourg, l'écart entre l'évolution de l'excédent brut d'exploitation des entreprises (càd la marge brute des entreprises) et l'évolution de la rémunération des salariés s'est agrandi avec la hausse de l'inflation à partir du quatrième trimestre 2021 et s'est creusé au troisième trimestre 2022. Cette évolution est tout particulièrement frappante dans les secteurs de l'industrie, des activités financières et d'assurance ainsi que dans le commerce.

Une évolution similaire est observable

entre l'excédent brut d'exploitation et le taux d'inflation, qui dépasse de loin l'évolution de la rémunération des salariés. Pour la CSL, il existe clairement un lien entre l'inflation et l'évolution de l'excédent brut d'exploitation dans ces secteurs et il est donc légitime de se demander si les entreprises profitent de l'inflation pour augmenter leurs marges bénéficiaires.

Dans ce contexte, une étude de l'«ifo Insitut» indique qu'en Allemagne certaines entreprises semblent utiliser la hausse des coûts comme prétexte pour améliorer leur situation bénéficiaire en augmentant encore davantage leurs prix de vente. L'étude conclut que l'Allemagne connaît actuellement non seulement une inflation des coûts, mais aussi une «inflation des bénéfices». Une étude réalisée cette fois-ci par l'Institut d'Économie Politique parvient à des conclusions similaires pour les États-Unis.

Dans certains secteurs de l'économie, les entreprises ont donc pu augmenter leurs bénéfices malgré la hausse des coûts. Et cela a probablement renforcé l'inflation au niveau de la consommation. ◊



Nouvelle année, nouvelle chance... ?

A l'OGBL, nous n'avons pas besoin de la nouvelle année pour prendre de bonnes résolutions, nous travaillons chaque jour à rendre notre société plus juste. Et 2023 avait à peine débuté que nous savions déjà ce qu'il faudra entre autres défendre cette année... l'index.

L'année à peine commencée, tout juste sortis de leur ivresse du Nouvel An, ils s'y sont mis tout de suite. Les attaques ont fusé de toutes parts contre notre système d'indexation, défendu si durement encore récemment et tellement important en ces temps actuels. Il serait socialement injuste d'adapter nos salaires à la hausse des prix. Les entreprises n'auraient pas les moyens de maintenir la valeur de notre travail. Il faudrait plafonner l'index, etc. Des représentants du patronat et des politiciens de premier rang... tous ont cru devoir s'en prendre une nouvelle fois à notre index. Il s'agit de bien préparer le terrain pour l'année 2023 et l'inflation qui

reste toujours élevée. Lorsque notre Institut national de la statistique a ensuite annoncé qu'une tranche serait déclenchée dès le mois de février, ils sont alors montés au créneau en se plaignant que ça suffisait désormais, parce qu'ils devront déjà verser une nouvelle tranche en avril – qu'ils se sont toutefois infligés eux-mêmes en la reportant l'année dernière et en se la faisant financer jusqu'alors par la collectivité. Ce report représente pour les employeurs une économie de 8 mois où ils n'ont pas eu à payer l'index.

Il convient de rappeler ici que si la tranche d'indexation de février est versée, le

mérite en revient entièrement à l'engagement de l'OGBL. C'est grâce à un engagement syndical sans relâche et à force de mobilisation, que l'OGBL a réussi à rétablir entièrement notre mécanisme d'indexation en septembre 2022. Si l'accord de mars 2022, signé par tous les autres acteurs sauf l'OGBL, était encore en vigueur, la tranche de février aurait été reportée de 14 mois, en 2024. Sans l'OGBL, il n'y aurait pas de tranche d'indexation. Nous ne l'avons pas oublié. Et nous le rappellerons. Cette année aussi.

Le mois de janvier n'était pas encore complètement achevé, que les annonces

politiques s'enchaînaient allègrement. La ministre des Finances leva ainsi un coin du voile sur les possibles allègements fiscaux annoncés de longue date pour les ménages.

Au plus tard depuis le discours sur l'état de la nation, nous savons que pour notre Premier ministre, il n'y a «pas de tabous» en matière de fiscalité et qu'il «se passera encore quelque chose s'il y a la marge de manœuvre nécessaire». Alors même que, depuis la première tripartite, l'OGBL revendique quant à lui enfin une adaptation du barème fiscal à l'inflation. Le maquillage de la part de notre gouvernement de sa propre politique fiscale est tout de même phénoménal.

«La réforme fiscale de 2017 a conduit à davantage de justice fiscale», affirme le gouvernement – en réalité, il ne s'agissait alors que d'une correction d'erreurs plus anciennes, la répartition injuste de la charge fiscale s'est encore considérablement accrue depuis lors.

«Ce gouvernement n'augmente pas les impôts» – une déclaration indécente sachant qu'il a déjà procédé à 6 augmentations réelles d'impôts sur les personnes physiques. La «progression à froid» continue sans relâche à augmenter nos pertes nettes à chaque tranche d'indexation. Pendant ce temps, les impôts sur les entreprises ont déjà été revus deux fois à la baisse par ce gouvernement.

Et maintenant, on nous dit qu'«il y aura encore cette année des allègements fiscaux jusque dans la classe moyenne» – en réalité, ces «allègements» ont déjà été préfinancés pendant des années par les ménages et doivent désormais leur être restitués, en partie seulement, comme cadeau électoral sous forme de crédits d'impôt.

Cela n'est pas suffisant pour l'OGBL. Il faut désormais mettre un terme à la progression à froid et ses augmentations d'impôts permanentes. L'OGBL continuera à s'op-

poser avec la même force contre le vol sur la valeur nette de l'index, qu'il le fait pour la valeur brute de l'index.

Il n'est pas acceptable que la politique en soit déjà réduite à de simples promesses électorales. Vous avez été élu pour cinq ans. Et faire campagne n'est pas un mandat que vous avez reçu des électeurs, vous devez mener une politique concrète jusqu'à la toute fin du mandat. Un exemple flagrant constitue le droit du travail, où à part de grandes annonces dans le programme de coalition, il ne s'est pas passé grand-chose depuis. Il est encore temps d'entreprendre les réformes nécessaires avant les élections.

Nous n'avons pas besoin de fausses promesses, mais d'actes forts. Comme le fait l'OGBL. ♦



Nora Back, présidente de l'OGBL

**Nous n'avons pas besoin
de fausses promesses,
mais d'actes forts.**

Index, fiscalité et droit du travail

Le 31 janvier dernier, le Comité national de l'OGBL faisait sa rentrée à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Hasard du calendrier: le jour même, on apprenait par voie de presse que la prochaine tranche indiciaire («index») allait être déclenchée dès le mois de février. Et c'est donc tout naturellement que l'index s'est invité à la première réunion de l'année du Comité national de l'OGBL.

Pour rappel: sans l'opposition et la détermination de l'OGBL au cours de l'année écoulée, la tranche indiciaire déclenchée au mois de février 2023 n'aurait été versée aux salariés et aux pensionnés qu'au mois d'avril 2024. Soit, 14 mois plus tard... et autant de perte de pouvoir d'achat pour les ménages. En effet, le soi-disant «accord tripartite» du mois de mars 2022 auquel l'OGBL s'est vivement opposé

prévoyait l'instauration d'une durée minimale de 12 mois entre le versement de deux tranches indiciaires. Une disposition inacceptable pour l'OGBL qui avait refusé de signer cet accord tripartite et qui avait initié dans la foulée une grande campagne d'opposition à cette mesure qui avait finalement débouchée, dans le cadre d'une nouvelle tripartite convoquée en septembre 2022, au rétablissement du fonctionnement normal du système d'indexation. «Sans l'opposition du plus grand syndicat du pays et sans l'opposition des militantes et militants de l'OGBL dans la rue, l'accord de septembre n'aurait pas vu le jour», a tenu à souligner Nora Back, la présidente de l'OGBL.

Et alors que ces derniers temps des voix s'égarant en s'en prenant à nouveau au système d'indexation automatique des

salaires et des pensions ou en remettant certains aspects en question, le Comité national de l'OGBL a tenu lors de sa dernière réunion à mettre les points sur les «i». L'index constitue pour l'OGBL une ligne rouge et il n'acceptera aucune manipulation: ni décalage de tranche, ni plafonnement, ni sortie de certains articles du panier de marchandises servant de base de calcul pour son déclenchement. Bref, le système d'indexation doit tout simplement être préservée dans son intégralité, tel que la loi le prévoit.

L'annonce de la ministre des Finances est de la poudre aux yeux

La fiscalité figurait quant à elle bien à l'ordre du jour initial de la dernière réunion du Comité national. Toutefois, l'annonce faite quelques jours plus tôt par la ministre





des Finances, selon laquelle il y aurait finalement suffisamment de marges budgétaires pour envisager des allègements fiscaux encore avant les prochaines élections, vraisemblablement sous forme de crédits d'impôt, est venu quelque peu irriter le Comité national de l'OGBL.

Tout d'abord, il faut noter que l'existence de marges de manœuvres budgétaires vient finalement conforter l'analyse et la position de l'OGBL au cours des derniers mois et notamment lors de la dernière tripartite de septembre 2022. A l'époque, l'OGBL avait revendiqué, au-delà du rétablissement de l'index, l'adaptation du barème de l'impôt à l'inflation. Le gouvernement s'y était opposé, arguant que les finances publiques ne le permettaient pas.

Mais l'agacement de l'OGBL par rapport à cette annonce porte avant tout sur la mesure envisagée par la ministre des Finances. Il faut tout d'abord rappeler dans ce contexte que la politique fiscale au Luxembourg est loin d'être juste ou équitable. Le simple fait que le barème fiscal ne soit pas adapté automatiquement à l'inflation entraîne régulièrement des augmen-

tations d'impôts, avant tout pour les bas et moyens salaires. En effet, à chaque progression de salaire, par exemple suite au versement d'une tranche d'indexation, les bas et moyens salaires progressent également au niveau du barème fiscal et paie par conséquent à chaque fois davantage d'impôts. Depuis la dernière réforme fiscale de 2017 et d'ici la fin de l'année, ce sont ainsi huit augmentations fiscales qu'auront subies les petits et moyens salaires.

En d'autres termes, l'allègement fiscal envisagé par la ministre des Finances à travers un crédit d'impôt est en réalité de la poudre aux yeux. Il s'agit d'un «cadeau électoral» malhonnête, qui serait financé en réalité par le surplus d'impôts payés indument par les bas et moyens salaires au cours des six dernières années parce que le barème fiscal n'a pas été adapté à l'inflation.

Pour l'OGBL, la mesure de justice fiscale que le gouvernement devrait prendre actuellement consiste précisément dans l'introduction d'un mécanisme d'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation, pour mettre définitivement un terme au phénomène de la progression à

froid et ainsi soulager réellement les bas et moyens salaires fiscalement.

Sans oublier – au moins pour les programmes électoraux – d'autres mesures pour rétablir plus de justice fiscale : des échelons supplémentaires en haut du barème pour les grands revenus, une imposition plus forte sur les grandes fortunes et l'établissement de l'égalité de traitement fiscal entre revenus du travail et revenus du capital.

Droit du travail: la liste des réformes nécessaires est longue

Enfin, le Comité national de l'OGBL s'est également penché sur les nombreux chantiers qui restent à mener en matière de droit du travail. Si la question de l'organisation du temps de travail a certes connu ces derniers temps un regain d'intérêts après que le ministre du Travail ait mandaté une étude sur le sujet, les priorités en matière de modernisation du droit du travail sont en réalité bien plus nombreuses.

Il devient ainsi de plus en plus urgent et indispensable de réformer les lois relatives aux plans sociaux, aux plans de maintien dans l'emploi, aux faillites, au droit à la formation continue sans oublier la loi encadrant les conventions collectives pour ne citer que celles-ci. Et si cette liste de réformes à mener ressemble fortement à un catalogue de revendications de l'OGBL – ce qu'elle est aussi – elle est avant tout extraite du... programme de coalition lui-même. Le gouvernement s'était en effet engagé à mener ces réformes. Or, à ce jour aucune initiative législative n'a encore été prise. Le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ), qui serait pourtant le lieu idéal pour discuter dans le dialogue social de toutes ces réformes nécessaires, n'a pas non plus été saisi par le gouvernement au cours de ce mandat pour débattre de ces sujets. Hélas. ◊

L'OGBL vous propose un «conseil énergie» en collaboration avec ISTA

Régler les températures ambiantes et économiser des frais de chauffage

Les températures extérieures baissent et la nouvelle saison de chauffage vient de commencer. C'est le moment idéal pour revoir son propre comportement par rapport à l'énergie et aux coûts.

La température de la chambre à coucher devra être moins élevée que celle de la salle de bain et celle du salon généralement plus élevée que celle de la cuisine. Quelles sont les températures pour nous sentir à l'aise tout en limitant les coûts de chauffage et la consommation de CO₂?

Nous résumons les recommandations.

Connaissez-vous la règle empirique selon laquelle l'abaissement de la température dans une pièce d'un degré, permet d'économiser environ 6% des frais de chauffage. Avec cette mesure, laquelle vous ne remarquerez probablement pas dans la vie quotidienne, vous réduisez vos économies de CO₂ et disposez d'un budget de ménage plus important.

Si vous faites partie des personnes qui, jusqu'à présent, ont chauffé toutes les pièces de manière uniforme, les économies seront plus importantes. La température des pièces dépend de l'utilisation. Pour le bureau il faut viser 20°-22°; dans la chambre à coucher, la température optimale pour un bon sommeil est atteinte à 16°-18° et dans la salle de bain la température peut être douillette de 23°-24°.

Modulez la température en fonction de chaque pièce:

- Séjour: 20°-21°
- Salle à manger: 20°
- Chambre d'enfants: 20°-21°
- Chambre à coucher: 17°
- Salle de bain: 23°-24°
- Cuisine: 18°

Même si chaque degré en moins permet d'économiser de l'énergie et du CO₂: l'objectif est toujours de se sentir bien chez soi et - surtout lorsqu'on travaille en position assise - de ne pas claquer des dents

dans le bureau. Si vous prenez froid facilement, vous pouvez et devez chauffer d'avantage pour atteindre une température de confort et de créer des conditions de travail agréables.

Cependant, ses propres vêtements ne sont pas non plus sans importance et peuvent aider - s'asseoir sur le canapé avec des vêtements courts en hiver, entraîne un plus en chauffage pour ne pas avoir froid. Mettez plutôt un pullover une fois de plus. ◊



O G B L news



L'index, tout le monde en parle, nous le défendons.

Grâce à l'engagement de l'OGBL, **une tranche indiciaire a été déclenchée ce 1^{er} février 2023**. Cela veut dire qu'en raison de l'augmentation du coût de la vie, **tous les salaires et toutes les pensions vont augmenter de 2,5%**.

Cette tranche a failli ne pas tomber.

L'année dernière à la même période, le patronat a lancé une attaque de grande envergure contre le système d'indexation automatique. Ensemble avec le gouvernement et deux autres syndicats, il a décidé de suspendre le fonctionnement normal de l'index.

Seul l'OGBL s'est opposé à cela et a refusé de signer un accord tripartite qui mettait en grand danger l'index.

Attaqué de tous les côtés, l'OGBL a maintenu sa ligne rouge : Hors de question de toucher à l'index ! Des milliers de délégué.e.s et militant.e.s OGBL se sont mobilisé.e.s, et sont descendu.e.s dans la rue. Toute la structure de l'OGBL s'est engagée dans une lutte acharnée pour la défense de ce pilier du modèle social luxembourgeois.

Avec succès : Quelques mois plus tard, il a été décidé, cette fois avec l'OGBL, de rétablir le fonctionnement normal de l'index. Grâce à cela, tu profites aujourd'hui d'une augmentation de 2,5% de ton salaire.

**L'index, seul l'OGBL l'a défendu.
Et il continuera de le faire, autant de fois que nécessaire.**

**L'index, tout le monde en parle.
Nous le défendons.**

Toi aussi tu veux défendre tes droits et ceux de tes collègues? T'engager pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail? Défendre l'index et d'autres acquis sociaux? Engage-toi avec nous:

contact.ogbl.lu

Transfert de tutelle et réforme nécessaire

Pour une médecine du travail au plus près des salariés – l’OGBL présente ses revendications au ministre du Travail

A sa demande, l’OGBL a rencontré le 9 décembre 2022 le ministre du Travail, de l’Emploi et de l’Économie sociale et solidaire, Georges Engel, accompagné de représentants du ministère et de l’Inspection du travail et des mines (ITM) pour discuter du devenir de la médecine du travail au Luxembourg.

Les deux parties ont notamment abordé le transfert de tutelle ministérielle à venir concernant la médecine du travail – du ministère de la Santé vers le ministère du Travail – et de ses possibles répercussions.

L’OGBL a salué cette démarche, sachant qu’une médecine du travail au plus près des salariés et des entreprises est le garant d’une meilleure prévention des risques en matière de santé et de sécurité dans le monde du travail. L’OGBL a toutefois tenu à souligner que le changement de tutelle ne doit pas se limiter à une simple démarche formelle, mais doit également aboutir à de réelles avancées.

Le ministre a dit entièrement souscrire à cette vision des choses et a assuré que tel est bien l’objectif de ce changement de tutelle qui est animé par une réelle volonté d’aboutir à moyen terme à une médecine du travail moderne, au plus près des salariés.

L’OGBL a également présenté au ministre ses principales revendications en vue d’une réforme structurelle de la médecine du travail.

L’un des points essentiels concerne le mode de fonctionnement du Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail (CSSST). L’OGBL demande que les salariés y soient représentés à l’avenir de façon plus juste, mais également que cet organe puisse fonctionner sur un mode tripartite, afin que les décisions qui y sont prises reflètent davantage les intérêts des salariés.

Un autre point essentiel pour l’OGBL consiste à créer un service unique de santé au travail, avec pour modèle de gestion, l’actuel service multisectoriel de santé au travail (STM). Il faut savoir qu’aujourd’hui, à l’exception du STM, tous les autres services existants au Luxembourg sont gérés exclusivement par des représentants des employeurs – ce qui ne garantit évidemment pas un fonctionnement impartial.

Le STM est aujourd’hui le seul service qui repose sur un modèle de gestion tripartite, comprenant une représentation égalitaire des salariés, des employeurs et de l’État. Or, seul un service garantissant l’impartialité dans son mode de fonctionnement peut prétendre à une médecine de santé au travail préventive, agissant en toute indépendance et dans l’intérêt de tous les acteurs.

L’OGBL et le ministre ont en outre abordé la pénurie dramatique de médecins du travail que connaît actuellement le pays. L’OGBL a proposé dans ce contexte de mettre en place au Luxembourg une for-

mation spécifique de médecine au travail, afin qu’un nombre suffisant de médecins spécialisés puisse être garanti à moyen terme, que les missions dévolues à la médecine du travail puissent être remplies correctement et que la prévention – une mission cruciale – soit remise au centre de l’activité.

L’OGBL a également lancé un appel au ministre, pour que la pénurie actuelle ne mène en aucun cas à une détérioration de la médecine du travail, qui ne pourrait être acceptée par l’OGBL. Afin de pallier le manque, l’OGBL a proposé que certaines missions soient reprises par des infirmiers et des infirmiers spécialisés, permettant ainsi aux médecins du travail de se concentrer sur la prévention et la protection de la santé des salariés sur leur lieu de travail.

Le ministre du Travail a fait savoir qu’il partage ces préoccupations et a assuré que son objectif ne vise absolument pas à remettre en question les missions de la médecine du travail, mais au contraire à en améliorer le fonctionnement. Une approche que l’OGBL salue fortement.

Le ministre du Travail a également informé les représentants de l’OGBL de son intention d’élaborer un plan national de santé et de sécurité au travail, ayant pour but de coordonner toutes les activités en la matière ainsi que d’élaborer des projets cohérents avec une véritable vision stratégique.



L'OGBL salue cette démarche, sachant qu'un tel plan devrait également contribuer à une plus grande prise de conscience quant à l'importance de la santé et de la sécurité au travail. L'OGBL a souligné auprès du ministre qu'un tel plan ne pourra toutefois se réaliser, que s'il est élaboré en étroite concertation avec les partenaires sociaux et en prenant en compte les demandes émanant de part et d'autre. Le ministre a fait savoir que c'est bien ainsi qu'il compte procéder et que des concertations auront lieu avec tous les acteurs.

Le ministre et l'OGBL se sont enfin mis d'accord pour poursuivre et approfondir dans les prochains mois ce dialogue constructif. ♦

Un point essentiel pour l'OGBL consiste à créer un service unique de santé au travail, avec pour modèle de gestion, l'actuel service multisectoriel de santé au travail (STM).

Financement du régime général d'assurance pension

La boule de cristal bien-aimée!



L'assurance pension protège les assurés contre les trois risques: vieillesse, invalidité et survie. Le financement du régime général de pension est basé sur un système dit de répartition des charges par périodes de couverture de 10 ans (2013-2022) avec constitution d'une réserve de compensation qui doit être supérieure à 1,5 fois le montant des prestations annuelles.

Les charges du régime général de pension sont couvertes par le taux de cotisation, lequel demeure depuis 1990 à 24% et est reparti comme suit: 8% à charge de l'assuré, 8% à charge du patron et 8% de l'État luxembourgeois. La prime de répartition pure – le taux d'équilibre entre les recettes annuelles et les dépenses

annuelles du régime général d'assurance pension – s'élevait en 2020 à 21,75%.

En 2022, l'inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) a présenté son bilan technique qui fournit une analyse de l'évolution du régime général d'assurance pension pour la période de couverture ainsi que de sa soutenabilité à long terme et ce avec des prévisions jusqu'en 2070.

Selon leur bilan sur la situation financière du régime général d'assurance pension présenté fin 2016, l'IGSS estimait que le taux de cotisation global de 24% serait atteint vers 2023 et non pas en 2020 comme cela avait été évalué et prédit fin 2011, date à laquelle avaient débuté les discussions portant sur la réforme du régime de l'assurance pension de 2012, qui

est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Or, il ressort du bilan technique de l'IGSS de 2022 que les nouvelles projections financières prédisent que la prime de répartition pure ne dépassera qu'en 2027 le taux de cotisation global de 24% et que les réserves du Fonds de compensation, qui ont atteint en 2021 un montant de plus de 27 millions d'euros ce qui correspond à 5,16 fois le montant des prestations annuelles, seraient épuisées en 2047. Par conséquent, comme c'est le cas depuis des décennies, les projections financières reportent à nouveau la date butoir du «mur des pensions».

L'OGBL rappelle que cette dernière réforme de l'assurance pension de 2012 a introduit des détériorations du régime

général d'assurance pension à savoir des règles de calcul, de la dynamisation des pensions ainsi que des dispositions anti-cumul en défaveur des futurs pensionnés, ainsi que des pensionnés actuellement bénéficiaires d'une pension. Alors que le mouvement syndical et l'OGBL en tête faisaient des propositions pour pérenniser notre système de pension sans le détériorer, une majorité des députés d'alors ont décidé que la jeune génération n'aurait plus droit au niveau de retraite de leurs parents, mais devrait se satisfaire du niveau de retraite de leurs grands-parents. Un changement de paradigme dans la politique sociale qui était en route dans maints pays de l'Union européenne s'annonçait également au Luxembourg.

La nouvelle législation prévoit par ailleurs que l'ajustement automatique des pensions à l'évolution des salaires serait manipulé voire abolie une fois que le taux de la prime de répartition pure dépasse le taux de cotisation global de 24%. Il est également prévu d'abolir l'allocation de fin d'année automatiquement, si le taux de cotisation dépasse 24%.

Toutes les projections faites depuis des décennies se sont heureusement révélées fausses. Faire des prédictions sur 50 années est de toute façon une gageure et ressemble beaucoup à l'utilisation de la boule de cristal chérie par d'aucuns dans des temps qu'on croyait révolues. Mais aujourd'hui nous sommes à nouveau confrontés à l'utilisation de notre boule de cristal bien-aimée vu les projections basées sur des hypothèses incertaines pour prédire la soutenabilité financière du régime de l'assurance pension et ceci jusqu'en 2070!

Ces projections et hypothèses ont un but idéologique – à savoir faire peur – et servent pour préparer le terrain à une politique de régression sociale.

Mais au-delà cela il ne faut pas oublier que le bilan technique a un effet à court terme. C'est sur cette base que le niveau des cotisations est fixé pour les années à

venir, en principe jusqu'en 2032. Or, selon le bilan la prime de répartition pure dépasserait en 2027 le taux de cotisation global. A législation constante cela signifierait que l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires serait automatiquement changé en défaveur des retraités actuels et futurs.

Pour l'OGBL, il est l'heure de redresser les torts que la réforme de 2012 a causé aux générations futures, d'améliorer la situation des retraités qui touchent une petite pension et d'adapter le système aux nouvelles carrières professionnelles.

Déjà en 2012, nous avons avancé maintes propositions en la matière, permettant également de pérenniser notre système de pension public par répartition.

Il suffit de relire le volumineux avis de la Chambre des salariés (CSL) au sujet de la réforme et les propositions de la même CSL émises sous l'impulsion de l'OGBL en 2017 à la suite du bilan technique de 2016.

Au lieu de discuter de solutions constructives, il semble que pour ceux qui s'opposent à notre système de pensions, il est plus simple de ne pas toucher à la législation actuelle, et d'utiliser alors les mécanismes prévues dans la loi actuelle pour diminuer le niveau des retraites actuelles et futures et d'augmenter de fait, mais sans le dire, l'âge de départ à la retraite sans se préoccuper aucunement des exigences nouvelles du monde du travail moderne.

Au-delà de la question du financement alternatif du système de pension, l'OGBL est d'avis qu'il est urgent de changer la gestion des carrières professionnelles dans beaucoup de secteurs et ce sur la base d'un vrai dialogue social, d'introduire une véritable gestion des âges dans le monde du travail et d'améliorer et d'adapter les conditions de travail pour que les salariés puissent travailler dans un environnement sain sans dégradation de leur état de santé.

D'autant plus qu'il ne faut pas perdre de vue qu'une éventuelle baisse du niveau des pensions constituerait un générateur augmentant de son côté la pauvreté des personnes âgées et, par conséquent, à moins d'accepter une augmentation des inégalités sociales et de la misère dans un pays riche, le gouvernement serait contraint d'agir pour soulager financièrement les personnes concernées ce qui impacterait d'autres postes budgétaires.

L'OGBL en tout cas continuera à se battre pour que les assurés puissent bénéficier à la fin de leur vie professionnelle d'une pension qui leur permettra de bien vivre, de vivre décemment et dignement au lieu de devoir subsister avec une retraite de misère et d'être obligé de solliciter l'assistance publique ou un soutien de leurs enfants.

L'OGBL et ses prédécesseurs ont lutté pour le progrès social et nous lutterons contre tout retour en arrière dans le domaine social. ◊



Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif, *Lynn Settingner* Secrétaire centrale, *Jean-Claude Reding* Vice-président de la CSL



Nous ne devons pas abandonner notre système de santé au libre marché!

Depuis quelque temps, des nuages noirs s'annoncent au-dessus du système de santé luxembourgeois. Le débat sur les forces et les faiblesses de notre système de santé, qui a pris de l'ampleur avec la pandémie, a surtout servi de poudre à canon à ceux qui poursuivent un agenda clairement égoïste.

Le fait est que l'étude de Marie-Lise Lair, commandée en 2017, a déjà montré que le Luxembourg, tout comme la plupart des pays européens, se dirigeait à toute vitesse vers une pénurie de personnel dans le secteur. Le fait est également que la pandémie a montré que notre système a des atouts à faire valoir, mais que notre bien-être repose avant tout entre les mains des milliers de travailleurs du secteur. Notre priorité absolue doit donc être de renforcer ces points forts à l'avenir et d'accorder une attention particulière à la protection du personnel de santé et de soins.

Cependant, si des spéculateurs privés investissent aujourd'hui au Luxembourg dans des infrastructures qui ont pour objectif d'accueillir à l'avenir des équipements médicaux lourds et d'être ainsi exploités comme des mini-hôpitaux privés, c'est avant tout parce que les investissements privés dans la santé et les soins sont devenus très attractifs. Cela n'a rien d'étonnant sur le plan économique, puisque leur financement par les cotisations des assurés offre une sécurité incroyable.

En revanche, le lobby de l'AMMD, le corps médical libéral, qui fait tout son possible sur le plan politique pour ouvrir la voie à de telles structures commerciales, est scandaleux. Ces derniers mois, des tentatives répétées ont été faites pour remettre en question le caractère public de notre système, ce qui fait sa force, afin de soumettre des pans entiers à une logique de marché privé et d'aspérer l'argent public investi pour garantir une médecine et des soins de qualité, sous forme de profits privés.

A l'étranger, de nombreux exemples illustrent déjà les dégâts qu'une telle logique de développement commercial peut causer dans le secteur de la santé. Chez nos voisins aussi, les privatisations ont souvent conduit à la réduction des capacités et à la fermeture d'hôpitaux, car les opérateurs privés se limitent généralement à des traitements standardisables et lucratifs. C'est ce qu'illustre déjà aujourd'hui l'offre d'emploi avec laquelle le centre médical privé Cloche d'Or tente d'attirer des médecins. Ici, l'argument ciblé dans les offres d'emploi est que dans ces structures, contrairement aux hôpitaux, les médecins n'ont pas besoin de faire du travail posté ou d'être de garde. Le fait que de tels arguments ne peuvent qu'aggraver la pénurie de médecins dans les hôpitaux ne semble pas déranger les opérateurs.

L'OGBL salue pendant ce temps le courage politique du Luxembourg de ne pas imiter ces erreurs en attribuant de telles dérives aux établissements publics déjà existants.

Les conséquences du manque d'un tel courage politique s'observent pourtant au même moment dans le secteur des soins. Un récent article de presse du Tageblatt a révélé que le grand groupe français Orpea tentait déjà depuis 2014 de s'implanter au Luxembourg, ce qui avait pourtant été refusé «avec véhémence» par le passé. Après avoir tenté de privatiser une partie de l'entreprise publique Servior il y a deux ans, la ministre libérale de la Famille n'a pas vu d'autre possibilité que d'ouvrir la porte du Luxembourg à Orpea, et ce malgré le fait que le groupe ait fait la une des journaux partout en Europe, tant en ce qui concerne le rationnement des prestations, la maltraitance des résidents, le détournement de fonds publics que l'exploitation de son propre personnel.

Tout cela parce qu'il a été prouvé qu'Orpea utilisait son activité de soins comme seul moyen de maximiser les profits privés et de construire un empire immobilier international. Ceci parce que la logique du marché privé ne l'a pas empêché et ne l'empêcherait pas non plus dans le système de santé luxembourgeois si nous devons le rendre possible aujourd'hui.

Notre santé ne doit pas devenir une marchandise attractive pour les accumulateurs de capitaux, les spéculateurs et les investisseurs. Dans cette optique, il est de la responsabilité de notre gouvernement de ne pas permettre des ouvertures dans le système qui permettraient à l'argent de nos impôts d'aller dans des poches privées, au lieu d'arriver au personnel, au



**Notre santé ne doit pas
devenir une marchandise
attractive pour les accumulateurs
de capitaux, les spéculateurs
et les investisseurs.**

matériel de qualité et donc surtout à la qualité des soins des patients et des personnes dépendantes.

L'OGBL et son syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs saluent donc le fait que la logique publique, qui fonctionne main dans la main avec le principe de solidarité, soit actuellement renforcée dans le secteur de la santé et revendiquent la même détermination dans le secteur des soins.

En outre, tant dans le secteur hospitalier que dans l'«extrahospitalier», il est temps d'agir à court terme pour remédier au manque de personnel. Finis les temps partiels et les contrats à durée déterminée dans le secteur. Il n'est pas acceptable

que des jeunes se voient proposer des contrats de travail précaires, alors que chaque main tendue est nécessaire dans le secteur. Dans le domaine des soins mobiles notamment, de tels contrats sont utilisés pour conserver une flexibilité de planification maximale du côté des employeurs, au détriment des travailleurs. En outre, nous avons besoin à court terme d'une augmentation des dotations en personnel, couplée à des dotations minimales, tant en ce qui concerne le nombre de collaborateurs que leurs qualifications par unité de soins.

Ce n'est qu'en combinant ces facteurs que l'on pourra garantir à tous les patients des soins uniformes et optimaux. ◊

L'OGBL soutient les syndicats français dans leur lutte contre la réforme annoncée des retraites

«La réforme à 64 ans, c'est non!»
L'ensemble des organisations syndicales se mobilisent en France depuis le 19 janvier dernier contre le projet de réforme des retraites présenté quelques jours auparavant par la Première ministre française, Elisabeth Borne. Plusieurs journées de grève et de manifestation ont déjà eu lieu à travers toute la France.

Face à l'attaque massive contre le système des retraites français menée par le président Macron et le gouvernement Borne,

l'OGBL soutient pleinement les salariés français et leurs syndicats et participe à ce titre aux mobilisations qui ont cours en France.

Pour rappel: le gouvernement français souhaite allonger la durée des cotisations à 43 années et reporter l'âge de départ en retraite de 62 à 64 ans. Près de trois quarts des Françaises et des Français se disent opposés à cette réforme.

De nombreux salariés frontaliers travaillant au Luxembourg sont directement ou indirectement concernés par la réforme voulue par le gouvernement français: soit

parce qu'ils ont des carrières mixtes, soit parce que leur conjoint ou leur conjointe travaille en France.

L'OGBL soutient donc pleinement et activement les mobilisations en France et demande au gouvernement français de retirer son projet de réforme des retraites. Par ailleurs, il s'agit aussi de mettre en garde le patronat luxembourgeois et ses alliés politiques: une attaque contre le système de pensions luxembourgeois entraînerait dans tous les cas une réaction similaire à celle des salariés français et de leurs syndicats. ◊



La Commission européenne s'engage pour un renforcement du dialogue social

En tant que principe clé du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne avait annoncé en 2021 qu'une initiative visant à soutenir le dialogue social au niveau de l'UE et des États membres serait incluse dans le plan d'action du socle. Dans ce contexte, la Commission avait proposé de présenter une communication sur ce sujet, suivie d'une recommandation du Conseil sur le renforcement du dialogue social dans l'Union européenne (UE).

Cette initiative tant attendue a finalement été présentée le 25 janvier 2023. Elle vise non seulement à renforcer et à promouvoir le dialogue social par des mesures concrètes au niveau européen et national, mais elle permet également aux partenaires sociaux de s'adapter aux changements dans le monde du travail et notamment à l'émergence de nouvelles formes de travail.

Dans sa communication sur le renforcement du dialogue social du 25 janvier, la Commission constate en effet que la proportion des travailleurs couverts par une convention collective a considérablement diminué au cours des trente dernières années et que le degré et la qualité de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques varient considérablement d'un État membre à l'autre. Dans ce contexte, il convient donc d'intensifier les efforts, tant au niveau national qu'europpéen, afin d'exploiter pleinement les atouts du dialogue social.

En ce qui concerne la proposition de

recommandation du Conseil sur le renforcement du dialogue social dans l'UE, celle-ci pourrait donner lieu à des améliorations au niveau national, en particulier lorsque les syndicats cherchent à améliorer le dialogue social et la négociation collective. Les États membres sont notamment invités à garantir la pleine participation des partenaires sociaux européens et nationaux, à respecter les libertés syndicales et à augmenter la couverture en matière de conventions collectives.

En particulier, la recommandation souligne que, pour améliorer les consultations tripartites, les gouvernements devraient faire preuve de plus de transparence dans l'élaboration des politiques, notamment en ce qui concerne le marché du travail et la qualité des formations et l'adéquation des compétences. Pour ce faire, les partenaires sociaux doivent avoir accès aux informations pertinentes sur la situation économique et sociale de leur État et être associés systématiquement et en temps utile à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi et, le cas échéant, des autres politiques publiques. Un autre élément clé de la recommandation concerne le renforcement des capacités des partenaires sociaux à travers des financements européens (par exemple, le Fonds social européen/FSE) et nationaux.

Afin de garantir la mise en œuvre de la recommandation, il est proposé d'instaurer un suivi régulier par le Comité de l'emploi de la Commission. Ce suivi devrait notamment permettre aux partenaires sociaux d'identifier les situations dans

lesquelles ils ont été exclus ou insuffisamment impliqués dans les consultations au niveau national et européen.

L'OGBL soutient l'initiative de la Commission visant à donner au dialogue social l'importance qu'il mérite dans le développement de politiques sociales et d'emploi efficaces. Un tel engagement ne doit cependant pas seulement exister sur le papier, mais doit aussi se traduire par des mesures concrètes et des échanges réguliers entre les partenaires sociaux et les décideurs politiques tant au niveau national qu'europpéen. ◊




Véronique Eischen
Membre du Bureau exécutif

«La loi du plus riche» – Rapport d'Oxfam

Depuis 2020, les 1 % les plus riches ont capté près de deux fois plus de richesses que le reste de l'humanité

D'après un nouveau rapport publié le 16 janvier par Oxfam, les 1% les plus riches ont accaparé près des deux tiers des 42 000 milliards de dollars de nouvelles richesses créées depuis 2020, soit près de deux fois plus que les 99% restant. Au cours des dix dernières années, les 1% les plus riches avaient accaparé environ la moitié des nouvelles richesses.

Le rapport baptisé «La loi du plus riche» a été publié le jour de l'ouverture du Forum économique mondial à Davos, en Suisse. Les élites se réunissaient dans la station de ski suisse à l'heure où la richesse extrême et l'extrême pauvreté ont augmenté simultanément pour la première fois en 25 ans.

«Alors que les populations font tous les jours des sacrifices sur des produits de base comme les denrées alimentaires, les ultra-riches s'enrichissent à un rythme qui dépasse leurs rêves les plus fous. Cette nouvelle décennie, qui a débuté il y a seulement deux ans, promet d'être la plus avantageuse à ce jour pour les milliardaires, de nouvelles années folles

placées sous le signe de la prospérité pour les plus riches du monde», affirme Gabriela Bucher, directrice générale d'Oxfam International. «Taxer les ultra-riches et les grandes entreprises est une solution majeure pour sortir des crises qui se succèdent et se superposent depuis 2020. Il est temps de tordre le cou à la théorie du ruissellement», poursuit-elle.

Les milliardaires ont enregistré une hausse sans précédent de leurs richesses. Depuis 2020, avec la pandémie et la crise du coût de la vie, 26 000 milliards de dollars (63 %) des nouvelles richesses ont été accaparés par les 1% les plus riches, alors que le reste de l'humanité n'a reçu que 16 000 milliards de dollars (37%). Pour chaque dollar de nouvelle richesse mondiale gagné par une personne faisant partie des 90% les plus pauvres, un milliardaire a gagné 1,7 million de dollars. La fortune des milliardaires augmente de 2,7 milliards par jour. Cette hausse spectaculaire vient clore une décennie de profits records durant laquelle le nombre des milliardaires ainsi que leur fortune ont doublé.

Les profits des secteurs de l'alimentation et de l'énergie

Les gains ont été particulièrement importants en 2022 avec l'augmentation rapide des profits dans les secteurs alimentaire et énergétique. D'après le rapport, 95 entreprises alimentaires et énergétiques ont plus que doublé leurs profits en 2022. Celles-ci ont dégagé des profits exceptionnels d'un montant total de 306 milliards de dollars et versé 257 milliards de dollars (soit 84% de cette somme) aux actionnaires fortunés. La famille Walton, qui possède la moitié de Walmart, a reçu 8,5 milliards de dollars l'année dernière. La fortune du milliardaire indien Gautam Adani, propriétaire de grandes entreprises énergétiques, a augmenté de 42 milliards (soit de 46%) sur la seule année 2022. Les profits excédentaires des entreprises ont été à l'origine d'au moins 50% de l'inflation en Australie, aux États-Unis, et au Royaume-Uni.

Les inégalités et la faim en hausse sous l'inflation

Parallèlement, au moins 1,7 milliard de

personnes vivent dans des pays où les salaires ne suivent pas le rythme de l'inflation, et plus de 820 millions de personnes, soit une personne sur dix dans le monde, souffrent de la faim. Ce sont souvent les femmes et les filles qui mangent le moins, et en dernier. Elles représentent près de 60 % de la population mondiale qui souffre de la faim. D'après la Banque mondiale, les inégalités mondiales et la pauvreté connaissent leur plus forte augmentation depuis la Seconde Guerre mondiale. Des nations entières sont menacées de faillite et les pays les plus pauvres consacrent un budget quatre fois plus important au remboursement de leurs dettes auprès de riches bailleurs qu'aux soins de santé. Les trois quarts des gouvernements mondiaux prévoient d'adopter des mesures d'austérité et de réduire les dépenses du secteur public, y compris dans les domaines de la santé et de l'éducation, à hauteur de 7 800 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années.

La recommandation d'Oxfam: taxer plus les ultra-riches (ou: pour une taxation plus juste)

Oxfam appelle à une augmentation généralisée des impôts pour les ultra-riches afin de récupérer leurs gains extraordinaires, générés en grande partie à la suite des plans de relance et de l'injection de fonds publics dans l'économie, ainsi qu'en tirant profit de la crise. Des décennies de réductions d'impôts pour les plus riches et les entreprises ont exacerbé les inégalités. Dans de nombreux pays, le taux d'imposition des personnes les plus pauvres est plus élevé que celui des milliardaires.

Elon Musk, l'un des hommes les plus riches du monde, a eu un «taux d'imposition réel» d'environ 3% entre 2014 et 2018. Aber Christine, une vendeuse de farine en Ouganda, gagne 80 dollars par mois et paie 40% d'impôts.

Au niveau mondial, pour chaque dollar collecté en impôts, seulement quatre cents proviennent de l'impôt sur le patrimoine. La moitié des milliardaires du

monde vivent dans des pays qui n'ont aucune forme de droits de succession sur la fortune et le patrimoine transmis aux descendants directs. Ils transmettront une somme non imposable de 5 000 milliards de dollars à leurs héritiers (montant supérieur au PIB de l'Afrique), ce qui donnera naissance à une nouvelle génération d'élites. La plupart des personnes riches ne tirent pas leurs revenus du travail mais du capital. Pourtant, les taux d'imposition sur les revenus du capital ne s'élèvent, en moyenne, qu'à 18%. Cela est près de deux fois moins que le taux marginal moyen sur les revenus du travail.

Le rapport montre que les impôts sur les plus riches étaient autrefois beaucoup plus élevés. Au cours des quarante dernières années, des gouvernements d'Afrique, d'Asie, d'Europe et d'Amérique ont considérablement réduit les taux d'imposition sur les revenus des plus riches. En même temps, ils ont augmenté, de manière disproportionnée, les impôts sur les biens et les services, qui affectent davantage les plus pauvres et exacerbent les inégalités entre les genres. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, le taux marginal de l'impôt fédéral sur le revenu aux États-Unis ne descendait pas en deçà de 90% et il s'élevait en moyenne à 81% entre 1944 et 1981. Des taux d'impo-

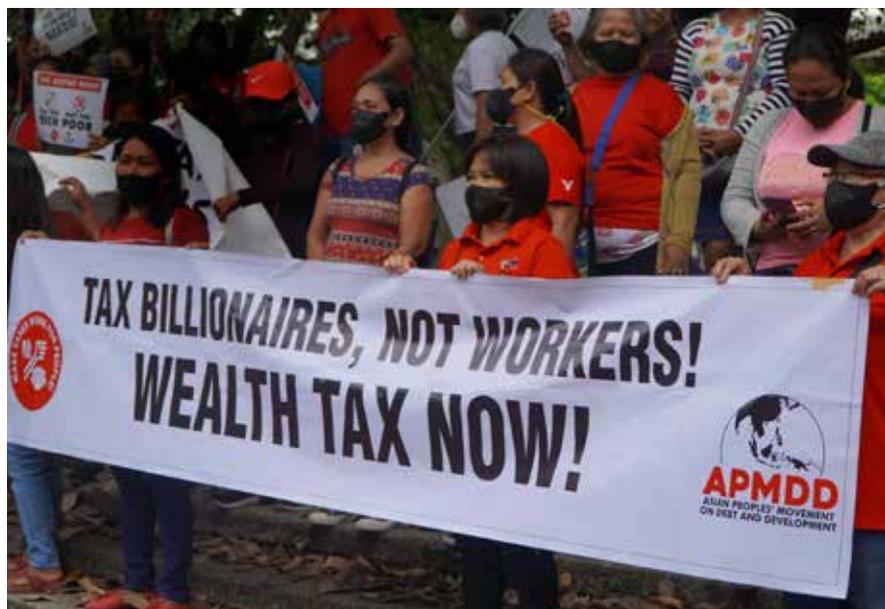
Les ultra-riches ont capté la moitié des nouvelles richesses au cours des dix dernières années et ont maintenant dépassé ce chiffre.

La fortune des milliardaires augmente de 2,7 milliards de dollars par jour alors même que les salaires de 1,7 milliard de personnes ne suivent pas le rythme de l'inflation.

Un impôt allant jusqu'à 5 % sur les multimillionnaires et les milliardaires du monde entier pourrait rapporter 1 700 milliards de dollars par an, soit une somme suffisante pour sortir 2 milliards de personnes de la pauvreté.

sition similaires étaient en vigueur dans d'autres pays riches durant certaines des décennies les plus prospères en termes de développement économique. Ils ont joué un rôle décisif dans l'élargissement de l'accès aux services publics comme l'éducation et la santé. <

Retrouvez le rapport sur: <https://bit.ly/3RzGp9e/>



CCT signées

Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch S.A.

41 salariés

Syndicat Chimie – Industrie Alimentaire
(délégués OGBL: 3/4)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Augmentations salariales: Augmentations des salaires de base de 0,3% en 2023, 0,3% en 2024 et 0,35% en 2025 / Introduction d'une grille salariale avec des avancements liés à l'ancienneté pour les salariés à tâche manuelle: +1,5% après 4 ans de service, +1,1% après 14 ans de service et +0,8% après 24 ans de service

Primes: Intégration et donc consolidation dans la convention de la prime de production de 125 euros pour les salariés à tâche manuelle / Réurrence annuelle d'une prime unique de 250 euros payée en avril / Augmentation de la prime de juin de 5,26% à 400 euros

Autre: La pause de midi est désormais rémunérée pour l'équipe de la logistique

H&M Luxembourg

280 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.01.2023 (rétroactif) - 31.12.2025

Augmentations salariales: Augmentation de la valeur faciale des chèques repas de 6,60 à 10,80 euros (part salariale: 2,80 euros)

Revalorisations: Augmentation du supplément pour heures prestées le dimanche de 70 à 95% / Bon de voyage à hauteur de 1000 euros pour 30 années de service / Chèque cadeau à hauteur de 35 euros pour tout salarié en fin d'année / Octroi d'une prime de départ à la retraite

Congés: 1 jour de congé de base supplémentaire pour les assistants de vente et pour les «visual merchandisers» (27 jours de base) / Entre 1 et 2 jours de congés d'ancienneté supplémentaires selon la tranche d'ancienneté (au total: 3 jours de congés d'ancienneté pour une ancienneté de 5 ans, 5 jours pour 10 ans, 6 jours pour 15 ans, 7 jours pour 20 ans, 8 jours pour 25 ans) / 5 jours de congés supplémentaires pour contrôleurs/contrôleuses (les autres responsables disposent déjà de 5 jours supplémentaires) / Une procédure de prise de congés simplifiée dans l'intérêt du salarié / Introduction d'un compte épargne-temps

Autres: Introduction d'une procédure relative au télétravail pour le personnel administratif / Introduction du droit à la déconnexion / Introduction d'une procédure contre le harcèlement



Cora Luxembourg

466 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 4/8)

Durée de la CCT: 01.01.2022 - 31.12.2024

Revalorisations salariales: Introduction au 1^{er} novembre 2022 d'une nouvelle grille des salaires s'étendant sur 40 ans de carrière. En raison des diverses augmentations qu'a connues le salaire social minimum depuis 2002, l'ancienne grille des salaires était devenue totalement caduque.

Cette grille s'étend sur 10 catégories et l'évolution des salaires dépend de la fonction et la qualification dans les barèmes / Une prime d'expérience mensuelle brute proratisée pour les temps partiels allant de 0 à 40 euros selon l'ancienneté dans la catégorie s'ajoute aux grilles salariales

Prime trimestrielle: La prime trimestrielle de présence est maintenue avec une amélioration: si un arrêt maladie chevauche deux trimestres, seul un trimestre ne sera pas validé pour l'obtention de cette prime

Allocations pour charges familiales: La prime «allocations pour charges familiales» est désormais indexée

Travail du dimanche: Un accord concernant le travail du dimanche au-delà de 4 heures a été trouvé. Celui-ci est réalisé sur base d'un commun accord avec un supplément de 100% pour travail du dimanche déjà existant.

Prime unique: Une prime unique de 240 euros proratisée en fonction du régime hebdomadaire (temps plein/ temps partiel) et de la présence a été versée au courant du mois de décembre 2022

CASINO 2000

118 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Augmentations salariales: Introduction de chèques-repas d'une valeur faciale de 5,60 euros par jour travaillé pour 2023. La valeur faciale des chèques-repas sera augmentée à 8,40 euros au 1^{er} avril 2024 et à 10,80 euros au 1^{er} juillet 2025 (la part salariale reste constante à 2,80 euros). Cette disposition représente pour un temps plein une augmentation nette de 50,40 euros entre janvier 2023 et avril 2024, de 100,80 euros entre avril 2024 et juillet 2025 et de 144 euros à partir du 1^{er} juillet 2025



Etablissement public Salle de Concerts Grande-Duchesse Joséphine-Charlotte «Philharmonie»

180 salariés

Syndicat Imprimeries, Médias, Culture – FLTL
(délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2022 & 01.01.2023 – 31.12.2025

Augmentations: Pour l'année 2022: paiement d'une prime unique de 1000 euros / A partir du 1^{er} janvier 2023: augmentation forfaitaire de 50 euros des échelons de la grille salariale (ce qui correspond à plus de 1% de la masse salariale), alignement du mécanisme d'avancement d'échelons de la grille des salaires du personnel administratif à celui de la grille des salaires des musiciens (1% au lieu de 0,8% par avancement d'échelon), paiement d'une deuxième prime unique de 1000 euros et amélioration des modalités d'attribution de la prime de départ à la retraite (désormais tous les salariés âgés entre 57 et 64 ans pourront en bénéficier)

Autres: Introduction d'un congé social à hauteur de 3 jours de travail par an pour incident majeur à domicile et incident familial majeur

BorgWarner Luxembourg

355 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 8/8)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 30.06.2024

Augmentations: Introduction des chèques-repas avec une valeur faciale de 10,80 euros (participation des salariés à hauteur de 2,8 euros pour les salariés conventionnés / Augmentation du pécule de vacances de base de 550 à 600 euros / Augmentation de la part variable du pécule de vacances à 179 euros

Autres: Octroi d'un jour de congé supplémentaire pour l'ensemble des salariés / Mise à jour et adaptation de la grille salariale existante

New

CATALOGUE DE FORMATION SYNDICALE



2023
2023
2023

Notre nouveau catalogue de formations syndicales vient de sortir !
Nos formations visent à équiper au mieux chacun de nos délégués et leur permettre ainsi d'acquérir toutes les compétences nécessaires dans leurs missions syndicales.



Téléchargez le catalogue en ligne



Accord tripartite sidérurgie LUX2025 – Deuxième réunion du Comité de suivi

Le ministre de l'Économie, Franz Fayot, et le ministre du Travail, Georges Engel, ont convié les syndicats et la direction d'ArcelorMittal Luxembourg à participer le 17 janvier 2023 à la traditionnelle réunion du Comité de suivi de l'accord tripartite sidérurgie LUX2025. Ce rendez-vous annuel permet aux différents acteurs de faire le point sur l'année écoulée. Pour l'OGBL, il permet surtout de contrôler si l'accord est bien appliqué et de vérifier si ArcelorMittal tient ses engagements.

Des emplois sauvegardés

ArcelorMittal emploie aujourd'hui autour de 3 200 salariés au Luxembourg. La restructuration initialement envisagée par ArcelorMittal prévoit que, d'ici fin 2025, ses effectifs ne s'élèvent plus qu'à environ 3 000 salariés sur les 3 500 salariés que l'entreprise comptait encore début 2020. L'OGBL ne pourra évidemment jamais se satisfaire de suppressions de postes de travail, mais souligne néanmoins que le recours à différents instruments dont les préretraites, la cellule de reclassement ou encore des réorganisations en interne a permis d'éviter un plan social.

L'année 2022 n'a pas été l'année des suppressions de postes au sein de l'entreprise. L'OGBL constate néanmoins dans certains cas des dégradations inquiétantes au niveau des conditions de travail. Les réorganisations, les départs difficiles à remplacer, ainsi que la pénurie ambiante de main-d'œuvre impactent en effet négativement la qualité de vie des salariés. Cette situation se reflète d'autant plus au niveau des chiffres des départs. Le nombre de salariés qui ont quitté l'entreprise tourne autour de 450 en moins de 3 ans. L'OGBL y porte au quotidien une attention par-

ticulière et n'oublie pas les discussions en cours en vue du renouvellement de la convention collective de travail, qui elles aussi doivent pouvoir apporter des solutions concrètes au personnel.

À noter également que toutes les réorganisations prévues n'ont pas encore eu lieu. L'OGBL continuera dans ce contexte à accompagner de près les transformations, en veillant tout particulièrement au respect des intérêts des salariés.

Les investissements réalisés et à venir

En 2022, ArcelorMittal a dépassé le niveau de ses engagements en matière d'investissements à réaliser. Pour rappel, l'entreprise s'était engagée à investir entre 165 et 205 millions d'euros. Aujourd'hui, ArcelorMittal a déjà réalisé 2/3 des investissements minimums requis et a donc dépassé le niveau attendu à ce stade. L'OGBL constate donc que l'entreprise respecte ses engagements envers les salariés et le gouvernement luxembourgeois.

Des projets supplémentaires d'investissements, autres que ceux prévus, ont également été abordés lors de la réunion du Comité de suivi. Ces derniers font partie du paquet d'investissements de 130 millions d'euros supplémentaires annoncés en septembre 2022, visant à financer des technologies de décarbonisation pour les sites de Belval et Bissen.

L'avenir d'ArcelorMittal au Luxembourg

En ce qui concerne la construction du bâtiment au Kirchberg qui doit accueillir le nouveau siège de l'entreprise, les travaux ont débuté et devraient s'achever en 2026.





L'OGBL reste également attentif quant au devenir du site de Dommeldange, afin de s'assurer de sa pérennité tout en veillant au respect des garanties données par le groupe quant au maintien des activités au cours de la période de validité de l'accord, et au-delà.

Quant à Bissen, malgré les annonces d'investissements visant à décarboniser le site, l'OGBL demeure relativement inquiet. Le site traverse actuellement une crise sans précédent, dont les raisons sont à rechercher pour l'OGBL dans des choix stratégiques de la division «WireSolutions» qui plombent aujourd'hui les résultats.

Le navire garde le cap et maintient sa vitesse de croisière!

Malgré un contexte géopolitique et sanitaire très instable, des prix de l'énergie volatiles, des restructurations réalisées et à venir, ArcelorMittal continue à afficher des chiffres positifs. Les salariés et les sites luxembourgeois contribuent largement à ce résultat. Il est dès lors évident pour l'OGBL qu'ArcelorMittal doit investir davantage au Luxembourg. Et ceci, aussi bien dans ses activités, qu'au niveau du personnel qui accompagne toutes les évolutions.

Malgré quelques réserves, le bilan de la réunion de suivi s'avère globalement positif. L'OGBL tient en outre à remercier les pouvoirs publics et les ministères compétents pour leur engagement. ◊

Lignes d'autobus desservant des sites industriels Suppressions sans alternatives, l'avenir des lignes en péril

Une délégation de l'OGBL, composée de représentants des syndicats de l'industrie et des transports, a été reçue le 1^{er} février 2023, pour la deuxième fois, par le ministre de la Mobilité, François Bausch, dans le cadre de la suppression des lignes desservant les sites industriels aux heures de changement de poste.

Lors de la première réunion au ministère qui avait eu lieu en décembre 2022, il avait été retenu que la réorganisation des lignes devait améliorer la qualité des transports en commun, en s'adaptant mieux aux besoins des utilisateurs et notamment des travailleurs postés.

Le ministère s'était engagé à trouver des solutions et à ne pas supprimer les lignes desservant les sites industriels tant qu'il n'y aurait pas une alternative de transport, par exemple à travers la mise en place d'un plan de mobilité au niveau des entreprises. Enfin, des études plus étendues devaient être menées au niveau du ministère avant toute décision définitive.

Lors de la réunion de suivi qui s'est tenue le 1^{er} février, le ministre a présenté l'état d'avancement de la réorganisation des lignes et les décisions prises à ce jour.

Bien que l'OGBL salue la décision de maintenir quelques lignes de bus fortement fréquentées, l'OGBL s'oppose à la décision du ministre visant à supprimer 6 lignes de bus desservant des sites industriels sans qu'une alternative de transport n'ait été proposée aux salariés. Les entreprises concernées ont par ailleurs déjà été informés de cette décision.

Selon le ministère, le maintien de ces lignes ne serait plus justifiable. Il s'agit des lignes suivantes:

- 16U Rodershausen - Colmar/Usines;
- 17U Clervaux - Hosingen - Stolzem-bourg/SEO;
- 21U Echternach - Colmar/Usines;
- 92U Bigonville - Colmar/Usines;
- 93U Martelange - Colmar/Usines;
- 94U Boulaide - Colmar/Usines.

Tous les efforts ont-ils été faits pour trouver des alternatives en faveur des salariés? NON!

Des concepts de mobilité plus innovants (navettes, mini-bus, mobilité «on demand») doivent être étudiés par le ministère pour compenser la suppression des lignes.

L'OGBL, ensemble avec ses délégations du personnel, lancent un appel aux entreprises concernées pour qu'elles prennent leurs responsabilités et se mettent en contact avec le ministère de la Mobilité afin de mettre en place des plans de mobilité pour leurs salariés. Le laxisme patronal en matière d'organisation du transport des salariés doit cesser!

L'OGBL veillera à ce qu'un bilan des efforts patronaux et ministériels soit présenté lors de la prochaine réunion. Il faut des solutions de mobilité pour tous!

L'avenir des lignes reste incertain!

Même si les autres lignes continuent pour le moment de desservir les sites industriels, leur sort reste toutefois incertain! Leur maintien ou non dépendra des études actuellement toujours en cours au niveau du ministère, ainsi que des alternatives envisageables. A noter que les études ne seront finalisées qu'au mois de mai.

Les lignes resteront en place jusqu'en mai 2023. Et ensuite?

L'OGBL a demandé qu'une réunion ait lieu dès que les résultats des études seront connus. L'OGBL reste vigilant au moindre détail de la réforme envisagée.

Pour l'OGBL, la réforme du réseau doit garantir un transport en commun de qualité pour les besoins de tous les usagers, y compris des travailleurs postés!

L'OGBL demande dans ce contexte des engagements clairs de la part du ministère et des entreprises! ◇

Pour l'OGBL, la réforme du réseau doit garantir un transport en commun de qualité pour les besoins de tous les usagers, y compris des travailleurs postés!

DOSSIER

#1 2023 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



Le droit du travail et le droit social décryptés



intro

Chaque jour, les expertes et experts du Service Information, Conseil et Assistance ainsi que des syndicats professionnels de l'OGBL s'efforcent de répondre au mieux aux intérêts de nos membres, de répondre à leurs questions et de résoudre leurs problèmes, que ce soit sur le lieu de travail ou avec une institution publique. Ce dossier a pour objectif de

présenter des réponses à maintes questions de nature générale et vous y trouverez un large aperçu des dispositions du droit du travail et du droit social.

Cependant, étant donné que nombre des préoccupations de nos membres sont très spécifiques et basées sur la situation personnelle de la personne concernée, il est clair que ce dossier ne peut être

qu'un premier secours. Si vous avez besoin de conseils précis, en tant qu'apprenti, étudiant, salarié ou pensionné, n'hésitez pas à vous adresser à nos structures compétentes et nous nous engagerons pleinement pour vous.

Nora Back,
présidente de l'OGBL

04



Allocations Familiales

- Allocation de Naissance
- Allocation Familiale
- Allocation de rentrée Scolaire
- Allocation spéciale supplémentaire

06

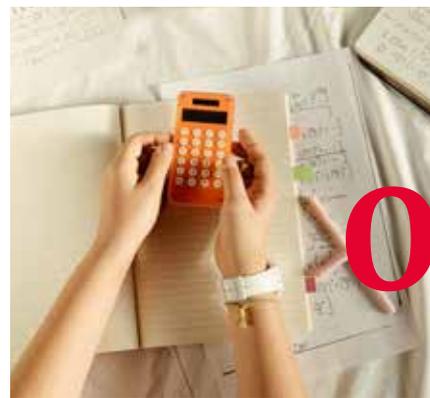


Assurance Dépendance

Congé

- Congé de récréation
- Congé extraordinaire
- Congé parental
- Congé pour raisons Familiales
- Congé d'accompagnement
- Autres congés

09



Durée de travail

Indemnité de chômage



Licenciements



Pensions

- Pension de vieillesse
- Les différentes pensions de survie
- Pension d'invalidité
- Pension minimale
- Forfait d'éducation
- Rente d'accident



Prestations en cas de maladie

- Assurance-Maladie
- Assurance-Maladie Volontaire
- Assurance-Maladie Continuée
- Congé de maternité



Protection de la maternité



Protection des jeunes travailleurs

Salaire Social Minimum



Revenu pour l'inclusion sociale (Revis)

Allocation / Revenu pour personnes gravement handicapées

sommaire

Allocations familiales

Les allocations familiales ont été réformées au 1^{er} août 2016. Uniquement au niveau de l'allocation familiale même, on diffère entre les enfants pour lesquels des allocations ont été perçues avant le 1^{er} août 2016 et ceux pour lesquels le droit n'est ouvert qu'à partir du 1^{er} août 2016.

Le boni pour enfants a été aboli et intégré dans les différents montants. Le groupe familial a également été aboli, de sorte à ce qu'un même montant est dû pour chaque enfant indifféremment du nombre d'enfants.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 (avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2021), les allocations familiales sont de nouveau adaptées à l'évolution des prix (index). Ceci ne vaut toutefois que pour l'allocation familiale proprement dite, pas pour les autres allocations. A noter que l'allocation familiale n'était pas concernée par la manipulation de l'index et que son montant a été augmenté de 2,5 % au 1^{er} juillet 2022, alors que la tranche indiciaire pour les salaires et pensions a été reportée au 1^{er} avril 2023. Avec la fin de la manipulation de l'index décidée par la tripartite, les adaptations des allocations familiales se feront au même moment que celles des salaires et des pensions, à l'exception évidemment de l'adaptation reportée au 1^{er} avril 2023.





Allocation de naissance

L'allocation de naissance se compose de trois tranches à 580,03 € chacune:

Pour l'octroi de l'allocation prénatale, la mère doit se soumettre à 5 examens médicaux et à 1 examen dentaire. La mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg ou elle doit être affiliée elle-même au Luxembourg au moment du dernier examen médical;

Pour l'allocation de naissance même, la mère doit se soumettre à 1 examen postnatal effectué par un médecin spécialiste en gynécologie et obstétrique. L'enfant doit être né viable (gestation de 22 semaines au moins) et la mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg ou elle doit être affiliée elle-même au Luxembourg au moment de la naissance.

Ces deux allocations sont réservées à la mère, liées à la grossesse et donc versées qu'une seule fois chacune, même en cas de naissance multiple, à la mère.

Pour l'allocation postnatale, l'enfant doit être soumis jusqu'à l'âge de 2 ans à 6 examens médicaux effectués par soit par un médecin spécialiste en pédiatrie, soit par un médecin spécialiste en médecine interne, soit par un médecin généraliste.

Allocations familiales

Chez les familles avec au moins 2 enfants pour lesquels des allocations familiales ont été versées au mois de juillet 2016, le montant total, y compris le boni enfants, a été divisé par le nombre d'enfants pour avoir un montant unique par enfant. Ce montant sera préservé jusqu'à la fin du droit à l'allocation familiale. La caisse pour l'avenir des

enfants a communiqué ces montants par écrit aux familles concernées.

Les enfants uniques, ainsi que ceux où le droit à l'allocation n'est ouvert qu'à partir du 1^{er} août 2016, ont droit à une allocation familiale mensuelle de **292,55€**.

Les frontaliers n'ont droit, le cas échéant, qu'à une allocation différentielle.

L'allocation familiale est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis et peut être prolongée, sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de 25 ans.

Majoration d'âge

L'allocation familiale est majorée de **22,11€** pour l'enfant âgé de plus de 6 ans et de **55,20€** pour l'enfant âgé de plus de 12 ans.

Allocation de rentrée scolaire

L'allocation de rentrée scolaire est versée une fois par an, au mois d'août. Elle est fixée à **115 €** pour un enfant âgé de plus de 6 ans et de **235 €** pour un enfant âgé de plus de 12 ans.

Allocation spéciale supplémentaire

Cette allocation est destinée aux enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale d'un enfant sans handicap du même âge. Elle est fixée à **200 €** et peut être payée, comme l'allocation de famille même jusqu'à l'âge de 25 ans.

Assurance dépendance

L'assurance dépendance est une assurance obligatoire qui repose sur le même principe que l'assurance-maladie. La couverture comprend la personne assurée même ainsi que les membres de sa famille. Le montant de la cotisation s'élève à 1,4 % du revenu global brut de l'assuré, réduit d'un

quart du salaire social minimum et prélevé du revenu net.

A noter que les frontaliers et frontalières peuvent également bénéficier des prestations de l'assurance dépendance selon les modalités fixées par les conventions bilatérales.

Congé

Congé de récréation

Le droit au congé de récréation naît après une période de 3 mois de travail ininterrompue auprès du même employeur. Tout salarié, indépendamment de son âge, a droit à un congé de récréation annuel légal de 26 jours ouvrables, la semaine étant mise en compte à raison de 5 jours ouvrables.

Toutes les personnes reconnues comme travailleurs handicapés par le Service des travailleurs handicapés ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

Le congé est en principe fixé selon le désir du salarié. Le congé collectif doit être fixé d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel au courant du premier trimestre de l'année en question. Le congé non encore pris à la fin de l'année peut être reporté sous certaines conditions.

Le nombre de jours de congé peut être substantiellement augmenté par des négociations de conventions collectives de travail.

Congé extraordinaire

Les hommes et femmes salariés ont légalement droit à un congé extraordinaire pour convenances personnelles de:

- 1 jour ouvrable lors du décès d'un parent ou allié du 2^e degré (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur)
- 1 jour ouvrable lors de la déclaration de partenariat du salarié
- 2 jours ouvrables en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles
- 3 jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du 1^{er} degré (père, mère, beau-père, belle-mère, enfant, gendre, belle-fille)
- 3 jours ouvrables pour le mariage du salarié
- 5 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant mineur (enfant né dans le

mariage, hors mariage ou adoptif)

- 10 jours ouvrables pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil

Dans de nombreux cas, aussi bien le congé de récréation que le congé extraordinaire ont été augmentés par des conventions collectives de travail.

Attention: Le congé extraordinaire doit être pris au moment de l'événement.

Congé parental

Conditions:

Le demandeur doit:

- être affilié obligatoirement à la sécurité

sociale luxembourgeoise sur base d'un contrat de travail au moment de la naissance et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental;

- être occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail avec une durée totale d'au moins 10 heures par semaine ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental.

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental est demandé est fixée à 6 ans. En cas d'adoption, la limite d'âge est de 12 ans.

Durées:

Si toutes les conditions sont remplies,

l'employeur est obligé d'accorder le congé parental à plein temps de 6 mois, respectivement de 12 mois en cas de naissances multiples.

Le congé parental à temps partiel ou fractionné est soumis à l'accord de l'employeur et à arrêter dans un plan de congé parental, qui est à introduire, avec la demande, auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants.

Un congé parental à temps partiel ou fractionné n'est pas possible pour les parents demandeurs avec une durée de travail total entre 10 et 20 heures par semaine ou avec contrat d'apprentissage.

Un congé parental à temps partiel consiste en une réduction de 50 % de la durée de



travail et non plus à une réduction de 20 heures. Le fractionnement peut être d'un jour par semaine pendant 20 mois ou de 4 mois distincts pendant une période de 20 mois.

Indemnisation:

L'indemnisation se fait par un revenu de remplacement, soit soumis aux charges sociales et fiscales, calculé par rapport au revenu cotisable des 12 mois précédant le début du congé parental. La limite inférieure correspond au salaire social minimum (2.447,07€ au 01/02/2023) et la limite supérieure correspond à 5/3 du salaire social minimum (4087,69€ au 01/02/2023). Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps et sont proratisés en cas de contrats de travail à temps partiel.

Congé pour raisons familiales

Chaque salarié ayant à charge un enfant nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents peut prétendre au congé pour raisons familiales.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et les parents ne peuvent prendre ce congé en même temps.

Il est possible de proroger la durée sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le congé pour raisons familiales est de:

- 12 jours au total pendant la tranche d'âge de 0-4 ans de l'enfant
- 18 jours au total pendant la tranche d'âge de 4-13 ans de l'enfant
- 5 jours au total pendant la tranche d'âge de 13-18 ans de l'enfant et si celui-ci est hospitalisé

Ces nombres de jours sont doublés si l'enfant en question est bénéficiaire de

l'allocation spéciale supplémentaire. Les jours de congé pour raisons familiales pris avant le 01/01/2018 sont déduits du droit de la tranche d'âge concernée.

L'employeur doit être averti de l'absence, le jour même, par le bénéficiaire ou par une personne interposée, soit oralement soit par écrit. Un certificat médical attestant la durée de l'absence du bénéficiaire du congé doit être remis à l'employeur.

Congé d'accompagnement

Tout travailleur salarié a droit à un congé de cinq jours ouvrables par cas et par an pour accompagner un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante (mère, père, fille ou fils) ou au second degré en ligne collatérale (sœur, frère), le conjoint ou le partenaire qui souffre d'une maladie grave en

phase terminale.

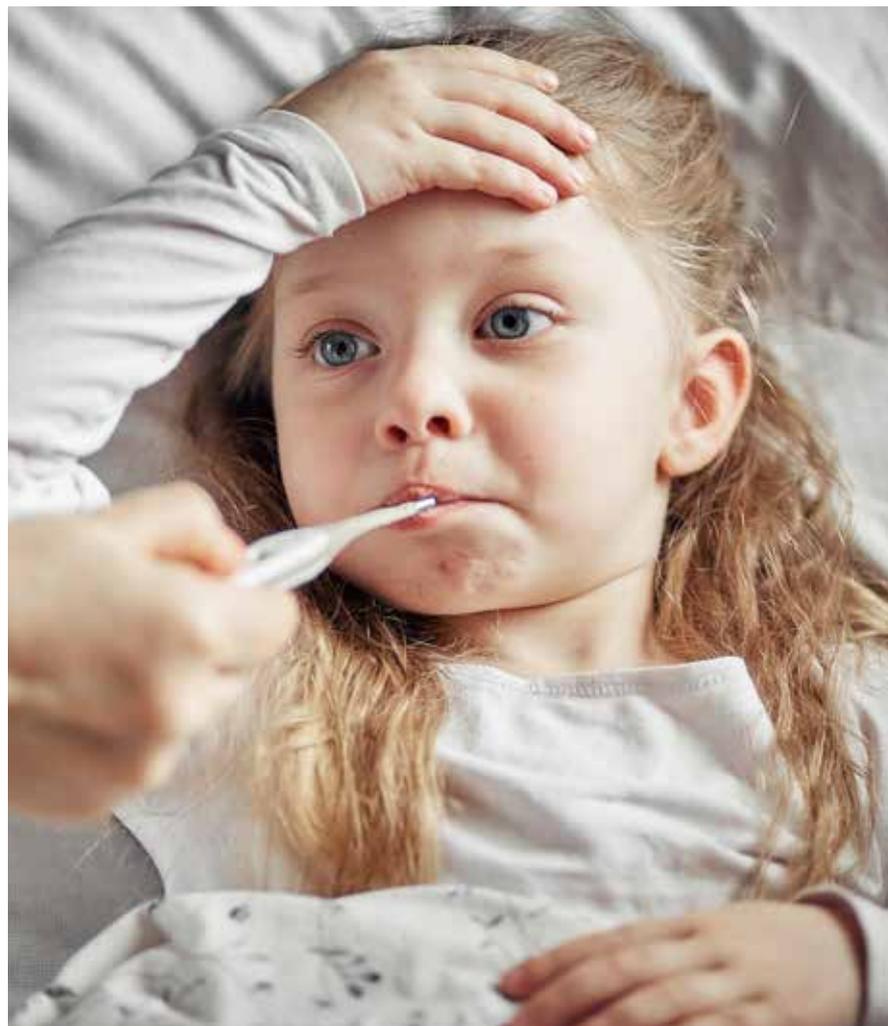
Ce congé peut être fractionné. En accord avec l'employeur, il peut être pris en temps partiel. Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

L'absence y relative doit être attestée par certificat médical et le bénéficiaire est obligé de prévenir son employeur au plus tard le premier jour de son absence.

Autres congés

En dehors des congés énumérés ci-dessus, le Code du Travail prévoit encore d'autres congés spéciaux, tels que le congé formation, congé linguistique...

Veuillez vous adresser au Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL pour plus d'informations.



Durée de travail

Par durée de travail on entend le temps pendant lequel une salariée ou un salarié est à la disposition de son employeur. La durée légale de travail est fixée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine. Cette durée ne peut, en principe, pas être dépassée. Toutefois, la loi prévoit la possibilité d'instaurer une période de référence allant jusqu'à 4 mois et/ou un horaire mobile. Puisque les modalités y afférentes

peuvent varier considérablement, veuillez-vous adresser à une de nos agences.

Les heures supplémentaires peuvent être compensées par un temps de repos rémunéré ou bien, le cas échéant, par un transfert sur un compte épargne-temps à raison de 1,5 heures par heure supplémentaire prestée, respectivement rémunérées avec un supplément de 40 %. Les jeunes de moins de 18 ans touchent un supplément de 100 %. Toutefois, la prestation d'heures supplémentaires par des jeunes n'est permise que sous des conditions restrictives et uniquement si l'employeur ne peut recourir à un salarié majeur.

La loi interdit d'occuper des salariés pendant les dimanches et jours fériés; cependant, quelques dérogations sont permises. Un supplément de 70 % est dû pour le travail presté un dimanche par un

salarié adulte; les jeunes de moins de 18 ans ont droit à une majoration de 100 %. Le travail presté un jour férié est à rémunérer avec un supplément de 100 %.

Dans les entreprises où le travail de nuit (22h00 - 6h00) est d'usage, un supplément est seulement dû si l'entreprise dispose d'une convention collective de travail. Le supplément minimum est alors fixé à 15 %.

Tous les taux énumérés ci-dessus peuvent être majorés par convention collective.

Uniquement le travail de nuit dans le secteur HoReCa est réglé par voie législative. Dans ce cas, chaque heure de travail de nuit prestée entre 1h00 et 6h00 est majorée de 25 %, soit en temps libre, soit en numéraire.

Indemnité de chômage

Une indemnité de chômage est accordée au chômeur involontaire domicilié sur le territoire luxembourgeois, inscrit auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, occupé comme salarié pendant 26 semaines (182 jours), au cours des 12 mois précédant son inscription et avec une durée de travail hebdomadaire de 16 heures au moins.

L'indemnité de chômage s'élève en principe à 80 % du salaire moyen brut des 3 mois précédant la survenance du chômage. Elle ne peut cependant pas dépasser les montants suivants:

- du 1^{er} au 6^e mois: 250 % du salaire social minimum

- du 7^e au 12^e mois: 200 % du salaire social minimum
- du 13^e au 24^e mois: 150 % du salaire social minimum

La durée de l'indemnité de chômage est de 6 à 12 mois selon le nombre de mois travaillés pendant les 12 mois avant l'inscription.

Elle peut être prolongée de 6 mois supplémentaires pour des raisons d'âge, d'invalidité (suivant âge et taux d'invalidité), ou d'affectation à des mesures en faveur de l'emploi, respectivement entre 9 et 12 mois pour des travailleurs âgés de plus de 50 ans en cas d'affiliation à la sécurité sociale supérieure à 20 ans, sans toute-

fois pouvoir dépasser au total 24 mois d'indemnisation.

Les jeunes entre 18 et 21 ans sortant de l'école touchent une indemnité égale à 70 % du salaire social minimum. Les jeunes de 16 à 17 ans sortant de l'école ont droit à une indemnité de 40 % du salaire social minimum.

Le droit à ces indemnités n'est ouvert qu'après 39 semaines d'inscription comme demandeur d'emploi et si ladite inscription est faite endéans l'année qui suit la fin des études. Sous certaines conditions, la durée d'attente peut être ramenée à 26 semaines et l'âge limite peut être prolongé à 28 ans.

Licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par lettre recommandée, moyennant les délais de préavis suivants:

Ancienneté de service	Délais de préavis employeur	Délais de préavis salarié
moins de 5 années:	2 mois	1 mois
5 à 10 années:	4 mois	2 mois
10 années et plus:	6 mois	3 mois

Le délai de préavis prend cours le 15 du mois en cours, si le licenciement a été notifié avant cette date, et il prend cours le 1^{er} du mois suivant, si le licenciement a été notifié après le 14 du mois en cours.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le préavis. Ceci doit être notifié dans la lettre de licenciement ou moyennant un courrier séparé.

Le salarié peut demander par lettre recommandée, dans un délai d'un mois à dater de la notification du licenciement, les raisons de son licenciement. L'employeur est alors tenu d'énoncer dans un délai d'un mois avec précision et par lettre recommandée les motifs. A défaut de motivation écrite dans le délai d'un mois, le licenciement est considéré comme abusif. L'action en demande de réparation d'un licenciement abusif doit être introduite endéans un délai de trois mois.

En outre, la loi reconnaît à la personne licenciée avec préavis le droit aux indemnités de départ suivantes:

ancienneté de service	indemnité de départ
5 ans et plus:	1 mois de traitement
10 ans et plus:	2 mois de traitement
15 ans et plus:	3 mois de traitement
20 ans et plus:	6 mois de traitement
25 ans et plus:	9 mois de traitement
30 ans et plus:	12 mois de traitement

Lorsqu'une entreprise occupe moins de 20 salariés, l'employeur peut opter soit pour le versement de l'indemnité de départ, soit pour une prorogation du délai de préavis. Dans ce cas, il doit indiquer son choix dans la lettre de licenciement.

Les conventions collectives peuvent prévoir des préavis et indemnités de départ différents; ceux-ci doivent toujours être plus favorables que la loi.



Pensions

La réforme du système des pensions n'a en principe rien changé aux indications qui suivent. Toutefois, le calcul des pensions a été révisé. Jusqu'à présent, le montant mensuel brut théorique de la pension est indiqué sur le relevé annuel d'affiliation à partir du 55^e anniversaire de l'assuré. Vous pouvez également demander une simulation (à titre indicatif) de la pension auprès de la Caisse Nationale de Pension.

Pension de vieillesse

Chaque femme et homme assuré ayant à son actif au moins 120 mois d'assurance, y compris ceux pour l'activité dans un pays avec lequel le Luxembourg est lié par un instrument bi- ou multilatéral de sécurité sociale, a droit à la pension de vieillesse normale à l'âge de 65 ans. Si l'assuré, à l'âge de 65 ans, ne remplit pas la condition précitée, les cotisations effectivement versées sur son compte, à l'exclusion de la part à charge de l'État, lui sont remboursées sur demande, compte tenu de l'adaptation à l'indice du coût de la vie.

Les assurés ont droit à la pension de vieillesse anticipée

- à l'âge de 60 ans s'ils ou elles ont à leur actif 480 mois d'assurance
- à l'âge de 57 ans s'ils ou elles ont à leur actif 480 mois d'assurance¹

à condition qu'ils cessent toute activité professionnelle autre qu'insignifiante ou occasionnelle et si le revenu y relatif, réparti sur une année civile entière, ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum par mois. Chaque personne n'ayant pas encore atteint l'âge de 65 ans, ayant travaillé au moins pendant 12 mois durant sa vie, ayant arrêté de travailler pour des raisons familiales et étant en bonne santé, peut souscrire à une assurance pension volontaire. En outre, la législation actuelle prévoit la

possibilité de rachat de périodes de pension manquantes.

Les différentes pensions de survie

Les personnes pouvant éventuellement bénéficier d'une pension de survie sont les suivantes:

- le conjoint survivant²
- le conjoint ou la conjointe divorcé
- les parents et alliés en ligne directe et les parents en ligne collatérale jusqu'au deuxième degré
- les enfants de l'assuré et éventuellement les enfants ayant été à sa charge.

Les conditions d'attribution des pensions de survie:

Comme l'attribution des différentes pensions de survie est liée à des conditions de stage et des conditions d'attribution spécifiques, nous vous prions de vous adresser, en cas de doute, à une des agences ou antennes du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL.

Pension d'invalidité

Chaque assuré, ayant à son actif 12 mois d'assurance pendant les 3 années précédant la date d'invalidité, peut demander une pension d'invalidité. Cette condition de stage n'est pas nécessaire, si l'invalidité provient d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. La pension d'invalidité est accordée à l'assuré tant que l'incapacité de travail persiste. A noter qu'est considéré comme invalide au sens de la loi l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il est exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

¹ seront prises en compte exclusivement les périodes d'assurance effectivement travaillées.

² selon les dispositions de la loi du 9 juillet 2004 sur le partenariat, les personnes vivant en couple sont assimilées.

Pension minimale

L'assuré a droit à une pension minimale de 2.112,78€ (indice 898,v93 au 01/02/2023) s'il peut se prévaloir de 40 années d'assurance. Si l'assuré n'atteint pas ce seuil, mais peut justifier d'au moins 20 années d'assurance, la pension se réduit d'un quarantième pour chaque année manquante. Le conjoint survivant a droit au même montant, les orphelins à 576,59€ (indice 898,93 au 01/02/2023). A noter que la législation prévoit également des dispositions de non-cumul.

Forfait d'éducation

Le forfait d'éducation est une prestation allouée au parent qui s'est consacré à l'éducation d'un ou de plusieurs enfants, si sa pension ne tient pas compte des périodes d'éducation de ces enfants.

Les parents adoptifs ont droit au forfait d'éducation si l'enfant était âgé de moins de quatre ans au moment de l'adoption. Le cas échéant, le forfait d'éducation est encore alloué à la personne qui s'est occupée en lieu et place des parents de l'éducation d'un enfant.

Si, en raison de circonstances exceptionnelles, les parents vivaient à l'étranger au moment de la naissance de l'enfant, une dispense de la condition de résidence peut être accordée.

Le montant brut du forfait d'éducation correspond à 86,54€ par enfant et par mois.

Le forfait d'éducation est dû à partir de l'âge de 65 ans, si la personne intéressée en fait la demande.

Rente d'accident

En cas d'incapacité de travail à la suite d'un accident de travail, le salarié accidenté touche de la part de la Caisse nationale de santé une indemnité identique au montant des indemnités pécuniaires de maladie. En cas d'accident de travail reconnu comme tel, cette prestation se fait au nom et pour le compte de l'assurance accident. Elle se limite dans tous les cas à 78 semaines pendant une période de référence de 104 semaines.

Une rente d'accident peut être sollicitée en cas d'incapacité de travail totale temporaire, respectivement en cas d'incapacité de travail partielle permanente.

Si l'accident entraîne la mort de la personne assurée, les ayants-droit survivants touchent une indemnité et la pension de survie.

...en cas de maladie

Assurance-maladie

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les salariés en cas de maladie ont droit au maintien de leur salaire par l'employeur jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité pendant une période de référence de 18 mois successifs. A partir du mois suivant, la prise en charge est assurée par la Caisse nationale de santé. La prise en charge incombe de nouveau à l'employeur le mois qui suit celui ou la condition des 77 jours susmentionnée n'est plus remplie. Le droit aux indemnités pécuniaires de maladie, y compris le maintien de salaire susmentionné, se limite à 78 semaines pendant une période de référence de 104 semaines.

Assurance-maladie volontaire

Chaque personne résidant au Grand-Duché

peut s'assurer sur base volontaire. Dans ce cas, les prestations en nature ne sont accordées qu'après un stage de 3 mois.

Assurance-maladie continuée

Lors de la cessation des relations de travail, l'assurance-maladie est maintenue pour le mois en cours et les 3 mois subséquents, à condition que le salarié ait été assuré pendant les 6 mois précédents. Pour les maladies en cours de traitement au moment de la cessation de l'affiliation l'assurance-maladie peut être prolongée de 3 mois supplémentaires. Si l'incapacité de travail est due à un accident de travail, l'assurance-maladie peut être prolongée de 9 mois. Ces conditions ne comptent que pour les prestations de soins de santé. Toutefois et sous certaines conditions, le paiement des indemnités pécuniaires

peut également être continué. A ce sujet, nous recommandons aux concernés de prendre conseil auprès de nos agences, de préférence avant la fin de la relation de travail. Le salarié peut, dans un délai de 6 mois, contracter auprès de la Caisse nationale de santé une assurance continuée.

Congé de maternité

La loi interdit l'occupation d'une femme enceinte, respectivement accouchée pendant 8 semaines avant et 12 semaines après l'accouchement. Pendant cette période, la Caisse nationale de santé alloue un congé de maternité identique à la prestation en cas de maladie sous condition que la femme concernée ait travaillé pendant au moins 6 mois au cours de l'année précédant le début du congé de maternité.

Protection de la maternité

La législation sur la protection des femmes enceintes, accouchées et allaitantes comprend un certain nombre de dispositions telles que:

- droit à une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux prévus par la loi
- définition d'un certain nombre de travaux dangereux pour la santé ou la sécurité de la femme enceinte ou allaitante
- interdiction pour les travaux les plus dangereux; aménagement pour les autres travaux
- autre affectation avec maintien du

salaires antérieurs au cas où, suite à l'avis d'un médecin du service de santé au travail compétent, il n'est pas possible d'éliminer les risques; si un changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible, la salariée doit être dispensée du travail

- interdiction de licenciement pendant la grossesse et jusqu'à 12 semaines après l'accouchement; au cas où la grossesse est déclarée pendant la période d'essai prévue dans un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est suspendue jusqu'à la fin de la période d'interdiction de licenciement

- interdiction de prester des heures supplémentaires par les femmes enceintes et allaitantes
- interdiction de travail pendant 8 semaines avant et 12 semaines après l'accouchement.

En outre, les mères qui allaitent ont droit, après la reprise de leur travail, à une pause d'allaitement soit de deux fois 45 minutes, soit de 90 minutes (p. ex. si la pause de travail habituelle est de moins d'une heure), au début et/ou à la fin de leur journée de travail.



Protection des jeunes travailleurs

Les dispositions légales sur l'emploi de jeunes salariés s'appliquent à tous les jeunes jusqu'à l'âge de 18 ans révolus. Elles interdisent en principe les heures supplémentaires, le travail de nuit, du dimanche, des jours fériés, le travail à la tâche et le travail à la chaîne.

Elle dispose en outre que les heures de classe sont à considérer comme heures de travail et que le jeune salarié (jusqu'à 21 ans accomplis) doit se soumettre à des examens médicaux périodiques.



Salaire social minimum

Les dispositions légales en relation avec le salaire social minimum s'appliquent à tous les salariés sans exception. Le salaire social minimum est fixé à:

depuis le 01/02/2023	indice 898,93
de 15 -17 ans (75 %)	1.835,30 €
de 17 -18 ans (80 %)	1.957,65 €
plus de 18 ans (100 %)	2.447,07 €

En cas d'adaptation après publication de la présente, veuillez vous référer à nos

paramètres sociaux disponibles à nos agences, ainsi que sur nos sites internet. Vous pourrez inscrire les montants dans le tableau ci-dessous. Le taux horaire du salaire social minimum est calculé en divisant le salaire social minimum mensuel par 173.

depuis le 01/02/2023	indice 898,93
de 15 -17 ans (75 %)	10,61€
de 17 -18 ans (80 %)	11,32 €
plus de 18 ans (100 %)	14,14 €

Remarque: Pour les salariés et salariées justifiant une qualification professionnelle dans le travail qu'ils exercent, le salaire social minimum est majoré de 20 % (= 2.936,48 €, indice 898,93).

Les taux pour jeunes salariés ainsi que les salaires minimums peuvent être améliorés substantiellement par les négociations de conventions collectives de travail.

REVIS – Revenu pour l’inclusion sociale

Le Revenu pour l’inclusion sociale (REVIS) constitue une limite inférieure de revenus a été adapté à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le nouveau REVIS a deux composantes. D’une part, l’allocation d’inclusion, destinée à parfaire la différence entre les montants maxima définis par la loi et la somme des ressources dont la communauté domestique dispose. D’autre part, l’allocation d’activation destinée à soutenir une personne participant à une mesure d’activation.

Le demandeur doit remplir les conditions suivantes:

- résider officiellement et effectivement au Grand-Duché de Luxembourg,
- avoir au moins 25 ans,
- disposer de ressources insuffisantes pour sa communauté domestique,
- être inscrit à l’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM) et rechercher activement un emploi,
- être prêt à épuiser toutes les possibilités pour améliorer sa situation.

Une personne de moins de 25 ans peut bénéficier du REVIS si:

- elle élève un enfant pour lequel elle touche les allocations familiales,
- elle est enceinte (à partir de 8 semaines avant l’accouchement),
- elle est inapte à gagner sa vie;
- elle est aidante d’une personne touchant l’assurance dépendance.

Les demandeurs en provenance d’un pays hors UE doivent faire preuve d’une résidence effective au Luxembourg pendant 5 ans au cours des 20 dernières années. Les demandeurs en provenance d’un pays de l’UE, qui sont nouvellement entrés au pays, n’ont pas droit au REVIS pendant les 3 premiers mois de leur séjour au Luxembourg.

Attention: Ne peut pas bénéficier du REVIS, la personne:

- qui a abandonné ou réduit volontairement son activité professionnelle,
- qui a été licenciée pour faute grave,
- qui bénéficie d’un congé sans solde ou à temps partiel,
- qui poursuit des études supérieures,
- qui ne respecte pas la convention de collaboration avec l’ADEM ou qui refuse de participer à une mesure proposée par l’ADEM,
- qui refuse de collaborer avec l’Office national d’inclusion sociale (ONIS),
- à laquelle l’indemnité de chômage a été retirée,
- qui a fait une déclaration incomplète ou inexacte au Fonds national de solidarité (FNS).

Montants de l’allocation d’inclusion (au 01.02.2023):

- par adulte 858,49 €
- par enfant 266,54€
- majoration par enfant d’un ménage monoparental 78,75 €
- forfait pour frais communs par ménage 858,49 €
- majoration pour frais communs par ménage avec enfants 128,82 €

La demande est à introduire par formulaire au FNS (Fonds national de solidarité).

Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées

La loi relative à l’allocation spéciale pour personnes gravement handicapées a été abrogée par la loi du 19 juin 1998 concernant l’assurance dépendance excepté pour les personnes bénéficiant de cette prestation en date du 31.12.1998.

Revenu pour personnes gravement handicapées

Peut prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées, la personne qui remplit toutes les conditions suivantes:

- être âgée de 18 ans au moins
- présenter une diminution de la capacité de travail de 30 % au moins par suite d’une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience; la déficience doit être acquise avant l’âge de 65 ans
- présenter un état de santé qui est tel que tout effort de travail s’avère contre-indiqué ou dont les compétences de travail sont si réduites qu’il s’avère impossible d’adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins
- avoir l’autorisation de résider sur le territoire du Grand-Duché, y être domiciliée et y résider effectivement.

Le montant du revenu pour personnes gravement handicapées correspond **1716,97€** (ind. 898,93) pour une personne adulte et est également géré par le Fonds national de solidarité.

sica

Service Information, Conseil et Assistance

Besoin d'assistance au travail, problème avec la sécurité sociale, difficulté à remplir la déclaration d'impôts ? Nous sommes là pour vous aider!

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

hello.ogbl.lu

Secteur du commerce: Plus de 1 000 salariés supplémentaires profitent d'une convention collective

Dans le secteur du commerce et des garages – un secteur où le taux de couverture des conventions collectives est parmi les plus bas au Luxembourg – plus 1 000 salariés supplémentaires bénéficient désormais d'une convention collective de travail. En effet, au cours de ces deux dernières années, l'OGBL a négocié toute une série de nouvelles conventions collectives, et a également pu élargir le champ d'application de la convention collective des garages.

Ces deux dernières années, c'est surtout dans le secteur de la mode que de nouvelles conventions collectives ont pu être signées. Si c'est avant tout dans les multinationales de la mode comme H&M, Index ou C&A que les premières conventions collectives ont pu être implémentées, de plus en plus de petites enseignes leur emboîtent le pas. Ainsi, des conventions collectives ont pu être signées ces

derniers temps dans des entreprises employant vingt ou moins de salariés.

Grâce à l'action de l'OGBL dans le secteur du commerce et des garages, ce sont aujourd'hui plus de 15 000 salariés qui tombent ainsi sous le champ d'application d'une CCT et qui bénéficient ainsi de conditions de travail plus favorables que ce que prévoit la loi.

Le syndicat Commerce continuera évidemment à améliorer les conditions de travail dans le secteur par une politique tarifaire offensive visant à augmenter le taux de couverture des CCT.

Or, cette volonté a des limites: ainsi, la très grande majorité des entreprises dans le secteur du commerce de détail emploient moins de 15 salariés. En termes de ressources, il est quasiment impossible de négocier des conventions collectives dans des centaines de petites

entreprises. C'est la raison pour laquelle le syndicat Commerce de l'OGBL revendique une convention collective sectorielle pour les petits commerces.

La CLC, qui représente les employeurs du secteur, refuse catégoriquement de négocier une convention collective sectorielle et soutient que les entreprises n'auraient aucun intérêt à le faire.

Les récents accords et le fait que toute une série de petites entreprises ont négocié et signé des conventions collectives démontrent pourtant le contraire!

Le syndicat Commerce de l'OGBL continue de revendiquer l'introduction d'une convention collective sectorielle pour les salariés des petits commerces. Parallèlement, il continue de négocier de nouvelles CCT au niveau des entreprises et améliore ainsi concrètement les conditions de travail et de salaire dans le secteur. ◊



Elections sociales chez ACE Sécurité – L’OGBL se renforce dans le secteur du gardiennage

A l’issue des élections sociales qui ont eu lieu récemment chez ACE Sécurité S.A., l’OGBL dispose désormais de deux délégués dans l’entreprise, à savoir un délégué effectif et un délégué suppléant. Les salariés de l’entreprise devaient élire au total deux délégués effectifs et deux délégués suppléants – les deux mandats restants sont revenus à des délé-

gués non-syndiqués. Avec cette élection, l’OGBL se renforce dans le secteur du gardiennage, ce qui a évidemment son importance dans le cadre des futures négociations et actions qui auront lieu dans cette entreprise de sécurité.

Les nouveaux délégués peuvent désormais compter sur la solidarité de l’OGBL en

matière d’assistance et d’expertise afin de défendre au mieux les intérêts des salariés de l’entreprise.

A.C.E Sécurité S.A. est une société de sécurité privée luxembourgeoise créée en 2017 qui est située à Schouweiler et qui emploie environ 45 personnes. ◊

Le syndicat Commerce de l’OGBL se renforce

La grande famille de l’OGBL Commerce s’étend au secteur de la distribution pharmaceutique. Hanff - Global Health Solutions dispose désormais de sa première délégation du personnel OGBL.

L’entreprise centenaire, spécialisée dans la distribution de médicaments, de produits pharmaceutiques et vétérinaires, est située à Ellange. Le grossiste qui assure le service et la logistique aux laboratoires pharmaceutiques et aux prestataires de

soins occupe une centaine de salariés. L’OGBL occupe la totalité des mandats effectifs, à savoir cinq, ainsi qu’un mandat de suppléant. Cet élargissement dans le secteur démontre une nouvelle fois la confiance accordée par les salariés au syndicat Commerce de l’OGBL.

Les nouveaux délégués peuvent compter sur le soutien, l’assistance et l’expertise de l’OGBL, afin de défendre au mieux les intérêts des salariés dans leur entreprise. ◊



Accords non respectés chez Paul Wurth Luxembourg

C’est avec la plus grande stupéfaction que l’OGBL a pris connaissance, début janvier, de l’écartement de Georges Rassel de son poste de CEO de Paul Wurth Luxembourg et de la région Europe. Cette nouvelle tumultueuse et inopinée constitue une première pour l’entreprise et a créé une onde de choc auprès des salariés de l’entreprise.

Les représentants des salariés, fortement soutenus par l’OGBL ainsi que le LCGB ont demandé la tenue d’une réunion

d’urgence avec la direction générale afin de tenter de comprendre les raisonnements derrière cette décision tout à fait surprenante qui rompt directement avec les engagements convenus par le groupe. Une réunion qui a également eu lieu récemment.

La décision inopinée à l’égard du CEO suscite de vives inquiétudes sur les intentions du groupe SMS quant à l’avenir de Paul Wurth Luxembourg. En effet, le groupe SMS, qui détient la majorité des

actions depuis presque deux ans, prouve par cette manœuvre qu’il ne respecte pas les engagements convenus. Il existe désormais un risque réel de cassure du dialogue social au sein de l’entreprise. La qualité de ce dialogue social a donné l’exemple depuis de nombreuses années dans le pays et a permis de consolider les acquis sociaux des salariés avec leur imposant savoir-faire dans le domaine de la sidérurgie-métallurgie et des conceptions technologiques d’avenir. ◊

Secteur Horeca

Une convention collective sectorielle pour pallier au manque de main-d'œuvre

Le syndicat Commerce de l'OGBL et son comité Horeca souhaitent réagir aux propos tenus en fin d'année dernière par le secrétaire général de la fédération patronale Horesca sur les ondes de RTL. En effet, en tant qu'invité de l'émission *Background*, le 3 décembre 2022, François Koepp a abordé le manque de main-d'œuvre dans le secteur de l'Horeca comme il le fait régulièrement depuis plusieurs mois. A l'heure actuelle, environ 3 000 postes ne seraient pas occupés.

En même temps, le secrétaire général de la fédération Horesca a critiqué le droit du travail luxembourgeois, estimant qu'il ne serait pas assez flexible en matière de temps de travail et qu'il faudrait pouvoir faire travailler des salariés au-delà de 40 heures par semaines. Non seulement le droit du travail prévoit déjà une grande flexibilité dans le cadre de la loi PAN (jusqu'à 20% de temps de travail en plus ou en moins avec un plan d'organisation du travail), mais il prévoit également de nombreuses exceptions pour le secteur de l'Horeca.

Mais au-delà de ces considérations, c'est précisément l'attitude du patronat dans le secteur, dont Monsieur Koepp est le porte-parole, qui est en grande partie responsable du manque de main-d'œuvre actuel. Ainsi, une récente analyse du Stattec identifie le secteur de l'Horeca comme étant le secteur avec les salaires les plus bas au Luxembourg.

A ces bas salaires s'ajoutent des conditions de travail très peu attractives, surtout en matière de temps de travail. Ainsi, les coupures non-rémunérées de plusieurs heures entre deux services rendent souvent toute conciliation entre vie privée et vie professionnelle très com-

pliquée, voire impossible. Pour beaucoup de salariés du secteur, dont une forte proportion de frontaliers, venir travailler au Luxembourg pour un salaire minimum n'est plus intéressant au regard des horaires de travail.

Pallier au manque de main-d'œuvre dans le secteur doit passer par un regain d'attractivité du secteur pour les salariés. Des augmentations de salaire conséquentes sont nécessaires. Les métiers du secteur doivent absolument être revalorisés!

Rendre le secteur plus attractif ne passe certainement pas par encore davantage de flexibilité au niveau du temps de travail, mais au contraire, par des formules plus enclines à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que par des réductions du temps de travail

sans perte de salaire.

Soucieux de l'attractivité du secteur, le syndicat Commerce de l'OGBL a envoyé, en date du 18 octobre, une demande d'entrevue à la fédération Horesca pour discuter de l'éventuelle négociation d'une convention collective sectorielle. Or, à ce jour, la fédération Horesca n'a toujours pas daigné répondre à cette demande d'entrevue.

L'OGBL a pris ses responsabilités lorsqu'il s'agissait d'atténuer les conséquences de la pandémie sur le secteur et n'a pas hésité à signer un plan de maintien dans l'emploi avec la fédération Horesca. Aujourd'hui, c'est au patronat du secteur de prendre ses responsabilités et d'ouvrir les négociations en vue d'une convention collective sectorielle avec l'OGBL. ◊



improof

www.improof.lu

une nouvelle plateforme de réflexion pour une économie durable et juste

La Chambre des salariés vient de lancer improof, une nouvelle plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.

La plateforme se focalise sur différents thèmes relevant notamment de la politique économique et sociale.

La plateforme souhaite mettre en avant des contributions d'auteur·e·s désireux·ses de mener des réflexions en faveur :

- d'un travail dans des conditions de grande qualité,
- de la durabilité écologique et sociale,
- d'une consommation éco- et socio-responsable,
- du développement socio-économique,
- d'une justice distributive et de la cohésion sociale,
- de la lutte contre les exclusions et les inégalités,
- d'une formation initiale et continue englobant le développement de l'être humain dans tous les aspects de la vie.

Découvrez les derniers articles



Conclusion de la tripartite sectorielle aviation

Suite à l'accord de principe trouvé lors de la réunion tripartite du 26 septembre 2022, l'OGBL, le LCGB et le NGL-SNEP ont finalisé avec la direction générale de Luxair les différents textes y afférents.

Après validation des différents textes, ceux-ci ont été signés en date du 22 décembre 2022.

Pour rappel, les points essentiellement retenus, sont:

Au vu d'une nette amélioration de la conjoncture permettant un retour à une meilleure fortune de l'entreprise, les parties ont mis fin au Plan de Maintien dans l'Emploi (PdME) à partir du 1^{er} janvier 2023.

La fin du PdME permet donc:

- la fin du chômage partiel pour raison

conjoncturelle avec effet immédiat;

- la fin du chômage partiel structurel pour les salariés dans la cellule de reclassement (CDR) au 1^{er} janvier 2023;
- le Conseil de gouvernement maintient sa décision du 23 juillet 2021 quant à l'autorisation d'affectation des 69 salariés de la CDR dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'oeuvre;
- les préretraites prévues initialement pour l'année 2023 restent garanties sur base volontaire des salariés;
- la fin du gel des salaires à partir du 1^{er} janvier 2023.

Conjointement avec l'avenant au PdME, les partenaires sociaux ont signé un avenant à la convention collective de travail fixant la reprise des augmentations de salaire (annuités ou biennales) telles que prévues aux barèmes à partir du 1^{er} janvier 2023.

Les syndicats remercient vivement tous les salariés de Luxair pour leur engagement et leur support sans lequel ce résultat n'aurait pas pu être obtenu.

Concernant l'état actuel du dialogue social, une série de réunions unilatérales avec le médiateur ont été tenues, lors desquelles les organisations syndicales et les représentants des salariés ont présenté les demandes et doléances des salariés.

Après ces réunions de concertation, le médiateur vient de fixer, pour le mois de janvier, une première réunion de médiation avec toutes les parties en vue de trouver des solutions concrètes.

Les organisations syndicales resteront engagées jusqu'à la résolution de tous les problèmes dans l'intérêt de tous les salariés de Luxair. ◊



Secteur de la santé, des soins et des services socio-éducatifs **Plus de personnel. Maintenant!**



Le manque de personnel continue à se faire cruellement ressentir tant au niveau des maisons de soins, des services de soins à domicile, des hôpitaux que des établissements socio-éducatifs. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL n'a cessé de tirer la sonnette d'alarme et d'attirer l'attention sur ce grave problème.

Déjà avant la pandémie, l'OGBL avait réclamé dans ce contexte des dotations en personnel adaptées aux besoins réels

du terrain. Même si ces dernières années, sous la pression continue de l'OGBL, les responsables politiques ont enfin reconnu le problème et ont pris quelques décisions allant dans la bonne direction, il manque aujourd'hui encore des pistes de solutions à court terme au regard de l'urgence de la situation. Il faut rappeler qu'en comparaison européenne, le Luxembourg est plutôt mal placé en matière de dépenses de santé par rapport au PIB. Il faudra donc absolument investir à l'avenir davantage dans notre système de santé.

Les salariés du secteur constatent régulièrement que la charge de travail est loin d'être correctement proportionnée, voire dangereusement disproportionnée, par rapport au personnel disponible.

Il est grand temps de réfléchir à la qualité de nos établissements de santé, de soins et socio-éducatifs et de mettre un terme à cette situation permanente de sous-effectif! Si le problème de manque de personnel était souvent nié dans le passé, aujourd'hui plus personne n'ose

prétendre qu'il n'y a pas de pénurie. Et cette pénurie ne doit justement pas servir d'excuse pour se soustraire à la nécessité de fixer des dotations claires et contraignantes en matière de personnel.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique dans ce contexte des seuils minima en matière de personnel, adaptés aux besoins, permettant de prester un service de qualité et d'offrir de bonnes conditions de travail.

Pour pouvoir mettre ceci en œuvre, il est urgent de revoir à la hausse les dotations en personnel dans le secteur socio-éducatif et des soins. Dans le secteur hospitalier, il faut introduire des dotations minimales définissant d'une part la clé de répartition du personnel en fonction du nombre de lits, et d'autre part les qualifications du personnel soignant en nombre suffisamment élevé.

De l'autre côté, les tentatives visant à empêcher ou affaiblir les efforts pour augmenter les effectifs, en prétendant ne pas trouver du personnel qualifié, doivent cesser. Car c'est précisément la clé pour améliorer la situation et ainsi attirer davantage de personnel.

Dans ce contexte, l'OGBL constate avec étonnement qu'en septembre dernier, selon les chiffres officiels, au total 425 professionnels de santé étaient inscrits à l'ADEM et auraient pu être engagés dans les domaines relevant des «professions médicotéchniques», «soins paramédicaux» et «rééducation et appareillage».

Par ailleurs, dans certains secteurs comme celui des soins à domicile et celui des laboratoires privés ou encore le secteur socio-éducatif, le personnel est engagé principalement et souvent de façon involontaire, par le biais de contrats à temps partiel afin de simplifier les planifications et d'exploiter au maximum les fluctuations des périodes de référence, et ce au détriment des salariés. Que cela entraîne des conséquences négatives considérables sur l'équilibre entre vie pri-

vée et vie professionnelle des salariés et ne contribue certainement pas à l'attractivité des professions qui connaissent aujourd'hui une pénurie ne semble guère perturber les employeurs.

Il serait possible ici de récupérer des heures dans le secteur, en augmentant les heures des contrats à temps partiel involontaires et d'obtenir au passage des améliorations considérables en matière de conditions de travail. Le tout, par une amélioration de la planification, avec évidemment, du point de vue des employeurs, le «risque fâcheux» de créer ponctuellement des surdotations. Ce qui aurait cependant comme conséquence des améliorations qualitatives significatives pour les patients et le personnel.

En revanche, dans le secteur socio-éducatif, il est plus que surprenant que seule une fraction des élèves qui suivent des formations d'éducateurs en alternance, ne soient recrutés et payés en tant qu'«éducateurs en formation». Les futurs éducateurs se voient souvent confrontés à des employeurs prétendant qu'il n'y a pas suffisamment de postes d'éducateurs libres. Ils sont alors classés dans des carrières précaires inférieures. Ceci n'est absolument pas compréhensible dans un secteur où la pénurie d'éducateurs est d'ailleurs reconnue officiellement aussi bien par la politique que par les employeurs. Une augmentation des dotations en matière de personnel permettrait donc non seulement de remédier à court terme à la pénurie de personnel, mais à plus long terme d'ouvrir la voie à des jeunes en valorisant et en reconnaissant leur formation.

De manière générale, le nombre de contrats de travail à durée déterminée a augmenté au Luxembourg de 45,6% en 2021. Une tendance que l'OGBL constate également dans le secteur de la santé, des soins et des services socio-éducatifs, surtout parmi les jeunes qui sont les premiers concernés par ce phénomène. Ceci est d'autant plus incompréhensible dans un secteur où le manque de personnel est donc plus qu'évident. La révision, voire

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique des seuils minima en matière de personnel, adaptés aux besoins, permettant de prester un service de qualité et d'offrir de bonnes conditions de travail.

l'introduction de dotations minimales permettrait certainement de remédier à cette évolution et d'attirer ainsi davantage de jeunes talents.

En 2020, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL avait déjà attiré l'attention sur cette situation désastreuse et la nécessité de protéger les salariés du secteur sous le slogan «Uni Eis Geet Näischt». Lors des négociations des conventions collectives, l'accent a ensuite été mis par l'OGBL sur l'amélioration de la qualité des emplois et sur les moyens pour les salariés de se reposer de leur travail intensif.

Toutefois, il est indispensable, de créer des postes supplémentaires dans le secteur et ensuite de les répartir et de les pérenniser par le biais de dotations minimales. C'est la raison pour laquelle le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique: Plus de personnel. Maintenant! ♦

L'OGBL revendique plus de transparence et un cadre clair en matière de dialogue social dans les Écoles européennes

L'OGBL se bat aussi bien au niveau national qu'international pour faire respecter les droits des salariés des Écoles européennes, dont les conditions de travail sont régies par des statuts établis par le Conseil supérieur européen siégeant à Bruxelles. Ces statuts, qui s'opposent sur un certain nombre d'aspects aux différents droits nationaux, sont à l'origine de plusieurs incohérences – également au Luxembourg – notamment en ce qui concerne les chargés de cours qui subissent depuis des années une série d'injustices et d'inégalités intolérables. Dans ce contexte et afin d'améliorer la situation de l'ensemble du personnel de ces écoles, l'OGBL réclame une meilleure collaboration avec les organisations syndicales et plus de transparence de la part du Conseil supérieur européen, ainsi que le respect et l'application du droit du travail luxembourgeois, incluant les règles définissant le dialogue social au niveau national.

Au Luxembourg, l'OGBL est sur le terrain pour défendre ses membres et conseiller ses délégués dans leur travail au quotidien. L'OGBL constate que les droits et les intérêts du personnel des Écoles européennes au Luxembourg sont souvent remis en cause en ce qui concerne la gestion du temps de travail, la rémunération ou bien encore les droits et les missions dévolus aux délégations du personnel. L'école européenne située à Bertrange/Mamer a par exemple décidé de façon unilatérale que les chargés de cours ne feraient plus partie du compte des effectifs dans la représentation de la délégation du personnel, alors que ces salariés sont pourtant sous contrat de travail luxembourgeois et qu'ils paient leurs impôts et leurs cotisations sociales



au Luxembourg. Étant donné que les chargés de cours représentent un nombre considérable de salariés dans cette école, l'OGBL juge cette décision intolérable puisqu'elle aura pour effet direct d'affaiblir la délégation du personnel, en diminuant de manière drastique le nombre de délégués à élire aux prochaines élections sociales ainsi que le crédit d'heures à disposition de la délégation. Une réclamation a d'ailleurs été déposée dans ce contexte à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Par ailleurs, l'OGBL continue de réclamer l'application du droit national pour l'ensemble du personnel sous contrat de travail luxembourgeois!

L'OGBL collabore avec les différents syndicats nationaux en Belgique, en Espagne, en Italie, aux Pays-Bas et en Allemagne, où sont situées les écoles européennes. Il agit également au sein du comité syndical européen de l'éducation (CSEE/ETUCE), qui est un organe essentiel pour

l'échange d'informations et la coordination des actions en vue d'améliorer le dialogue social au sein de la structure scolaire au niveau international. Le CSEE est une fédération syndicale regroupant 125 syndicats de l'enseignement qui représente près de 11 millions de membres issus de tous les pays d'Europe. Cette fédération syndicale coordonne les syndicats qui organisent le personnel éducatif des 13 Écoles européennes existantes. Pour l'OGBL, le bon fonctionnement du système des Écoles européennes ne peut être assuré que par un partage transparent des ressources financières et humaines avec le CSEE. C'est pourquoi l'OGBL estime que la participation du CSEE en tant qu'observateur au Conseil supérieur européen garantirait une représentativité efficace des enseignants dans les États membres concernés et contribuerait ainsi à une gestion plus inclusive des ressources et de la main-d'œuvre de ces écoles. ◊

L'OGBL revendique un renforcement du statut public de POST Luxembourg

L'article 24 de la loi cadre de POST Luxembourg fixe le régime du personnel de Post Luxembourg. Il pérennise l'application des dispositions actuelles et futures du statut général, des régimes des traitements, indemnités et pensions, de la législation relative aux fonctionnaires et employés de l'Etat et l'application de la convention collective des salariés de l'Etat au personnel de droit public de POST Luxembourg.

Ce même article 24 a introduit parallèlement la possibilité pour POST Luxembourg d'embaucher dorénavant du personnel sous le régime de droit privé.

L'actuel ministre de tutelle de POST Luxembourg, le ministre de l'Economie en l'occurrence, cité dans l'ordonnance du tribunal administratif du 24 octobre 2022, déclare que l'article 24 a également pour objectif d'insérer le régime privé dans la loi-POST en vue de placer les régimes de droit public et de droit privé sur un pied d'égalité, sans que la coexistence de ces deux statuts dif-

férents ait vocation à définir des quotas, voire à obliger POST Luxembourg à recruter 50% de son effectif sous le statut de droit public et 50% sous le statut de droit privé.

Le ministre a souligné que la volonté du législateur était clairement:

1. d'ancrer le statut de droit privé dans la loi-POST en tant qu'alternative au statut public et
2. de mettre fin à toute sorte de discrimination éventuelle entre collaborateurs relevant de différents statuts.

L'OGBL constate que le statut privé a bel et bien été ancré au sein de POST et qu'il a été accompagné par l'introduction d'une convention collective de travail (CCT) en 2009. Cependant, malgré les efforts de l'OGBL visant une égalité de traitement entre les deux statuts, force est de constater que ladite CCT n'a fait qu'accroître les injustices entre statuts au lieu de mettre fin à toute sorte de discrimination, tel que souhaité par le législateur (point 2).

L'OGBL constate également qu'au cours de la pandémie, le gouvernement et la direction de POST Luxembourg n'ont cessé de clamer le caractère essentiel de l'entreprise pour la survie du pays. Pour l'OGBL, ce fait démontre une fois de plus la mission d'utilité publique de POST Luxembourg.

L'OGBL revendique un renforcement du statut public de POST Luxembourg:

- par une politique de recrutement d'agents publics (fonctionnaires, employés de l'Etat ou salariés de l'Etat);
- par la négociation de dispositions visant le passage vers le statut public du personnel «privé» actuel;
- par de véritables négociations portant sur les statuts au sein de POST, englobant la direction, le gouvernement et TOUS les syndicats représentés au sein de POST Luxembourg.

L'OGBL ne cessera de défendre le caractère public de POST Luxembourg. ◊

Chauffeurs d'autobus de la Fonction communale: l'OGBL-Landesverband rencontre déi Lénk

Une délégation de l'OGBL-Landesverband, comprenant notamment des délégués de l'AVL et du TICE, a récemment rencontré Déi Lénk pour un échange de vues sur la situation au niveau des chauffeurs d'autobus de la Fonction communale. L'entrevue a notamment porté sur la dégradation des conditions de travail, sur les lacunes au niveau de la formation, sur les voies pour rendre le métier de chauffeur plus attractif, mais aussi sur les tendances rampantes vers une privatisation dans ce secteur. L'OGBL-Landesverband et déi Lénk défendent tous les deux une extension des transports publics et le maintien sans faille du statut public des conducteurs de l'AVL et du TICE. ◊



Nouvel accord salarial signé dans la Fonction publique – l’OGBL prend position



Le 9 décembre, un accord sur le renouvellement de l'accord salarial de la Fonction publique a été annoncé de manière quelque peu surprenante. Surprenant notamment parce que le seul syndicat en charge des négociations avait affirmé quelques jours auparavant n'avoir pas encore déposé de cahier de revendications!

Les négociations se sont donc à nouveau déroulées à huis clos, sans OGBL ni Landesverband, alors que ces derniers avaient encore fait part, peu avant, de leur volonté de participer à ces négociations, étant donné qu'ils sont majoritaires dans plusieurs secteurs dépendant de l'accord salarial. En effet, le nombre total de personnes (actuellement environ 41 000) travaillant dans les chemins de fer, dans le secteur de la santé, des soins et social, ainsi que comme salariés de l'Etat et des communes, est supérieur à celui

des fonctionnaires et employés de l'Etat dans la Fonction publique. Le syndicat qui représente majoritairement ce personnel reste cependant exclu des négociations de l'accord salarial. En fait, une situation inacceptable. L'OGBL et le Landesverband n'acceptent plus cette situation et vont tout mettre en œuvre pour que cela ne se reproduise plus à l'avenir et qu'il y ait des négociations globales pour l'ensemble du secteur public.

Contrairement à ses prédécesseurs, le ministre Marc Hansen n'a pas organisé de réunion avec les autres syndicats. Mais cette fois-ci, contrairement à l'accord salarial précédent, il a tout de même informé l'OGBL par téléphone du résultat des négociations avant de signer l'accord.

Comme le ministre l'a souligné lors de la conférence de presse, certaines revendications

de l'OGBL ont été prises en compte dans le résultat des négociations, même si l'OGBL n'était pas présent à la table des négociations.

En effet, ce n'est pas un hasard si les «5%» revendiqués par l'OGBL se retrouvent dans le nouvel accord salarial – même si le résultat effectif reste bien en deçà de cette revendication: 5% sur les 100 premiers points (100 points indiciaires correspondent à peu près au salaire social minimum) signifie en clair qu'aucun fonctionnaire ou employé de l'Etat n'obtiendra une augmentation de 5%. Le pourcentage maximal à atteindre est de 3,9% pour un employé de l'Etat de la catégorie D3 en première année de service.

Néanmoins, l'approche d'une augmentation de la valeur du point jusqu'à un certain nombre de points, qui valorise donc proportionnellement plus les basses carrières que les hautes, est intéressante.

Il faut également saluer le fait qu'il s'agit d'une augmentation de la valeur du point et non d'une prime, de sorte que cette augmentation se reflétera également dans les conventions collectives qui dépendent de l'accord salarial (même si les modalités exactes doivent encore y être négociées).

Ce qui est incompréhensible et à rejeter, c'est que l'augmentation de 5% doit rester limitée à une année et ne doit pas être intégrée durablement dans les salaires. En effet, non seulement l'effet de la revalorisation des carrières inférieures sera annulé au bout d'un an, mais cela signifie également qu'au 1^{er} janvier 2024, les salaires baisseront par rapport à 2023, et ce jusque dans les carrières B1 ! La «sélectivité sociale» invoquée par

le ministre reste donc limitée à un an. Le mécontentement, notamment chez les carrières basses, est inévitable!

Du point de vue de l'OGBL, les deux mesures auraient dû être combinées, à savoir une revalorisation des points de 5% sur les 100 premiers points à partir du 1^{er} janvier 2023 et une revalorisation linéaire de 1,95% à partir du 1^{er} janvier 2024, afin de parvenir à un résultat acceptable des négociations.

En ce qui concerne les autres points du nouvel accord salarial, l'OGBL salue expressément le fait que le système d'évaluation, qu'il a toujours rejeté, soit maintenant supprimé.

Il faut également saluer le fait que l'achèvement d'une formation BTS sera valorisé par une prime. Il en va de même pour les fonctionnaires titulaires d'un brevet de maîtrise dans la carrière B1 qui obtiennent ainsi également une revalorisation. L'OGBL maintient néanmoins sa revendication d'une revalorisation du brevet de maîtrise par une classification au niveau 6 dans le cadre des qualifications.

Les mesures concernant les postes à responsabilité particulière (PARP) peuvent contribuer à corriger certaines injustices, notamment le fait que parfois, en raison du seuil de 15%, certains fonctionnaires ont pris plus de responsabilités sans que cela ait une influence sur leur rémunération. Il faut cependant garder à l'esprit que de grandes inégalités subsistent entre les carrières et les fonctions en ce qui concerne l'accès à la PARP et que des fonctions entières, notamment dans les chemins de fer, ne bénéficieront pas de cette mesure.

La possibilité de passer à une carrière supérieure par la «voie expresse» est prolongée. En soi, il n'y a rien à redire à cela. On peut toutefois regretter qu'une fois de plus, l'occasion ait été manquée de régler enfin une fois pour toutes la situation des policiers recrutés sous l'ancienne loi et titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire, de les faire passer de la catégorie C1 à la catégorie B1 à laquelle ils ont droit et de donner ainsi un signal fort en reconnaissant leur diplôme de fin d'études secondaires.

Le 9 décembre 2022, soit le jour même de la signature de l'accord salarial, la Cour constitutionnelle a jugé que les policiers titulaires d'un diplôme d'enseignement secondaire étaient désavantagés depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la police en 2018. Il a été jugé anticonstitutionnel que les fonctionnaires sans diplôme passent par la «voie expresse» pour accéder à la carrière B1, alors que les fonctionnaires titulaires d'un diplôme et remplissant donc toutes les conditions d'accès à la carrière B1 ne disposent pas d'un accès adéquat à cette carrière.

Le nouvel accord salarial n'aborde pas du tout d'autres revendications plus importantes de l'OGBL, telles que les délégations du personnel dans le secteur public, la discussion sur le temps de travail ou encore les revendications sectorielles telles que la revalorisation de la carrière des contrôleurs aériens et l'égalité de traitement des chargés de cours en matière de la décharge en fonction de l'âge.

Même si le résultat n'est pas entièrement satisfaisant, il s'agit dans l'ensemble d'un meilleur résultat que lors des deux négociations précédentes. La pression exer-

cée par l'OGBL au préalable a sans doute contribué à ce résultat.

Il reste toutefois totalement inacceptable pour l'OGBL de continuer à être exclu de ces négociations, dont les conséquences dépassent largement le cadre de la Fonction publique. Cela reste une violation fondamentale de ses droits de négociation et, par conséquent, des droits démocratiques du personnel dans tous les secteurs dépendant de l'accord salarial, dans lesquels l'OGBL est clairement majoritaire. Il poursuivra ses efforts pour qu'il n'en soit plus ainsi à l'avenir et exige également, en vue des élections, que tous les partis s'engagent clairement à ce que l'OGBL et le Landesverband aux négociations en tant que syndicat majoritaire dans les secteurs directement concernés par l'accord salarial. ◊

Les négociations se sont donc à nouveau déroulées à huis clos, sans OGBL ni Landesverband, alors que ces derniers avaient encore fait part, peu avant, de leur volonté de participer à ces négociations

Entrevue avec les représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Future intégration du Max Planck Institute au sein de l'Université du Luxembourg — la mission scientifique sera poursuivie quoi qu'il arrive

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL, composée notamment de représentantes du personnel du Max Planck Institute (MPI) à Luxembourg, a rencontré d'urgence les représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le 12 décembre 2022, afin d'obtenir des clarifications quant aux incertitudes qui pèsent sur les activités futures de l'institut de recherche. En effet, alors que son intégration définitive au sein de l'Université du Luxembourg n'est prévue qu'à l'horizon 2026, l'actuel directeur, Burkhard Hess, a cependant informé le personnel qu'il envisage de démissionner de sa fonction, en vue de reprendre une chaire de professeur à l'Université de Vienne. Depuis cette annonce, les salariés se posent beaucoup de questions concernant leurs perspectives, sans avoir pu obtenir de réponse jusqu'à présent. Lors de l'entrevue entre le SEW/OGBL et les représentants du ministère, ces derniers se sont montrés rassurants quant au maintien des activités de recherche de l'établissement et la reprise du personnel par l'Université du Luxembourg.

Dans le cadre du transfert des activités du MPI vers l'Université, tel que le gouvernement l'a annoncé lors de la conférence de presse qui s'est tenue le 13 octobre 2022 dans le cadre de la rentrée académique, cette possible future démission soulève évidemment de nombreuses questions quant au calendrier prévisionnel du transfert des activités en question, sachant que ce transfert devait coïncider avec le



départ en retraite des deux directeurs. Le SEW/OGBL s'est dit préoccupé quant au maintien de la substance du travail jusqu'à l'intégration définitive, craignant un démantèlement rampant des activités de l'institut. Les représentants du ministère ont toutefois tenu à dissiper toutes inquiétudes à cet égard lors de l'entrevue, en soulignant leur volonté de prévoir une transition des activités de l'institut de façon anticipée à l'horizon 2025, dans l'hypothèse où les responsables viendraient à quitter leur fonction avant la date prévue de leur départ en retraite.

Il a également été mis en évidence que c'est à présent l'Université qui aura la mission de maintenir les activités de recherche du MPI au Luxembourg à un niveau équivalent à celui d'aujourd'hui, ainsi que d'assurer un transfert des contrats de travail. Le personnel du MPI serait alors intégré dans la cartographie des fonctions et tomberait sous le champ d'application de l'Université

du Luxembourg. La forme organisationnelle, sous laquelle l'actuel MPI intégrera l'Université n'est toutefois pas encore connue à l'heure actuelle. Par ailleurs, les représentants du ministère ont informé la délégation du SEW/OGBL de la nouvelle composition du conseil d'administration de l'institut, qui inclura désormais un représentant de l'Université qui sera nommée dans un délai rapproché.

Le SEW/OGBL ainsi que les représentantes du personnel du MPI tiennent à exprimer leur reconnaissance pour l'information claire et engageante reçue par les représentants du ministère. Concernant les prochaines discussions qui devront porter notamment sur l'avenir et l'intégration des salariés du Max Planck Institute au sein de l'Université du Luxembourg, le SEW/OGBL revendique l'implication des deux délégations du personnel respectives, afin de garantir la protection des intérêts de l'ensemble du personnel concerné. ◊

L'égalité au niveau des critères de promotion pour les enseignants est maintenant complètement atteinte!

Après avoir obtenu en octobre 2022 que les critères de promotion pour les enseignants travaillant à temps partiel ou ayant eu des interruptions de carrière pour cause de congé parental et/ou de congé de maternité soient adaptés à l'avenir au temps de travail réel, le SEW/OGBL enregistre un nouveau succès dans les négociations: les critères de promotion seront désormais aussi adaptés de manière rétroactive pour les enseignants déjà concernés à l'heure actuelle. Cette promesse a été faite au SEW/OGBL par les représentants du ministère de l'Éducation nationale lors d'une réunion le 13 décembre 2022.

Le ministère de l'Éducation est actuelle-

ment en train d'informer les enseignants concernés et de les faire passer au 14^e échelon par dispense, pour autant qu'ils aient atteint le nombre d'heures de formation continue proratisé pendant la période de référence précédente. Par exemple, si un enseignant travaille à 50%, il ne doit avoir effectué que 50% des 48 heures de formation prescrites au cours de la période de référence précédente pour être admis au 14^e échelon.

Pour les enseignants concernés qui, au cours de la période de référence précédente, n'ont pas atteint le nombre d'heures de formation adapté à leur temps de travail réel (proratisé), le principe suivant s'applique: dès qu'ils ont effectué les heures

de formation manquantes au cours de la nouvelle période de référence, ils sont admis au 14^e échelon. Par exemple, si un enseignant travaillant à 50% à temps partiel n'a effectué que 22 heures de formation au cours de la période de référence précédente au lieu des 24 prescrites (50% de 48), il sera admis au 14^e échelon à partir du moment où il aura effectué les 2 heures de formation manquantes au cours de la nouvelle période de référence.

Il s'agit là d'un pas important vers l'égalité des chances. Le SEW/OGBL continuera à s'engager pour que le travail à temps partiel ainsi que le congé de maternité et/ou parental ne soient plus synonymes d'accroc dans la carrière professionnelle. ◊



Peu mais significatif. Assurance versus Banque. Les améliorations financières des conventions collectives sectorielles du secteur financier

La convention collective pour les employés des compagnies d'assurance au Luxembourg comprend, outre des aspects qualitatifs, des améliorations financières collectives dans les grilles salariales qui doivent prendre effet au plus tard maintenant en janvier 2023 pour chaque employé tombant sous la convention.

Etant donné que la progression dans les barèmes salariaux est basée sur le principe de la garantie triennale (de 3 ans), les avantages d'un échelon salarial doit être effectif au plus tard en janvier 2023 dans le barème salarial pour chaque salarié.

Les salariés sont répartis en 6 groupes et chaque groupe salarial comprend 2 seuils barémiques. Jusqu'au niveau 1, donc seuil 1, l'augmentation garantie dans la grille salariale est de 18 points (indice 100) sur 3 ans, ensuite elle s'aplatit à seulement 12 points (indice 100) entre le seuil 1 et le seuil 2.

Cela signifie que si le travailleur n'a pas déjà bénéficié d'une augmentation mensuelle (hors indice) de 18 points au cours des 3 dernières années, celle-ci doit avoir lieu au plus tard la troisième année. Si le travailleur a reçu partiellement son niveau de rémunération au cours des 3 dernières années, les points restants jusqu'à 18 points sont attribués en janvier. Si le travailleur a pu obtenir les 18 points plus tôt en raison de ses performances, il fait partie des rares bénéficiaires. (La présente s'applique avec 12 points (indice 100) entre le seuil 1 et le seuil 2 de chaque groupe.)

En fait, les grilles salariales de la CCT des employés des compagnies d'assurances sont aujourd'hui de loin supérieures à celle des employés de banque.

C'est notamment grâce aux négociations menées par l'OGBL que les grilles salariales des assurances ont été revalorisées.

Comparaison:

La seule comparaison des grilles salariales dans le secteur des assurances par rapport à celles des banques en dit long sur les conditions de travail et les accords salariaux dans ces deux secteurs financiers.

Groupes	Seuil 1	Seuil 2
Assurances		
I	490,55	597,99
II	521,04	628,46
III	539,10	680,46
IV	557,03	749,65
V	603,02	814,06
VI	700,11	929,62

Groupes	Seuil (après les premiers 8 ans)
Banques	
A	379
B	422
C	530
D	639

Le dernier barème garanti dans la CCT Banques de 639 points (indice 100) ne correspond même plus au seuil 2 du groupe 3 des assurances, alors que la majorité des salariés des assurances sont dans le groupe 4 et 5! Cela en dit long sur l'estime que les banques portent à leurs employés par rapport au secteur des assurances.

Les banques misent uniquement sur la méritocratie.

Alors que le secteur des assurances mise encore sur des garanties collectives dans ses grilles salariales afin de reconnaître les bénéficiaires et la création de valeur entrepreneuriale collective également pour ses collaborateurs, les banques misent exclusivement sur la méritocratie individuelle et les négociations «one-to-one» pour les salaires. Pour nous, ce n'est pas la bonne voie. Dans le secteur bancaire, le salaire de base maximal est donc bien inférieur à la moyenne et au salaire médian du secteur des assurances.

Il n'est donc pas surprenant que le secteur bancaire doive faire face à une vague de pertes massives de personnel et à des problèmes d'attractivité lors du recrutement. ◊

La parole aux jeunes talents du secteur financier

Début de carrière dans le secteur financier

Pour la plupart des jeunes adultes, l'entrée dans la vie professionnelle dans le secteur financier est souvent différente de ce qu'ils imaginaient. Les débutants reviennent souvent au Luxembourg – parfois après plusieurs années d'études – et cherchent avec motivation un nouveau défi dans le monde du travail. Dans ce contexte, le salaire comme critère de sélection pour le premier emploi est souvent secondaire. En revanche, les possibilités d'avancement et les conditions de travail, comme un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sont particulièrement importantes pour les millennials et la génération Y. Les entreprises du secteur financier attirent souvent les débutants en leur offrant précisément ces conditions et en leur garantissant des perspectives de carrière prometteuses.

Arrivé pour la première fois dans le secteur financier, les choses ne se passent pas du tout comme prévu. Dès le premier jour de travail, seuls les chiffres prennent une place centrale dans la vie. Des chiffres à atteindre et des délais à respecter sans condition. Jour après jour, la pression s'accroît sur les débutants.

Souvent, ils sont mal formés et mal introduits dans la profession. Cette absence de véritable formation professionnelle se traduit par une pression supplémentaire. Du côté des entreprises, les débutants sont froidement exploités et pressés comme des citrons. Tout cela dans l'esprit des chiffres et des délais.

La motivation élevée s'est vite envolée et a été remplacée par la déception. Il n'est pas rare que des signes de surmenage,

voire de burnout, se fassent déjà sentir en peu de temps. Dans ce contexte, les départements des ressources humaines des entreprises financières se contentent souvent de regarder sans rien faire et les jeunes adultes voient la seule possibilité d'améliorer leurs conditions de vie dans un changement de travail. Une fois dans la nouvelle entreprise, ils trouvent généralement des conditions similaires. Il ne reste alors souvent que la résignation et les perspectives de carrière s'éloignent de plus en plus. Il n'est pas rare qu'ils quittent définitivement le secteur financier après une courte période.

Surtout aujourd'hui, dans un monde de plus en plus individualiste, il est important de faire face à de tels problèmes sur le lieu de travail en faisant preuve de solidarité. Si l'on se retrouve dans de telles conditions de travail, la réponse ne doit jamais être l'isolement. Pour que le statu quo change, il est important que de nombreux débutants du secteur financier nous rejoignent, l'OGBL Secteur Financier, car c'est la seule façon d'améliorer la situation globale et individuelle.

Si vous vous trouvez dans une situation similaire, contactez-nous: Secfin@ogbl.lu ◊





11 Conférences fiscales pour les frontaliers français

Fiscalité: La déclaration d'impôt au Luxembourg pour les non-résidents

SA 04.03.23	Saulny	10h00	Centre Socio-Culturel de Saulny rue de l'église, F- 57300
ME 08.03.23	Volmerange	18h30	Salle des fêtes 11 rue des Ecoles, F-57330
LU 13.03.23	Thionville	19h00	Complexe Multifonctionnel de Veymerange 14 Route du Buchel, F- 57100
JE 16.03.23	Hagondange	19h00	Espace Jean Burger 20 rue Charles Lutz, F- 57300
ME 22.03.23	Nilvange	18h30	Salle Pierre Mellet 18 rue Victor Hugo, F- 57240
JE 23.03.23	Rettel	19h00	Salle communale 15 Rue de la chartreuse, F-57480
ME 29.03.23	Algrange	19h00	Foyer Socioculturel Ambroise Croizat Place F. Mitterrand / rue de Lorraine, F-57440
ME 05.04.23	Hettange-Grande	19h00	Espace Mercure 8 Rue de la Gendarmerie, F-57330
MA 18.04.23	Cattenom	19h00	Salle collée au Gymnase Charles Péguy Route de Luxembourg, F-57570 Cattenom
VE 21.04.23	Metzervisse	19h00	Centre Culturel de Metzervisse 50 Grand Rue, F-57940 Metzervisse
SA 29.04.23	Knutange	10h00	Salle A. Stirn Parc Municipal, F-57240

Les conférences aborderont principalement les aspects de la fiscalité en vigueur au Luxembourg qui concernent une bonne partie des frontaliers selon leur classe d'imposition et les différentes options offertes aux contribuables non-résidents ainsi que leurs conséquences. Les conférences porteront ensuite sur l'ensemble des déductibilités possibles (les frais de formation, les frais de déplacement, les primes d'assurance, l'épargne, le logement, les intérêts débiteurs de prêts hypothécaires, les dons, les charges extraordinaires, les frais de personnel, les frais de crèche, ...).

Cette partie sera expliquée et illustrée à l'aide d'extraits tirés du formulaire relatif à la déclaration d'impôts. Les participants auront la possibilité de poser leurs questions au terme de la présentation. La convention fiscale franco-luxembourgeoise y compris le seuil fiscal des 34 jours entre la France et le Luxembourg seront abordés en fin de réunion.

Les conférences sont ouvertes au grand public. www.frontaliers-français.lu

Frontaliers Belges

Le parlement fédéral a enfin voté la loi autorisant la tolérance des jours de travail hors du Luxembourg à 34 jours!

En août 2021, les deux gouvernements luxembourgeois et belge s'accordaient pour fixer le seuil des jours de tolérance, au niveau fiscal, de 24 à 34 jours à partir du 1^{er} janvier 2022.

Si, quelques mois plus tard, le parlement luxembourgeois a entériné cette décision par le vote d'une loi, la Belgique vient seulement de l'acter par un vote au parlement fédéral ce 22 décembre 2022. La loi prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Si c'est une bonne nouvelle pour les frontaliers belges travaillant au Luxembourg, il n'empêche que ceux-ci doivent rester vigilant quant à pouvoir toujours rapporter les preuves de leurs activités sur le sol luxembourgeois. Car, chaque contribuable doit, durant 5 ans, être capable de se justifier devant un contrôleur du fisc.

Temps partiel, congé parental, maladie, preuves ... quelques règles à savoir:

- Les personnes travaillant en temps partiel, prenant un congé parental, ou ayant une période de congé de maternité ou de maladie continuent à bénéficier de 34 jours pour le seuil de tolérance sur une année civile. Qu'importe donc que vous soyez temps plein ou à mi-temps.
- Un jour de tolérance est « consommé » dès qu'il y a une sortie du territoire luxembourgeois, ne fut-ce même que pour une mission de 1 heure sur une journée.
- Répondre à des mails, depuis son domicile, n'est pas considéré comme une sortie du territoire luxembourgeois.



- Toutes les preuves sont bonnes pour prouver sa présence au Luxembourg: tickets restaurant, facture avec roaming GSM, relevé carte de crédit, achats au Luxembourg carburant, pointage, rapport de réunion, ...mais les attestations patronales ou de collègues ne sont pas acceptées.

Remarque: quelques professions ne sont pas concernées de devoir prouver leur présence sur le sol luxembourgeois: les chauffeurs routiers internationaux, le personnel navigant et les agriculteurs car ils bénéficient d'une exemption prévue dans l'accord fiscal bilatéral du 17.09.1970 (art. 2). ◇

Assemblée générale du département des Immigrés

L'assemblée générale annuelle du département des Immigrés de l'OGBL, qui n'a pas pu se tenir pendant la pandémie du Covid-19, a enfin pu avoir lieu le 26 novembre dernier dans les locaux de l'OGBL à Luxembourg.

Ont participé à cette réunion 41 délégués, représentant les 5 Comités Régionaux (Nord, Centre, Sud, Dudelange, Differdange-Rodange et Moselle-Sûre), qui pendant plus de 3 heures ont analysé les

activités de la période 2020/2021 et ont approuvé une résolution qui dénonce l'inaction du gouvernement et des pouvoirs publics en matière de logement, de tiers-payant et de pouvoir d'achat.

Le département des Immigrés appelle par ailleurs tous les immigrés au Luxembourg à s'inscrire sur les listes électorales en vue des élections communales de juin 2023 et demande que le droit de vote soit également accordé pour les élections nationales.

Enfin, le travail intérimaire étant le plus précaire en matière de droits et de garanties pour les travailleurs, le département des Immigrés revendique une révision complète de la législation en la matière. <

La résolution adoptée le 26 novembre 2022 par le département des Immigrés est disponible en ligne:

ogbl.lu/departement-des-immigres



sections locales



ÄISCHDALL/ATTERT: Le 8 octobre la section a organisé un voyage d'études au musée des pompiers «An der Géitz» et au musée rural «A Schiewesch».

DIFFERDANGE: La section a tenu son assemblée des membres 2022 le 14 octobre 2022.



THONVILLE-METZ: La section est partenaire du gala de boxe Thaï à Terville qui s'est tenu samedi 14 janvier et qui a rassemblé 800 personnes.



UELZECHTDALL: La section fait un appel à ses membres pour agrandir son comité. Les personnes intéressées à intégrer le comité pourront contacter le collègue Jos Consbrück par e-mail: jos@pt.lu



LUXEMBOURG-CENTRE: Le 26 novembre le St. Nicolas a rendu visite aux enfants de la section au Centre Culturel à Beggen.



DIFFERDANGE: Le 9 décembre a eu lieu la fête des pensionnés avec une visite du St. Nicolas à Obercorn.



MUSEL-SAUER: La section a remis des chèques de dons à diverses associations.



MUSEL-SAUER: St. Nicolas a visité les membres de la section le 2 décembre lors d'un after-work au «New Rive Gauche Café» à Grevenmacher.



THONVILLE-METZ + VOLMERANGE-LES-MINES: Participation des sections au rassemblement du samedi 7 décembre 2022 en soutien aux personnels des urgences de l'Hôpital Bel Air à Thionville.



THONVILLE-METZ: Devant le succès du Noël des enfants organisé par la section de Thionville-Metz le 10 décembre (complet en deux jours), la section a organisé le samedi 15 janvier une nouvelle séance de cinéma à la Scala à Thionville. 100 parents et enfants ont profité de celle-ci. Le thème était «Galette des Rois» avec projection du *Chat Botté 2* comme à Noël.

VOLMERANGE-LES-MINES:

Le 15 janvier et le 22 janvier, la section a accueilli les associations «Vivre l'instant» et «Leucémie Espoir 57». Des dons de sachets de friandises ont été offerts aux présidents qui œuvrent sans compter pour soutenir et aider des hommes, des femmes et des enfants dans le besoin.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 10 décembre a eu lieu le traditionnel Noël des enfants de la section Volmerange-les-Mines avec des séances cinéma au Grand Ecran à Serémange-Ezrange.

agenda

Date	Heure	Section	Évènement
22/02		Volmerange-les-Mines	Salon du nettoyage 📍 Volmerange
25/02	09h30	Musel-Sauer	Petit-déjeuner et discussion sur les inégalités croissantes au Luxembourg 📍 Simon's Plaza
17/03		Dräilännereck	Assemblée des membres et fête des jubilaires 📍 Remich
30/03		Kanton Wootz	Assemblée des membres
08/04	17h00	Luxembourg-Centre	Assemblée des membres 📍 Parc Hotel



La section Differdange cherche un

Caissier

Si vous êtes intéressés prière de contacter
MILUZZI Christian | ✉ Luxi24@pt.lu



OGBL ÄISCHDALL-ATTERT

VOYAGE DE 3 JOURS À

bruges

07.06.-09.06.2023

Détails à demander jusqu'au 1^{er} mars 2023
à Nicole Wester-Neuen: nneuen@pt.lu



Rest in peace

Au nom des sections de l'OGBL, nous rendons hommage à tous les membres décédés au cours de l'année écoulée et exprimons nos sincères condoléances aux familles endeuillées.



REPLISSAGE GRATUIT DE VOTRE DÉCLARATION D'IMPÔTS

Attention : à partir de 2023, nouveau délai pour la remise des déclarations d'impôts auprès de l'administration des contributions: 31 décembre de l'année en cours.

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôts.

Attention: Il n'est pas possible de fixer un RDV pour remplir votre déclaration d'impôts.

Le service «déclarations d'impôts» est centralisé dans les agences **Esch-sur-Alzette, Luxembourg** et **Diekirch**.

Afin de vous éviter de longues attentes, nous vous prions de déposer ou d'envoyer votre déclaration d'impôts avec **uniquement des copies des pièces justificatives**, de préférence aux agences

OGBL Service déclarations d'impôts

42 rue de la Libération
L-4210 Esch-sur-Alzette

Lundi - vendredi
8h00 - 12h00
13h00 - 17h00

OGBL Service déclarations d'impôts

31 rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg

Lundi - vendredi
8h00 - 12h00
13h00 - 17h00

OGBL Service déclarations d'impôts

14 route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Lu, Ma, Me, Ve 8h00 - 12h00
//
Lu, Me, Je, Ve 13h00 - 17h00

La déclaration remplie sera envoyée à la/au membre par courrier simple ou pourra être enlevée avec RDV de préférence à Esch-sur-Alzette, Luxembourg ou Diekirch. Veuillez nous communiquer votre choix lors du dépôt de votre dossier.

Pour établir la déclaration d'impôt, il est indispensable que vous remplissiez les 4 premières pages du formulaire 100F avec vos données personnelles. (https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers_physiques.html)

Vous pouvez aussi nous faire parvenir les 4 premières pages du formulaire 100F avec les pièces justificatives par mail à impots@ogbl.lu sous réserve que le document soit au format **pdf**.

Qu'est-ce qui change avec les dernières adaptations au niveau des allocations familiales et du congé parental?



Viviane Jeblick est actuellement conseillère de la direction du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Viviane a été elle-même responsable du SICA de 2009 à 2020, avant de laisser sa place à Yasmine Lorang qui occupe désormais cette fonction. Enfin, Viviane a également été membre du Bureau exécutif de l'OGBL de 2009 à 2014.

En décembre dernier, la Chambre des députés a procédé à plusieurs adaptations ponctuelles de la législation régissant les allocations familiales et le congé parental. Ces adaptations font suite à plusieurs condamnations du Luxembourg par la Cour de Justice de l'Union européenne qui avait jugé l'ouverture du droit à ces prestations comme étant discriminatoires envers certaines catégories de salariés.

Viviane Jeblick nous éclaire ici sur ce que changent ces récentes adaptations.

Pour commencer, peut-on dire que les adaptations entreprises en décembre dernier au niveau des allocations familiales et du congé parental sont plutôt des avancées?

Dans l'ensemble, on peut dire effectivement qu'elles constituent des avancées. Elles viennent abolir, ou tentent du moins d'abolir certaines discriminations que l'OGBL dénonce depuis des années. Il s'agit, aussi bien en ce qui concerne les allocations familiales que le congé parental, d'adaptations législatives ponctuelles qui visent avant tout à se conformer au droit européen. Il faut savoir que le Luxembourg a été condamné par la Cour de Justice de l'Union européenne précisément sur les points qui viennent d'être adaptés.

Qu'est-ce qui a donc changé au niveau du congé parental?

La modification entreprise au niveau du congé parental concerne l'ouverture du droit au «deuxième congé parental», c'est-à-dire celui qui ne suit pas directement le congé de maternité et qui peut être pris jusqu'à la sixième année de l'enfant. Un certain nombre de salariés se voyaient refuser ce droit jusqu'à présent en raison d'une disposition dans la loi qui stipulait que le salarié concerné devait absolument être affilié au Luxembourg déjà au moment de la naissance de l'enfant pour pouvoir en bénéficier. Or, il n'est pas rare qu'un salarié frontalier ou immigré ait eu un enfant dans son pays de résidence ou d'origine avant de venir travailler au Luxembourg. Ne remplissant pas la condition d'affiliation au moment de la naissance de l'enfant, un tel salarié se voyait donc refuser jusqu'à présent son droit au «deuxième congé parental». Cette disposition a été jugée à juste titre discrimi-

natoire par la Cour de Justice de l'Union européenne. Et c'est donc cette clause qui a été rayée de la loi en décembre dernier. Désormais, l'ouverture du droit s'applique à tous les salariés, sans distinction.

Et qu'est-ce qui a changé au niveau des allocations familiales?

Au niveau des allocations familiales, l'adaptation entreprise en décembre dernier vient corriger, ou tente du moins de corriger une injustice qu'avait introduite la réforme de 2016 envers les salariés frontaliers ayant une famille recomposée. En effet, depuis 2016, un salarié frontalier qui vivait dans un ménage recomposé comprenant un ou des enfants dont il n'était pas le parent biologique ou adoptif, se voyait tout simplement refuser l'ouverture du droit aux allocations familiales au Luxembourg. En d'autres termes, un salarié frontalier ne pouvait pas bénéficier des allocations familiales au Luxembourg pour l'enfant de son nouveau conjoint ou



partenaire, même si cet enfant vivait avec lui et qu'il pourvoyait à son entretien. Le Luxembourg a été condamné ici également, à juste titre, à plusieurs reprises par la Cour de Justice de l'Union européenne en raison de cette disposition discriminatoire. Et l'adaptation entreprise en décembre dernier vient donc ici aussi mettre la législation nationale en conformité avec le droit européen en prévoyant qu'un frontalier a désormais aussi droit aux allocations familiales pour l'enfant de son nouveau conjoint ou partenaire, à condition évidemment qu'il pourvoie à son entretien et que celui-ci vive légalement au même domicile.

Tu laisses toutefois entendre que le problème ne serait pas totalement résolu, même avec cette récente adaptation!

Oui, en effet, cette adaptation ne résout pas complètement le problème, même si elle va évidemment dans le bon sens. On

peut dire qu'on se retrouve quasiment dans la même situation qu'avant la réforme de 2016 mais aussi avec la même difficulté que l'on rencontrait déjà à l'époque. En théorie, les salariés frontaliers concernés ont donc à nouveau droit aux allocations familiales. Mais pour ce faire, ils doivent, comme à l'époque, apporter la preuve qu'ils pourvoient bien à l'entretien de l'enfant du conjoint ou partenaire qui vit avec eux. La loi stipule que la preuve «peut être rapportée par tous moyens», mais elle ne la définit pas exactement. Par expérience, nous savons que ce manque de précision risque d'entraîner dans certains cas des refus de la part de la Caisse pour l'avenir des enfants, alors même que les personnes concernées remplissent bel et bien les conditions. Si des membres se retrouvent dans cette situation, je leur conseille vivement de prendre contact avec notre Service Information, Conseil et Assistance (SICA) pour que nous puissions entreprendre une initiative en leur faveur.

**Service Information,
Conseil & Assistance
· SICA ·**

Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: contact.ogbl.lu

Les services de

Protection

Assurance accident loisirs

L'OGBL vous offre une assurance-accident souscrite auprès de Bâloise Assurances et couvrant les accidents survenant dans le cadre de la vie privée. Elle couvre également des accidents dont seraient victime vos enfants.

Assurances responsabilité professionnelle et/ou protection juridique

Les chauffeurs professionnel-le-s peuvent bénéficier d'une assurance de protection juridique peu coûteuse. Les enseignant-e-s et autres professionnels de l'éducation et de la recherche, les professionnels et étudiant-e-s du domaine de la santé, les pharmacien-ne-s salariés sans officine, assistant-e-s en pharmacie, auxiliaires et assistant-e-s en formation bénéficient automatiquement d'une assurance de responsabilité.

Conditions préférentielles

Les membres de l'OGBL peuvent bénéficier de conditions préférentielles pour les offres suivantes:

- Luxembourg Air Rescue
- Bâloise Assurances
- Centre Médical Hélicoptère de Bra sur Liègne (CMH) pour les frontalières et frontaliers belges
- DKV Luxembourg
- Groupe des Mutuelles Indépendantes (GMI) pour les frontalières et frontaliers français
- Bausparkasse Wüstenrot

Assistance

Assistance juridique

Les membres de l'OGBL ont droit à une assistance juridique gratuite, qui comprend e.a. les frais éventuels d'avocat, les frais de justice et de procédure.

Nous défendons vos droits en relation avec le droit du travail (problèmes avec l'employeur - temps de travail, congé, salaire, avertissement, licenciement...), le droit de la Fonction publique et le droit social (maladie, invalidité, pension, congé parental, allocations sociales diverses...). Pour pouvoir bénéficier de ce service, il faut, pour les dossiers de droit du travail ou de droit à la Fonction publique, être affilié à l'OGBL depuis au moins 12 mois. Pour les affaires qui relèvent du droit social, aucune période de carence n'est prévue.

Établissement des déclarations d'impôt gratuite

Il suffit de remplir les quatre premières pages contenant les données personnelles et de joindre les pièces justificatives, et nous nous occupons du reste.

Assistance pour pensionné-e-s avec carrières mixtes

Beaucoup de salarié-e-s frontaliers ou étrangers ont travaillé au Luxembourg, mais aussi dans leur pays de résidence ou de naissance, ils ont donc des carrières mixtes. L'OGBL est à votre côté pour toute question relative à de telles carrières mixtes.





L'OGBL

Pour plus de renseignements ou pour demander un rendez-vous dans un de nos bureaux, n'hésitez pas à nous contacter soit via le formulaire [contact.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/contact) soit en nous appelant au +352 2 6543 777.

Soutien

Bourses d'études

L'OGBL offre annuellement une bourse d'études pour subventionner les études supérieures des enfants de ses membres de longue date.

Affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL

La cotisation à l'OGBL comprend aussi l'affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL. Celle-ci apporte une aide financière aux survivants ayant droit en cas de décès d'un membre sous forme d'une indemnité funéraire. L'affiliation à la Caisse de décès est fiscalement déductible.

Affiliation à la Patiente Verriedung

En tant que membre de l'OGBL vous êtes automatiquement et gratuitement affilié-e à la Patiente Verriedung asbl, association pour la défense des droits des patients.

Soutien en cas d'une situation de stress ou de harcèlement moral/mobbing

L'OGBL met par le biais de la Stressberodung (Service national de consultation Stress) à la disposition de ses membres l'aide d'une psychologue spécialisée qui offre un service de conseil individuel et adapté aux besoins des salarié-e-s concerné-e-s.

Services collectifs

Négociation de conventions collectives de travail

Comme syndicat majoritaire dans la plupart des secteurs, l'OGBL négocie plus de 230 conventions collectives de travail, sectorielles ou d'entreprise, dans les différentes branches économiques.

Par ce biais, il garantit aux salariés des secteurs et entreprises concernées des conditions meilleures que les minimas prévus par la loi, notamment des salaires plus élevés que le salaire minimum, ainsi qu'une progression continue et automatique de ceux-ci. Une CCT signifie aussi une amélioration des conditions de travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Représentation dans les organismes de la sécurité sociale, des juridictions sociales et du travail

L'OGBL défend vos droits à une bonne couverture sociale et à une pension adéquate dans les organismes directeurs des différentes assurances sociales: Caisse nationale de Santé, Caisse nationale de l'Assurance Pension, Assurance Accident, Centre commun de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, l'OGBL vous défend auprès des juridictions du travail et de la sécurité sociale et assure la défense des salarié-e-s également au niveau de la Commission mixte.

Aide en cas d'un licenciement collectif ou d'une faillite

Dans des situations de menaces sur l'emploi ou de licenciements collectifs, l'OGBL négocie des plans de maintien dans l'emploi ou des plans sociaux, dans l'objectif d'éviter

ou de réduire le nombre de licenciements et leurs conséquences, et d'obtenir compensations financières plus favorables que prévues par la loi.

En cas de faillite, l'OGBL organise des séances d'information pour établir les déclarations de créance des concerné-e-s en vue de l'obtention d'une indemnité de faillite ainsi que des arriérés de salaire éventuels et autres sommes dues.

Indemnité de grève

Si l'OGBL est amené, comme dernier recours, de faire grève dans une entreprise ou dans un secteur pour contraindre l'employeur à satisfaire les revendications des salariés concernés, l'OGBL verse une indemnité de grève à ses membres à partir du 3^e jour de grève.

Interventions sur le plan politique national

A côté de tous ces services, il ne faut pas oublier que l'OGBL défend vos intérêts par rapport aux décideurs politiques sur le plan national. Ainsi, des améliorations notables au niveau de la protection du pouvoir d'achat, de la protection sociale, des conditions de travail et de la qualité de vie ont pu être obtenues.

N'évoquons que quelques exemples récents:

- ♦ le maintien intégral de l'adaptation des salaires et pensions à l'évolution du coût de la vie (index),
- ♦ l'ajustement régulier du salaire social minimum et sa hausse récente,
- ♦ l'amélioration de la législation sur l'organisation du temps de travail (loi PAN),
- ♦ l'introduction de nouvelles prestations de l'assurance maladie,
- ♦ l'introduction d'un 26^e jour de congé légal et d'un jour férié supplémentaire.

Les Colibris du Sahel

Une nouvelle association, baptisée «les Colibris du Sahel», a vu le jour au cours de l'année 2022, à l'initiative de Zeynaba Weber, déléguée OGBL chez Servior et vice-présidente de la section locale Volmerange-les-Mines de l'OGBL. L'association a pour but de favoriser le développement sanitaire et social en Mauritanie.

Depuis le mois d'avril, deux missions ont déjà été effectuées. Elles ont permis d'acheminer du matériel scolaire, des médicaments et une aide également été apportée à l'association des sage-femmes de Mauritanie. Une prise en charge plus ciblée a également été apportée au jeune Mamadou qui, en plus d'avoir perdu sa maman dans l'effondrement de sa maison, a également dû être amputé de sa jambe gauche. Touchée par cette double peine, l'association a décidé de lui permettre un nouveau départ et soutient entièrement

son appareillage, sa rééducation ainsi que sa scolarité.

D'autres contacts ont d'ores et déjà permis d'identifier des besoins dans certaines franges de la société. Ils permettront pour certains d'envisager des collaborations dans le futur.

Des dons de matériel de sport ont également permis à l'association d'organiser un tournoi de football pour une soixantaine de jeunes enfants, qui pour certains découvraient la discipline.

Tout cela n'aurait pas été possible sans les cotisations des membres de l'association et des donateurs. Tout don, aussi modeste soit-il, est le bienvenu afin de soutenir les actions de l'association en cours et en gestation.

L'OGBL soutient «les Colibris du Sahel». ◊



Contact

Zeynaba WEBER

Facebook: Les Colibris du Sahel

lescolibrisdusahel@gmail.com

T.: +33 7 52 05 43 76

ou T.: +33 6 42 97 29 16



FAIRE UN DON PAYCONIQ



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

Solidarité au delà des frontières

Au sein d'une économie mondialisée l'impact entre travailleurs et travailleuses est mutuel. Une vraie solidarité syndicale se doit de franchir les frontières.

L'ONG OGBL soutient au travers de ses projets dans les pays dits du Sud ses partenaires locaux dans les domaines du travail décent, de la justice sociale, de la protection sociale et de la liberté syndicale.

Aidez-nous à soutenir nos partenaires dans leurs efforts pour améliorer les conditions de vie et de travail dans leur pays.

solidaritesyndicale.lu

| ong@ogbl.lu

|  [solidaritesyndicale.lu](https://www.facebook.com/solidaritesyndicale.lu)

ONG OGBL Solidarité syndicale a.s.b.l. | IBAN: LU54 1111 0828 4810 0000 | BIC: CCPLLULL

pas de fausses
promesses

JUSTE DES ACTES FORTS

Nous avons
défendu l'index et
nous continuons
le combat.

OGB•L
— LE SYNDICAT