

Résolution adoptée lors de la Journée syndicale du 12 février 2011

Les délégué-e-s présent-e-s à la Journée Syndicale ont adopté la résolution suivante :

Application de la convention collective

Le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement lance un appel à tous les employeurs du secteur en raison des nombreuses doléances qui parviennent régulièrement dans nos bureaux et auprès des délégations du personnel.

Nous constatons que les employeurs ne respectent pas la convention collective sur des sujets comme par exemple : le non respect du contrat de travail, le transfert d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires, le taux par qualification et classification, les licenciements, les contrats à durée déterminée, les plans d'organisation du travail, les déplacements, les pauses, les repos hebdomadaires etc.

Nous continuerons à défendre les intérêts de tous les salariés du secteur et nous demanderons plus de contrôles effectués par l'Inspection du Travail et des Mines.

Cette journée syndicale condamne l'attitude des employeurs et revendique que la convention collective soit respectée dans l'intérêt des salariés.

Compte épargne temps

Le présent projet de loi portant sur l'introduction d'un compte épargne temps devrait permettre à tous les salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ou de devoir purement et simplement renoncer à de tels projets.

Le compte sera alimenté soit par du congé annuel payé et par le repos supplémentaire non pris, une partie du salaire excédant du SSM, les heures supplémentaires effectuées, les suppléments du dimanche, de nuit etc.

Quand on sait, qu'au niveau du secteur les salaires sont justes au dessus du SSM et qu'une grande flexibilisation se pratique déjà sur les salariés, même parfois ils/elles ne perçoivent pas les suppléments des majorations, alors comment mettre en place un CET.

Le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement de l'OGBL dit NON à cette politique injuste.

L'indexation

Nous soutenons l'OGBL contre toutes les attaques de l'Index (indice du coût de la vie) qui permet de garantir notre pouvoir d'achat. Le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement veut conserver cette mesure de redistribution et nous donnerons tous nos moyens et toute notre force au syndicat N°1.

La cogestion

Nous demandons au Gouvernement de soutenir la réforme sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Les revendications de l'OGBL, sont les nôtres de tous les jours. Nos délégués ont besoin de plus d'information et doivent être consultés auparavant, car ils représentent les intérêts de l'ensemble des salariés. Les délégations doivent voir leurs compétences élargies.

Nous demandons une extension de la protection contre le licenciement à tous les représentants et une protection absolue.

Il faut aussi revoir les moyens qui sont mis à disposition pour le travail au quotidien de tous les délégué-e-s du personnel.

Allocations familiales

Avant les vacances parlementaires, la Chambre des Députés a voté en toute hâte une loi visant à modifier les dispositions légales en matière de bourses et prêts pour études supérieures. Il s'agit de la loi du 26 juillet 2010 portant sur l'aide financière de l'Etat pour études supérieures, qui modifie également les dispositions relatives aux prestations familiales et au boni pour enfants.

Pour l'OGBL comme pour notre syndicat, cette discrimination contre les travailleurs frontaliers et leurs enfants au niveau des allocations familiales est inadmissible.

Ce secteur représente une partie importante de travailleurs/euses qui sont des frontaliers français/es, belges et allemand/e/s voir même des résidents immigrés.

Nous soutenons les démarches prises par l'OGBL.

Nous disons NON à cette politique injuste au niveau social.

Salaire social minimum qualifié

Depuis des années (1999), les salariés du secteur attendent un jugement sur une question importante relatif au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés donnant droit à une majoration de 20 % suivant l'article 4 de la loi du 12 mars 1973.

Par jugement du 26 février 2002, le Tribunal de Travail a fait droit à cette demande après avoir constaté qu'il existait un Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle dans la branche de nettoyeur de bâtiment.

Dans l'arrêt du 10 janvier 2008, la Cour d'appel relève qu'il y avait contestation sur 3 points, le premier est : existe-t-il un CATP, le deuxième : la salariée peut-elle être considérée comme nettoyeuse de bâtiment et le troisième : quelle est l'interprétation des termes « une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnés par un certificat officiel ».

Un pourvoi en cassation, formé par un mémoire en cassation signifié le 18 février 2010 est dirigé contre les deux arrêts.

Un prononcé de l'arrêt dans cette affaire aurait dû se faire le 10 février 2010. Mais le Tribunal ayant besoin de plus de temps pour délibérer, ce prononcé a été reporté en date du 17 mars 2011.

Notre prochaine direction syndicale va devoir prendre les devants pour organiser des réunions d'information sur la suite à donner en cas de gain de cause et/ou contraire. Plus de 300 dossiers attendent dans les tribunaux d'être jugés.

L'OGBL, premier syndicat au Luxembourg accorde son soutien aux salariés des entreprises de nettoyage.

Congé sans solde

Comme vous pourrez le lire dans le cadre de l'affaire de la Cour d'appel en date du 27.01.2011, l'arrêt intervenu donne entièrement raison à la salariée au sujet du congé sans solde.

Une fois de plus, le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement de l'OGBL, a introduit une affaire en justice sur la problématique d'une salariée qui a été obligée de prendre des congés sans solde pendant les vacances scolaires.

Par ces stipulations, nous avons soutenu que le contrat initial, à savoir « accepte les congés sans solde pendant la fermeture de l'école » devrait être analysé et être considéré comme nul mettant un déséquilibre significatif en défaveur de la salariée entre les droits et obligations des parties ce qui oblige à l'engagement des salariés d'accepter les congés sans solde sans contrepartie de la part des employeurs.

La Cour a retenu qu'un employeur qui a conclu avec un salarié un CDI comportant un horaire à plein temps, ne peut imposer à ce salarié de prendre régulièrement, chaque année du congé sans solde.

C'est une mesure exorbitante du droit commun qui ne peut jamais être octroyée par l'employeur au salarié. Nul besoin de rappeler que le contrat de louage de service se caractérise essentiellement par l'état de dépendance juridique dans lequel le salarié se trouve placé en face de son employeur et que toute dérogation aux dispositions d'ordre public en face du code du travail ne peut se faire que dans un sens plus favorable au salarié.

L'OGBL va tout mettre en œuvre pour expliquer et faire valoir ce droit à tous les salariés concernés.

Travail égal salaire égal

Le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement a obtenu gain de cause en ce qui concerne le principe du paiement des travaux de nettoyage des vitres par une nettoyeuse de bâtiments au même tarif que celui réservé aux nettoyeurs de vitre par la convention collective. Le jugement du tribunal du travail a été rendu le 19/10/2010.

Il s'agit là de l'application du principe « travail égal – salaire égal ».

Le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement va devoir une fois de plus faire respecter ces principes d'égalité de traitement à tous les employeurs des entreprises de nettoyage.

Remich, le 12 février 2011