

ArcelorMittal : L'OGBL veille

SITUATION DU GROUPE ARCELORMITTAL

L'OGBL avec les collègues d'autres syndicats européens surveillent attentivement la situation et l'état de santé du groupe ArcelorMittal. Bien que les sites luxembourgeois semblent bien moins touchés que ceux de nos voisins, faits confirmés par la direction, **l'OGBL reste vigilant.**

Par ailleurs, le **Projet SCORE** n'est plus d'actualité, un nouveau projet devrait être présenté aux partenaires sociaux dans les prochains mois. **L'OGBL suit le dossier afin d'éviter que la crise sanitaire ne soit utilisée pour supprimer des emplois ou pour détériorer les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble du personnel d'ArcelorMittal !**

L'OGBL ne se contente pas de fausses menaces et de fausses promesses comme d'autres, et n'exclura jamais d'organiser de vraies actions syndicales si cela s'avère nécessaires afin de défendre nos emplois et notre qualité de vie!

PROBLÈMES AU NIVEAU DES FICHES DE SALAIRES

L'OGBL a soulevé différents problèmes auprès de la direction en ce qui concerne le paiement des **garanties de salaires** pour les salariés bénéficiant du chômage partiel ainsi que pour **l'application du barème d'imposition** mensuel des salariés. Certains collègues ont été confrontés à un manque à gagner conséquent sur leur dernière paie. « Du jamais vu ! »

L'OGBL est conscient que l'état de crise a engendré bon nombre de problèmes, et que l'entreprise ne peut pas être considérée comme seul responsable, mais les délégués **de l'OGBL sont intervenus immédiatement pour veiller à ce que les rectifications soient faites le plus rapidement possible.** À ce sujet, n'hésitez pas à les contacter en cas de doutes.

NOUVELLE RÈGLE SUR LA PRISE DE CONGÉS

En date du 5 juin 2020, l'OGBL a saisi l'Inspection du travail et de mines (ITM) concernant la note « **Coronavirus et congés** » diffusée par l'entreprise en date du 4 mai 2020. Depuis le début l'OGBL a dénoncé cette note qui est non-conforme et non-applicable puisqu'elle n'a jamais été discutée et validée avec et par les représentants du personnel.

Pour rappel, le document invite ses salariés à prendre leurs congés durant l'année, ce qui au premier abord semble totalement raisonnable, mais en plus demande à ces derniers de poser au **minimum 2 semaines courant juillet/aout** et impose un **maximum de 10 jours de congés restants dans les compteurs à la mi-septembre.** Ces exigences n'ont jamais été discutées avec les représentants du personnel, ni validées par la délégation du personnel.

O G B L

stol-info

L'OGBL était intervenu par écrit le 11 mai 2020, mais à ce jour la direction a ignoré toutes nos démarches et procède allègrement. **Dès lors que le dialogue social ne fonctionne pas, l'OGBL n'a d'autre choix que de saisir l'ITM et a demandé une prise de position et une intervention.**

Pour l'OGBL, l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou toute règle assimilée est soumis à l'accord de la délégation du personnel. **Sans son accord, la décision patronale n'est pas opposable aux salariés. Un salarié ne pourrait par exemple pas être sanctionné pour ne pas avoir respecté une instruction.** L'OGBL dénonce par la même les supérieurs hiérarchiques qui mettent les collègues de travail sous pression en les obligeant à respecter ces règles que nous considérons comme non applicables, voire illégales puisque non-conformes avec le Code du travail.

TÉLÉTRAVAIL / HOME OFFICE

En date du 5 juin 2020, l'OGBL, en tant que syndicat majoritaire, a officiellement demandé l'ouverture de négociations en vue d'introduire le plus rapidement possible **un accord portant sur le télétravail au sein d'ArcelorMittal**. Le contexte actuel et les moyens mis en œuvre pour éviter une propagation du COVID-19 auront pour conséquence que le télétravail est bien parti pour perdurer et faire partie intégrante du mode d'organisation d'ArcelorMittal.

En l'absence d'une loi contraignante, l'OGBL demande à encadrer le télétravail afin de garantir que les droits et les obligations des collègues de travail soient clairement définis. **L'OGBL entend entre autres aborder les sujets suivants :**

- Droit au télétravail et droit à un retour à la « normale » sur demande du salarié ;
- Reconnaître l'importance de la déconnexion, tout en soulignant les aspects de la santé et la sécurité au travail ;
- Remboursement des frais occasionnés (électricité, chauffage, abonnements téléphone et internet, etc.) ;
- Maintien des avantages en nature et des conditions de rémunération ;
- Mise à disposition de matériel informatique et de consommables (papier, cartouches, matériel de bureau et fournitures, etc.) ;
- Information des salariés quant aux implications fiscales et sur la sécurité sociale du travail à domicile ;
- Prise en charge et compensation par l'employeur des surcoûts (fiscalité et sécurité sociale), surtout s'ils sont dus à une décision de l'employeur.

À noter que certains points, surtout ceux portant sur les frais engendrés, doivent être traités immédiatement, même sans existence de cadre. Dès lors, nous avons invité la direction d'ArcelorMittal à nous transmettre dans les meilleurs des propositions de dates afin d'entamer les discussions.