

AKTUELL

#1 2019 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER

Elections
de la CSL

VOTEZ
OGBL

LISTE



1

ÉLECTIONS
SOCIALES
MARS 2019

Renforcer l'OGBL c'est renforcer les salariés

En votant pour l'OGBL aux élections sociales, les salariés et pensionnés du Luxembourg enverront un message clair au gouvernement et au patronat.

Programme de gouvernement

L'OGBL a analysé le programme du nouveau gouvernement DP-LSAP-déi Greng et en présente les points essentiels.

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

André Roeltgen

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 2019

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Mise au point Faire le meilleur choix pour un bon avenir	P 6-7
◆ Focus Élections sociales 2019 : Renforcer l'OGBL, c'est renforcer les salariés Le programme gouvernemental passé à la loupe L'OGBL et la CGT (F) renouvellent leur accord de coopération Frontaliers: L'OGBL porte ses revendications jusqu'à Bruxelles Conférences à l'adresse des frontaliers français et belges	P 8-21
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 22-25
◆ Zoom sur les sections locales	P 26-28
◆ Dossier juridique L'OGBL déclenche une action en justice contre l'Etat portugais	P 30-31
◆ Questions pratiques / Infos utiles Que signifie une clause de non-concurrence dans un contrat de travail?	P 32-33
◆ Divers Réception de Nouvel An de la CSL Théâtre «De Roude Fuedem»	P 34-35



Élections sociales 2019 : Renforcer l'OGBL, c'est renforcer les salariés

Édito

Votez OGBL et incitez à voter OGBL!

Les avancées sociales, passées et à venir, sont toutes sans exception le fruit d'une lutte, d'un rapport de forces, remportés par le camp salarial au cours de son histoire. Index, salaire minimum, congés payés, pensions, semaine de 40h: la liste exhaustive des acquis sociaux obtenus par le mouvement syndical et dont profitent aujourd'hui l'ensemble des salariés et des pensionnés serait trop longue à énumérer ici. Une chose est par contre sûre: rien ne fût donné. Pourtant, nombreux sont ceux qui aujourd'hui tiennent ces acquis pour des évidences et mesurent mal l'importance, passée et toujours actuelle, du combat syndical. Le syndicalisme, c'est-à-dire l'organisation des travailleurs pour la défense de leurs intérêts, et donc de l'intérêt du plus grand nombre face aux intérêts particuliers, constitue en réalité un véritable contre-pouvoir. Et il faut bien être conscient que sans ce contre-pouvoir ou lorsque celui-ci est trop faible, alors la partie adverse, défendant les intérêts du capital, règne seule...

Les élections sociales, organisées tous les cinq ans au Luxembourg comme c'est

le cas cette année, constituent dans ce contexte un moment de vérité. La participation à celles-ci, élevée ou non, est déjà déterminante dans le cadre de ce rapport de forces. Mais pas seulement. Il faut bien voir que l'actuelle fragmentation du mouvement syndical au Luxembourg ne fait que fragiliser la défense des intérêts du salariat. Pour cette raison, l'OGBL aspire depuis sa création à l'avènement d'un syndicat unitaire au Luxembourg, permettant de mobiliser toutes les forces disponibles dans le pays au service du progrès social. Si l'OGBL n'est pas encore totalement parvenu à atteindre cet objectif, il s'en approche malgré tout au fil du temps. En votant pour l'OGBL lors des élections sociales qui se tiennent actuellement et jusqu'au 12 mars, les salariés et pensionnés peuvent contribuer à l'avènement de cette force syndicale unitaire et ainsi contribuer activement au renforcement des intérêts du salariat au Luxembourg. Une seule conclusion s'impose: votez massivement pour l'OGBL et faites savoir autour de vous pourquoi vous le faites, afin d'inciter vos collègues, voisins, amis, familles... à faire de même! ◊



Olivier Landini
responsable du département
Communication & Presse



Le programme gouvernemental
passé à la loupe

10



L'OGBL déclenche une action
en justice contre l'Etat portugais

30





Le « Tramsschapp » à Luxembourg était plein à craquer le 7 février dernier. L'OGBL y tenait ce soir-là un grand meeting en l'honneur de ses candidats dans le cadre des élections sociales 2019. Quelque 1000 personnes se sont mobilisées pour l'occasion. (Lire aussi les pages 8-9)



Mise au point

Le meilleur choix pour un bon avenir



◆◆ André Roeltgen Président de l'OGBL

La cogestion dans les entreprises, dans les assurances sociales et publiques, dans les instances dédiées au dialogue social et dans le cadre de la Chambre des salariés est un acquis extrêmement important dans l'intérêt de tous les salariés.

Les élections sociales prévues par la loi, qui ont lieu tous les 5 ans, viennent légitimer démocratiquement cette cogestion. Elles décident de qui assumera le rôle directeur et la responsabilité principale pour représenter les intérêts des salariés.

En 2013, la majorité des électrices et des électeurs s'est exprimée en faveur de l'OGBL dans le cadre des élections pour la Chambre des salariés. L'OGBL y a obtenu 38 des 60 sièges à pourvoir (63,3%). Dans les entreprises, un résultat record a également été obtenu avec près de 2 000 délégués OGBL élu lors des élections des délégations du personnel.

L'OGBL a tenu sa parole. Au cours des 5 dernières années, de nombreux points contenus dans son programme de 2013 ont pu être transposés, aussi bien au niveau national qu'au niveau des entreprises.

*Beaucoup de choses ont été obtenues.
Beaucoup de choses doivent encore
être obtenues dans les années à venir.*

L'opposition conséquente aux politiques d'austérité, menée depuis le début de la crise en 2008/2009, a été poursuivie sans interruption. Les dommages causés à l'État social sont restés limités. Il faut souligner tout particulièrement le succès de l'OGBL sur la question de l'index. Les attaques du

gouvernement et du patronat contre l'index au cours de l'ère Juncker n'ont pas abouti. Aucune tranche d'index n'a été perdue, aucune dégradation structurelle n'a eu lieu. L'indexation des salaires et des pensions fonctionne à nouveau normalement depuis 2014 et la ligne rouge tracée par l'OGBL en 2018 - «on ne touche pas à l'index» - se retrouve dans le nouvel accord gouvernemental.

La campagne «Un paquet social pour le Luxembourg» lancée par l'OGBL en 2015 a déjà produit ses effets sur la réforme fiscale. On relève désormais également les premiers succès en ce qui concernent les revendications de l'OGBL visant une augmentation structurelle du salaire minimum et l'introduction générale de la 6^e semaine de congé. Dans le cadre de l'assurance maladie, le catalogue des prestations a été élargi. Fin 2017, c'est grâce aux initiatives entreprises par l'OGBL, que la qualité de l'assurance dépendance a été maintenue à un niveau élevé et qu'il est prévu que la nouvelle loi devra être évaluée.

Lors des négociations sur le temps de travail, c'est l'OGBL qui a réussi à empêcher la déréglementation prônée par les organisations patronales, qui aurait été contraire aux intérêts des salariés. La législation a même été améliorée, e.a. par l'introduction de la codécision des délégations du personnel au niveau des horaires mobiles et par une meilleure réglementation des heures supplémentaires.

Notre bilan positif comprend toute une série de progrès supplémentaires: le nouveau congé parental, l'indexation des bourses d'études, le projet de loi sur les comptes épargne-temps négocié dans le cadre du dialogue social, le projet de loi sur le reclassement professionnel, la règle des 78 semaines en cas de maladie, la nouvelle loi sur les délégations du personnel, etc.

Dans les entreprises, des centaines de milliers de salariées et salariés profitent de l'engagement quotidien des délégués du personnel élus de l'OGBL et des plus de 200 conventions collectives négociées par l'OGBL.

Il faut souligner tout particulièrement l'introduction de premières conventions collectives pour les salariés de l'Université du Luxembourg et dans la recherche ou bien encore chez H&M dans le commerce. La conclusion victorieuse de la négociation de la convention collective pour le bâtiment

et le génie civil ou la percée historique en ce qui concerne les carrières dans le secteur de la santé et des services sociaux, n'ont pas seulement démontré à quel point il est important d'avoir un syndicat à ses côtés qui a l'expérience des négociations, mais aussi un syndicat puissant et capable d'agir, et qui, lorsque c'est nécessaire, est capable de défendre les intérêts et les revendications des salariés par des actions syndicales, des manifestations massives voire le recours à la grève.

Beaucoup a été obtenu. Beaucoup doit encore être conquis dans les années à venir.

Nous voulons que notre État social, ses prestations sociales, son système d'enseignement, ses services de santé, ses assurances sociales et publiques ne soient pas seulement préservés, mais qu'ils progressent et soient développés davantage.

Nous voulons que chaque salarié au Luxembourg puisse bénéficier d'une convention collective.

Nous voulons un meilleur droit du travail qui, dans le monde moderne du travail, garantit mieux les perspectives sociales et professionnelles des salariés et les fait progresser.

Nous voulons davantage de codécision dans le monde des entreprises.

Nous voulons de meilleurs et plus abordables logements au Luxembourg.

Nous voulons une société qui réduit les inégalités sociales et qui répartit mieux les richesses produites.

Une société qui relève les grands défis de la digitalisation, de la nécessité vitale d'atteindre les objectifs climatiques et du traitement respectueux des ressources naturelles, sans pour autant remettre en question la qualité de vie et les perspectives sociales et professionnelles de toutes les couches de la société.

Nous voulons une société qui maintient la paix et qui favorise la démocratie au lieu de la démanteler.

Relevons le défi! Ensemble. Renforçons le syndicat numéro 1 au Luxembourg, l'OGBL, lors des élections sociales. Dans les entreprises et à la Chambre des salariés, le Parlement du travail. ♦

Focus / Élections sociales 2019

Renforcer l'OGBL, c'est renforcer les salariés

En votant pour l'OGBL aux élections sociales, les salariés et pensionnés du Luxembourg peuvent envoyer un message clair au gouvernement et au patronat.



Jeudi, 7 février 2019. Il est un peu plus de 18h30 lorsque le président de l'OGBL, André Roeltgen, prend la parole face à une salle pleine à craquer au Tramsschapp à Luxembourg. A un mois de la date butoir des élections sociales, l'OGBL tenait ce soir-là un grand meeting dédié à ses candidats aussi bien au niveau de la Chambre des salariés (CSL), qu'au niveau des entreprises.

Le président de l'OGBL a dans ce contexte tout particulièrement tenu à rendre hommage aux milliers de candidats déjà inscrits sur les listes que présente le premier syndicat du pays aux élections sociales. Des femmes et des hommes qui ont donc décidé

de franchir le pas en s'engageant encore plus activement dans l'intérêt des autres. André Roeltgen a notamment rappelé dans ce contexte l'idée directrice qui sous-tend toute l'action de l'OGBL depuis sa création, il y a 40 ans, à savoir qu'on est toujours «plus fort, dans les entreprises et dans la société en général, lorsqu'on dépasse la concurrence individuelle» et qu'on se rassemble pour, collectivement, améliorer les conditions de vie et de travail du plus grand nombre.

L'OGBL est en campagne depuis le 8 janvier. Les principaux engagements que prend l'OGBL face aux électeurs s'articulent autour de 11 thèmes: une politique salariale offensive (index, aug-

mentation de 10% du salaire minimum et de meilleurs salaires en général), l'objectif que chaque salarié puisse bénéficier d'une convention collective, l'introduction d'une 6^e semaine de congé légal et de bons horaires de travail, une vie de qualité pour les personnes âgées et des pensions sûres, des opportunités pour les jeunes (bonne formation, bon travail et bons salaires), des emplois sûrs et de bonne qualité à l'ère de la digitalisation, une fiscalité plus équitable, de meilleures prestations sociales et familiales, des logements abordables et de bonne qualité pour tous, une société respectueuse de l'environnement et enfin, le combat pour la démocratie, la paix et la justice sociale (lire également notre dossier central).

L'un des grands enjeux de ces élections est bien évidemment de renforcer les intérêts du salariat. Cela ne peut toutefois passer que par une participation massive des électeurs à celles-ci. Mais aussi, par un renforcement de la position de l'OGBL. En effet, comme l'a souligné André Roeltgen dès le lancement de la campagne, le morcellement actuel du mouvement syndical au Luxembourg nuit gravement aux intérêts des salariés. Face à un gouvernement uni et un patronat fédéré au sein de l'UEL, la division syndicale ne fait que fragiliser la position du salariat. Cette division doit être dépassée. L'OGBL y aspire depuis sa création et pourrait faire un pas supplémentaire vers l'avènement d'un syndicat unitaire au Luxembourg, en sortant renforcé de ces élections. Renforcer l'OGBL au cours de ces élections, c'est donc aussi, tout simplement, renforcer le salariat. ◊

Plus d'informations sur: www.elsoc.lu

Quelques chiffres



526 476

L'élection pour la Chambre des salariés, le «Parlement du travail», est la plus grande élection démocratique que connaît le Luxembourg, avec 526 476 électeurs appelés à s'y exprimer (salariés résidents, salariés frontaliers, pensionnés du Luxembourg vivant sur le territoire ou non).



38

Lors des dernières élections de la Chambre des salariés, en 2013, l'OGBL a décroché 38 des 60 sièges à pourvoir. Une large majorité lui ayant permis de donner le ton dans la défense des intérêts des salariés et des pensionnés au cours des cinq dernières années.



12.03.2019

La date clé des élections sociales est le 12 mars 2019. C'est à cette date qu'auront lieu, dans chaque entreprise comptant au moins 15 salariés, les élections des délégués du personnel. Et c'est également jusqu'à cette date que les salariés et les pensionnés doivent avoir retourné leur bulletin de vote pour les élections de la CSL pour qu'il soit pris en compte (vote par correspondance).

Focus / Programme gouvernemental

Le programme gouvernemental passé à la loupe

L'OGBL a analysé le programme de coalition du nouveau gouvernement DP-LSAP-déi Gréng au regard des propositions et revendications qu'il avait formulées avant les élections législatives (publiées notamment dans une brochure en mai 2018). Trois questions guident l'analyse synthétique que présente l'OGBL dans les pages qui suivent:

- 1) Les inégalités sociales au Luxembourg vont-elles être réduites ou vont-elles continuer à s'accroître?
- 2) L'Etat social va-t-il être renforcé ou va-t-il être affaibli?
- 3) Le gouvernement tient-il compte des intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles dans le cadre 1) de la digitalisation de la société et de l'économie qui est en cours et 2) de la transition climatique et écologique qu'il faut réussir et que soutient l'OGBL?

Si l'OGBL note avec satisfaction que le programme gouvernemental aborde toute une série de points qu'il a revendiqué, il constate toutefois que le programme n'apporte pas de réponses toutes faites à un certain nombre de chantiers annoncés. L'OGBL salue dans ce contexte également le fait que le gouvernement souhaite trancher toute une série de ces questions dans le cadre du dialogue social.



Politique salariale

Index

Le maintien intégral du système d'indexation des salaires et des retraites constituait pour l'OGBL l'une des lignes rouges à ne pas franchir par le nouveau gouvernement. L'OGBL salue par conséquent le fait que le gouvernement garantisse explicitement dans son programme ne pas avoir l'intention d'y toucher. Cette décision est également une victoire pour l'OGBL qui, entre 2006 et 2013, s'est battu bec et ongle pour préserver l'index alors que les gouvernements de l'époque n'ont eu de cesse de le remettre en question.

Salaire social minimum

Le gouvernement a annoncé avoir l'intention d'augmenter le salaire social minimum (SSM) de 100 euros net par mois. L'OGBL annonce d'emblée que cette mesure est loin de le satisfaire et rappelle qu'il revendique une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum, c'est-à-dire une augmentation de 10% de son montant brut. Il en va là d'une question de redistribution des richesses produites par les salariés dans le pays où par ailleurs les inégalités n'ont cessé de se creuser ces dernières années.

La mesure prévue par le gouvernement est donc loin d'être à la hauteur et se compose en réalité de l'adaptation régulière de 1,1% du SSM qui est de toute façon dû au 1^{er} janvier 2019, de l'exonération fiscale du SSM (mesure que l'OGBL revendique par ailleurs) et d'une augmentation réelle du montant brut de l'ordre de 0,9%. La part d'augmentation réelle du SSM versé par l'employeur reviendrait donc uniquement à 0,9% du salaire brut, alors que l'OGBL revendique 10% d'augmentation. S'il s'agit malgré tout d'un premier pas dans la bonne direction, l'OGBL appelle le gouvernement dès à présent à envisager un deuxième, voire aussi un troisième pas afin d'atteindre l'objectif des 10%.

L'OGBL annonce également qu'il va commencer à mobiliser ses membres autour de cette revendication.

Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public

L'OGBL déplore que le gouvernement n'ait pas retenu dans son programme sa revendication visant à introduire davantage de représentativité dans le cadre des négociations salariales de la Fonction publique, en les étendant à l'ensemble des services publics non commerciaux. En effet, alors que l'OGBL est hautement représentatif, voire le syndicat le plus représentatif dans les services publics au sens large (en incluant les salariés de l'Etat et des communes, les hôpitaux, les services sociaux et éducatifs, l'enseignement supérieur et la recherche publique), il reste actuellement exclu des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique. <



Politique fiscale

L'ÖGBL porte un regard très critique sur le volet «fiscalité» contenu dans le programme de gouvernement et met en garde face au risque d'une poursuite de l'accroissement des inégalités dans le pays. D'une part, l'imposition des entreprises poursuit sa chute libre entamée il y plusieurs années par rapport à celle des personnes physiques. D'autre part, le gouvernement n'apporte pas de réponse en vue d'un rétablissement de l'équité fiscale entre ceux qui tirent leur revenu de leur travail et ceux qui perçoivent des revenus du capital. L'ÖGBL met également le gouvernement en garde à ne pas contribuer davantage au dumping fiscal en Europe. (Pour les mesures fiscales touchant au logement: voir la partie Logement).

Personnes physiques

L'imposition individuelle des personnes physiques prévue par le programme de gouvernement demeure actuellement une nébuleuse. Il est en effet difficile de savoir ce qui en débouchera réellement. L'ÖGBL compte participer activement aux discussions annoncées et faire évidemment aussi des propositions. Ce qui est exclu pour l'ÖGBL, c'est que les faibles et moyens revenus soient dans ce contexte davantage mis à contribution.

L'ÖGBL regrette ensuite que le gouvernement ne prévoit pas d'allègement fiscal supplémentaire des classes moyennes. L'ÖGBL revendique notamment davantage de progressivité fiscale associée à l'introduction de tranches supplémentaires vers le haut du barème.

Enfin, l'ÖGBL déplore que le programme de gouvernement ne prévoit toujours pas d'introduire un mécanisme d'adaptation automatique du barème à l'inflation, afin de neutraliser le phénomène de la progression à froid, synonyme de perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble des petits et moyens revenus.

Entreprises

L'ÖGBL s'oppose à une réduction supplémentaire de l'imposition sur les entreprises, telle que le prévoit le programme de gouvernement (-1 point de pourcentage sur le taux d'affichage et extension du champ d'application du taux minimal de 15%) qui ne se justifie aucunement. L'ÖGBL conteste notamment l'argument avancé selon lequel ces mesures seraient nécessaires au regard de l'avènement de la future réglementation BEPS. Pour rappel, l'argument «BEPS» a déjà été avancé pour justifier les réductions d'impôts dont ont bénéficiées les entreprises dans





le cadre de la réforme fiscale de 2017, alors qu'on ne connaît aujourd'hui toujours pas l'impact qu'aura cette réglementation à venir sur les entreprises luxembourgeoises. L'OGBL s'inquiète sérieusement du déchet fiscal qu'entraîneront ces mesures en faveur des entreprises. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le programme de gouvernement prévoit toute une série d'autres exonérations et d'aides pour les entreprises.

Revenus du capital

L'OGBL salue la volonté du gouvernement d'abolir le régime des stock-options, qui était l'une de ses revendications. L'OGBL s'inquiète toutefois de l'annonce parallèle de la part du gouvernement de vouloir créer de nouveaux avantages pour attirer de soi-disant «jeunes talents» ou bien encore en faveur des fonctions dirigeantes dans les entreprises. Il n'existe à l'heure actuelle aucune étude ou analyse sérieuses qui justifient de telles initiatives. Par ailleurs, l'OGBL regrette profondément, qu'outre les stock-options, le gouvernement ne prévoit pas d'imposer plus fortement d'autres revenus du capital, qui continuent à être beaucoup moins taxés que les revenus issus du travail.

Transactions financières et économie numérique

L'OGBL déplore la position du gouvernement qui s'oppose explicitement à l'introduction, à l'échelle européenne, d'une taxe sur les transactions financières. L'OGBL déplore également l'attitude attentiste du gouvernement vis-à-vis des pays de l'UE et de l'OCDE en matière d'imposition de l'économie numérique. L'OGBL met en garde le gouvernement à ne pas se rendre coupable de l'un des plus gros problèmes que connaît actuellement l'Europe, à savoir le dumping fiscal.

TVA

L'OGBL salue le fait que le gouvernement ait décidé de ne pas augmenter davantage la TVA qui demeure l'impôt le plus antisocial. Bien au contraire, le programme de gouvernement prévoit même des améliorations en ce qui concerne les produits hygiéniques et les publications électroniques. ◊

Politique familiale

Prestations familiales

Le programme de gouvernement prévoit de promouvoir davantage les prestations familiales en nature, au détriment donc, note l'OGBL, des prestations en espèces. Le programme de gouvernement annonce également que, vers la fin de la législature, les prestations en espèces devraient être à nouveau indexées. A première vue, l'OGBL salue évidemment la volonté du gouvernement d'adapter les prestations familiales, alors que celles-ci sont désindexées depuis 2006. Ceci dit, dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2014, le gouvernement s'était déjà engagé non seulement à réindexer les prestations en espèces, mais aussi à les adapter à l'évolution du salaire médian. Ce dernier point ne figure plus dans le programme gouvernemental. L'OGBL souligne également que ces mesures auraient déjà dû être transposées depuis longtemps et demande des clarifications dans ce contexte, notamment en ce qui concerne le devenir du projet de loi déposé lors de l'ancienne législature et qui se trouve toujours sur le rôle des affaires de la Chambre des Députés.

En ce qui concerne les prestations en nature, si l'OGBL salue la volonté du gouvernement de rendre gratuit l'accès aux maisons relais pendant les périodes scolaires, il s'interroge toutefois sur l'orientation de l'ensemble des mesures envisagées en la matière. Le gouvernement annonce par exemple une réforme du système de chèque-service, sans donner davantage de précision sur celle-ci. L'OGBL tient ensuite à souligner que les 186 000 salariés frontaliers qui travaillent au Luxembourg ne profitent pas des prestations en nature. Il est inacceptable que l'Etat crée de nouvelles discriminations envers ces derniers. En ce qui concerne la gratuité des maisons relais, l'OGBL revendique ainsi, soit l'extension de celle-ci en dehors des frontières, soit des mesures compensatoires à l'adresse des salariés frontaliers. Les salariés frontaliers ont également des enfants et droit à une meilleure harmonisation entre travail et vie privée.

Congé parental

Le gouvernement annonce une évaluation du congé parental, à laquelle l'OGBL souhaite être associé dès le début. Le gouvernement a également déjà émis l'idée d'ajouter une période supplémentaire de congé parental, qui pourrait toutefois ne pas être indemnisée. Pour l'OGBL, une telle mesure viendrait introduire une discrimination entre ceux qui pourraient se permettre de prendre un tel congé parental, parce que disposant de revenus suffisamment élevés et ceux qui ne peuvent pas se le permettre financièrement. L'OGBL plaide dans ce contexte pour des solutions différenciées, prévoyant une indemnisation pour les personnes percevant des petits salaires.

Droit pour le salarié de passer à un temps partiel

L'OGBL juge positivement la volonté du gouvernement d'introduire un droit pour les salariés leur permettant de travailler à temps partiel pour une durée déterminée et de pouvoir repasser par la suite à un temps plein. Un certain nombre de questions doivent toutefois être clarifiées. Le programme de gouvernement évoque ainsi «l'accord de l'employeur» qui y serait nécessaire. Or, s'il s'agit d'un droit, il ne peut être exigé d'avoir l'accord de son employeur. L'OGBL tient également à mettre en garde le gouvernement contre un sous-entendu figurant dans le programme. Cette mesure ne peut pas être envisagée comme une contrepartie dans le cadre de la discussion sur le temps de travail.

Autres mesures annoncées

L'OGBL salue la volonté du gouvernement d'évaluer le REVIS (ancien RMG), d'améliorer la transition entre vie professionnelle et retraite, d'adapter l'allocation de vie chère et de combattre la pauvreté au travail («working poor»), même si sur ce dernier point les détails ne sont pas encore connus. ◊



Sécurité sociale et Santé



Pensions

Parmi les lignes rouges de l'OGBL à ne pas franchir par le gouvernement figurait la préservation du système de pension sans aucune détérioration au niveau des prestations. L'OGBL salue le fait que le gouvernement s'y engage dans son programme. L'OGBL souligne une nouvelle fois que la réforme de 2012 à laquelle il s'est opposé était superflue. Dans ce contexte, il voit également d'un très mauvais œil le fait que le programme de gouvernement maintient l'activation des mesures négatives prévues par cette dernière réforme (abolition de la prime de fin d'année et de l'ajustement), si le niveau des recettes du système de pension passe en-dessous de celui des dépenses. L'OGBL s'y oppose formellement et plaide, le cas échéant, pour une augmentation des cotisations au lieu d'une dégradation des prestations. L'OGBL juge par contre très positivement la discussion que souhaite lancer le gouvernement visant à rechercher des sources alternatives de recettes.

Assurance dépendance

La récente réforme de l'assurance dépendance doit être évaluée, comme le retient le programme de gouvernement. L'OGBL revendique dès à présent des modifications de la loi, si l'évaluation devait mettre en évidence que les prestations se sont dégradées.

Nomenclature des prestations de la CNS

L'OGBL salue la volonté du gouvernement de réviser la nomenclature des prestations de la CNS. Il reste toutefois prudent, car les détails ne sont pas encore connus. L'OGBL compte apporter sa contribution à cette discussion en pointant notamment les améliorations prioritaires à ses yeux.

Tarification à l'acte

L'OGBL s'oppose formellement à l'introduction d'un système de tarification à l'acte dans le secteur hospitalier, tel que le laisse entendre le programme de gouvernement. Les expériences en la matière faites à l'étranger démontrent largement qu'un tel système n'améliore pas les prestations, au contraire, et qu'il dégrade les conditions de travail du personnel soignant.

Médecine du travail

L'OGBL se réjouit que le gouvernement prévoit une réforme de la médecine du travail. L'OGBL revendique dans ce contexte la création d'un service unique de médecine au travail et souhaite également ouvrir la discussion sur son mode de financement.

Tiers payant généralisé

L'OGBL déplore un manque de volontarisme de la part du gouvernement en matière de tiers payant généralisé. Le gouvernement envisage en effet de discuter de son introduction dans le dialogue avec les partenaires sociaux, dont le corps médical qui s'y oppose pourtant farouchement. Pour l'OGBL, cette mesure ne doit pas pouvoir être bloquée par un seul des acteurs concernés, alors qu'il s'agit ici d'améliorer la situation des patients. ◊

Travail

Le volet «Travail» du programme de gouvernement répond à un certain nombre de revendications portées par l'OGBL. Il met un accent appuyé sur l'importance du dialogue social et indique notamment la volonté du gouvernement de revaloriser le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi où nombre de thèmes devront être discutés. L'OGBL salue également que le programme de gouvernement souligne explicitement le rôle protecteur pour les salariés que joue le droit du travail.

Conventions collectives

L'OGBL juge très positivement la volonté du gouvernement de promouvoir davantage les conventions collectives de travail au Luxembourg. Le gouvernement évoque un renforcement de la loi correspondante, mis en relation avec toutes les discussions à venir dans le domaine du Travail.

Formation continue

L'OGBL salue la volonté du gouvernement de créer un véritable droit à la formation continue. Le gouvernement parle notamment de «chèque-formation» ou de «compte-formation». Il pose également les bonnes questions en la matière: les formations doivent faire sens, les programmes doivent être sérieux et déboucher sur des certifications/validations d'acquis. Le rôle des partenaires sociaux y est également souligné. Le programme ne donne toutefois pas de réponses toutes faites aux différentes questions qui se posent. Celles-ci feront l'objet de discussion avec les partenaires sociaux.

Digital Skills Bridge

L'OGBL note la volonté du gouvernement de poursuivre le projet «Digital Skills Bridge» qui a pour objectif d'accompagner les entreprises et les salariés dans le cadre de la digitalisation du monde du travail. L'OGBL tient à ce que les résultats soient évalués et que l'accent soit mis sur une meilleure sécurisation des parcours professionnels. L'OGBL souhaite également ouvrir la discussion du financement de ce dispositif. Le gouvernement parle ainsi du Fonds pour l'emploi, mais dans ce cas, il faudra de nouvelles recettes. L'OGBL pointe dans ce contexte que les entreprises contribuent de moins en moins au financement de ce dernier.

Contrats précaires

L'OGBL salue l'initiative du gouvernement qui annonce une discussion de fond sur les nouvelles formes de travail précaire (CDD, faux indépendant, intérim) au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi en vue d'une modernisation du droit du travail.

Chômage

L'OGBL se montre critique envers les intentions du gouvernement en matière d'allocation de chômage. Le gouvernement prévoit en effet de faciliter encore davantage la suppression de l'allocation aux personnes qui auront été considérées comme ne faisant pas suffisamment d'effort pour retrouver un emploi. L'OGBL insiste sur le fait qu'il faut protéger les personnes en recherche d'emploi et met en garde face à toute forme d'arbitraire en la matière. Il rappelle également que le nombre de chômeurs non-indemnisés est en augmentation, ce qui contribue à la misère sociale.

Activité d'insertion professionnelle

Le gouvernement prévoit que les personnes qui sont dans une activité d'insertion professionnelle (AIP) et affectées auprès de l'Etat ou de communes seront engagées à l'avenir en CDI au bout de 5 ans. L'OGBL accueille cette annonce positivement.

Organisation du temps de travail

L'OGBL juge positif le fait que le gouvernement souligne dans son programme que la loi PAN existante offre déjà suffisamment de flexibilité aux entreprises, en renvoyant aux possibilités que donnent la négociation de conventions collectives avec les syndicats.

26^e jour de congé

L'OGBL salue l'introduction d'un 26^e jour de congé légal et constate que le gouvernement a fait un premier pas (sur cinq) en direction de sa revendication visant une 6^e semaine de congé légal. L'OGBL rappelle dans ce contexte qu'aujourd'hui, 50 % des salariés au Luxembourg ne bénéficient pas d'une convention collective.

Compte épargne-temps

L'OGBL salue le fait que le gouvernement souhaite transposer rapidement le projet de loi relatif au compte épargne-temps qui est actuellement sur la table. L'OGBL défend ce projet de loi qui est le fruit d'un rare accord entre patronat et syndicats.

Télétravail

L'OGBL partage les vues du gouvernement selon lesquelles l'accord interprofessionnel existant sur le télétravail doit être réformé dans le cadre du dialogue social intersectoriel. Pour l'OGBL, il importe de réfléchir aux moyens nécessaires, mais également au contrôle du temps de travail afin qu'il n'y ait pas d'abus de la part des employeurs.

Déconnexion

L'OGBL juge positif que le gouvernement veuille instaurer le principe du droit à la déconnexion en laissant l'articulation au niveau de l'entreprise ou du secteur, à régler dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel.

Autres dossiers

L'OGBL accueille a priori favorablement la volonté du gouvernement de lancer des discussions en vue de réformer la loi sur les plans sociaux, la loi sur les plans de maintien dans l'emploi et la loi sur les faillites. Les projets de loi sur le reclassement professionnel et sur les stages doivent être mis au vote prochainement, en tenant compte des remarques et critiques ponctuelles de l'OGBL. L'OGBL s'étonne par ailleurs que le gouvernement souhaite de nouvelles discussions par rapport à un droit à la retraite partielle combiné à un travail à temps partiel, alors que l'instauration d'un tel droit était déjà prévu dans l'accord entre gouvernement et syndicats du 28 novembre 2014. ◊



Heures d'ouverture dans le Commerce

L'OGBL s'oppose formellement au projet du gouvernement visant à flexibiliser davantage les heures d'ouverture dans le commerce. L'OGBL revendique pour sa part l'abolition immédiate du système actuel de dérogation. Il demande son remplacement par un nouveau cadre légal, qui permettra de négocier les heures d'ouverture dans le cadre de négociations collectives, afin de permettre aux salariés de pouvoir concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.



Logement

Impôt foncier

L'ÖGBL accueille favorablement l'annonce du gouvernement de vouloir lutter enfin contre la spéculation foncière. L'ÖGBL estime toutefois que ce que prévoit le gouvernement n'est pas suffisant en la matière. Il déplore notamment l'absence de progressivité en ce qui concerne l'impôt foncier. S'il est vrai que le gouvernement prévoit d'exonérer la tranche relative au logement habité par un propriétaire, il ne fait par contre aucune différence entre un ménage qui posséderait un deuxième logement destiné plus tard à ses enfants et un spéculateur qui possède une centaine de logements. Pour l'ÖGBL, la seule façon efficace de lutter contre la spéculation foncière est de rendre l'impôt foncier progressif suivant le credo: plus on possède, plus on doit payer.

Première acquisition, travaux d'assainissement et de rénovation

L'ÖGBL juge positivement le fait que le gouvernement prévoit la possibilité de pouvoir emprunter à taux zéro dans le cadre de travaux d'assainissement écologique et d'augmenter le crédit d'impôt concernant les droits d'enregistrement pour une première acquisition immobilière («Bëllegen Akt») ou bien encore de relever le plafond pour bénéficier du taux réduit sur la TVA dans le cadre de rénovation.

Logements sociaux

L'approche générale du gouvernement visant à développer les logements sociaux va dans la direction des revendications de l'ÖGBL, qui rappelle qu'il y a un grand retard à combler. L'ÖGBL sera très attentif à ce qu'apporteront concrètement les différentes mesures envisagées en la matière. ◊

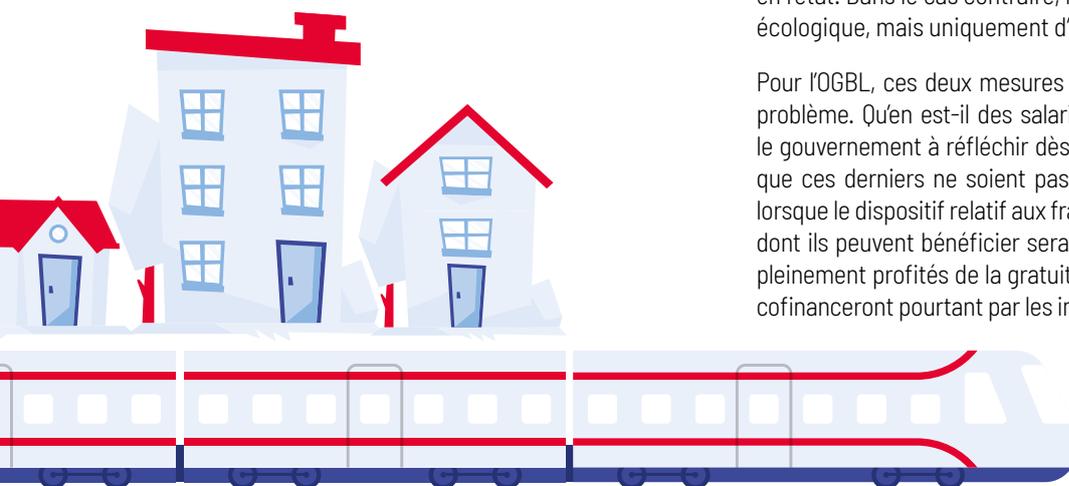
Mobilité

L'ÖGBL rappelle qu'il soutient sans ambiguïté les objectifs climatiques mondiaux et salue bien évidemment toutes les initiatives visant à réduire les émissions de CO₂, notamment dans le domaine de la mobilité. Mais l'ÖGBL met en garde contre de nouvelles fractures sociales qui pourraient découler de mesures écologiques ne prenant pas en compte les intérêts du salariat. La transition écologique que défend l'ÖGBL doit aller de pair avec la protection des intérêts et des besoins des salariés et de leurs familles.

L'ÖGBL soutient dans ce contexte la proposition du gouvernement visant à rendre les transports publics gratuits, mais à deux conditions seulement: premièrement, que le personnel travaillant dans les transports publics bénéficie de bonnes conditions de travail lui permettant de mener à bien sa mission de service public et deuxièmement, que les infrastructures soient à la hauteur des ambitions politiques, ce qui n'est aujourd'hui manifestement pas le cas. Si le gouvernement annonce certes dans ce contexte des investissements importants pour développer le transport public, force est de constater que les infrastructures nécessaires ne sont aujourd'hui pas encore là. L'ÖGBL constate qu'actuellement, de nombreux salariés ne peuvent tout simplement pas recourir aux transports publics pour se rendre, dans des délais acceptables, sur leur lieu de travail et sont donc contraints de prendre leur véhicule privé. Cette situation n'évoluera pas si vite que cela.

Il est donc inacceptable pour l'ÖGBL d'abolir ou de détériorer dès à présent le dispositif d'exonération des frais de déplacement forfaitaires, tel que le prévoit le gouvernement. En effet, cela reviendrait uniquement à une perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés n'ayant pas d'autre possibilité que de prendre tous les jours leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Et tant qu'il en sera ainsi, l'ÖGBL exige que le dispositif relatif aux frais de déplacement forfaitaires soit maintenu en l'état. Dans le cas contraire, il ne s'agirait pas d'une mesure écologique, mais uniquement d'une mesure antisociale.

Pour l'ÖGBL, ces deux mesures soulèvent également un autre problème. Qu'en est-il des salariés frontaliers? L'ÖGBL appelle le gouvernement à réfléchir dès à présent à des solutions afin que ces derniers ne soient pas une nouvelle fois discriminés lorsque le dispositif relatif aux frais de déplacement forfaitaires dont ils peuvent bénéficier sera aboli et qu'ils ne pourront pas pleinement profiter de la gratuité des transports publics, qu'ils cofinanceront pourtant par les impôts qu'ils paient. ◊



DOSSIER

#1 2019 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |



Élections du
«Parlement du travail»
CHAMBRE DES SALARIÉS



OGBL

CONSTRUCTEUR D'AVENIR

◆ A toutes et tous les salariés et pensionnés	P 3
◆ Les élections du «Parlement du travail» (Chambre des salariés)	P 4
◆ Nos engagements	P 5
◆ Nos candidates & candidats	P 11
◆ Comment voter?	P 21

VOTEZ
OGBL

LISTE



1

ÉLECTIONS
SOCIALES
MARS 2019

À toutes et tous les salariés, À toutes et tous les pensionnés,

Ces dernières semaines, vous avez reçu par courrier le bulletin de vote pour la Chambre de salariés. Si vous ne l'avez pas encore reçu, il devrait vous parvenir prochainement.

J'espère surtout que vous ne fassiez pas la chose suivante: ne jetez en aucun cas les enveloppes et le bulletin de vote à la poubelle!

Consacrez un peu de temps aux intérêts, aux besoins et aux revendications légitimes des femmes et hommes salariés et de leurs familles. Participez aux élections!

Utilisez votre droit de vote. Une participation record renforcera davantage le poids qu'aura la Chambre des salariés face aux pouvoirs publics. L'activité de la Chambre des salariés soutient depuis des années l'action syndicale de l'OGBL en faveur des intérêts des intérêts de toutes et tous les salariés et pensionnés.

Avec ces élections, vous pouvez lancer un signal politique fort. Un signal au nouveau gouvernement. Et un signal au patronat. Apportez-y votre contribution.

Chaque voix pour la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, pour l'OGBL, est une voix pour le moteur du progrès social.

Ces élections doivent devenir une démonstration de force des intérêts, des besoins et des revendications du salariat.

Ces élections doivent être un signal de la force et de la volonté d'action syndicale.

Chaque voix pour l'OGBL est une voix pour la démonstration de cette force.

Nous avons besoin de cette force et de cette dynamique pour nos conditions salariales et de travail. Pour plus de congé et pour des horaires de travail mieux aménagés dans l'intérêt d'une meilleure qualité de vie. Pour notre sécurité sociale. Pour un droit du travail qui sécurise davantage les emplois et qui empêche des conditions de travail précaires. Pour de nouveaux droits en matière de formation professionnelle continue. Pour un logement abordable et de bonne qualité. Et pour atteindre l'objectif de l'OGBL que toute et tout salarié puisse bénéficier d'une convention collective de travail.

Chaque voix pour l'OGBL est une voix contre la division syndicale. Le morcellement syndical affaiblit le salariat. Il est une aubaine pour le patronat et aide les cercles politiques ou sociétaux qui travaillent contre les intérêts du salariat.

L'OGBL ne va pas vous décevoir.



André Roeltgen
Président de l'OGBL

Les élections du «Parlement du travail» (Chambre des salariés)

Les élections pour la Chambre des salariés sont les élections démocratiques les plus importantes au Luxembourg, avec plus de 500 000 électeurs.

Tous les frontaliers, les Luxembourgeois ou étrangers, qui travaillent au Luxembourg ou sont déjà retraités ont le droit de vote.

Nous avons besoin d'un Parlement du travail» puissant!

Nous devons envoyer un signal clair. À la politique, au gouvernement et aux organisations patronales.

Dans l'intérêt de toutes et tous les salariés.

Pour une politique salariale offensive. Pour de meilleurs salaires, pour l'index et pour l'augmentation du salaire minimum de 10%.

Pour qu'une chacune et un chacun puisse bénéficier d'une convention collective.

Pour notre sécurité sociale. Pour un renforcement de l'assurance pension, de l'assurance maladie et de l'assurance dépendance. Pour le développement des prestations sociales et familiales de l'État.

Pour plus de justice fiscale.

Pour un droit du travail progressiste. Des contrats de travail sûrs, des temps de travail bien réglementés, l'introduction de la sixième semaine de congé payé, la sécurisation des emplois, de nouveaux droits concernant la formation professionnelle continue et une meilleure protection de la santé et de la sécurité au travail.

Pour le développement de la cogestion au sein des entreprises, des droits de négociations et des libertés syndicales en général.

Que pouvez-vous faire pour y contribuer?

1. Renforcez le «Parlement du travail», la Chambre des salariés par votre participation aux élections. Tous ensemble, nous allons atteindre une participation record!
2. Renforcez le «Parlement du travail», la Chambre des salariés, en votant pour le syndicat no 1 au Luxembourg, **pour l'OGBL, liste 1.**





NOS

ENGAGEMENTS

NOS ENGAGEMENTS

Des conventions collectives pour tous

L'OGBL revendique de bons salaires pour tous les salariés. L'évolution des salaires ne doit pas être à la traîne par rapport au développement de la productivité dans l'économie.

Ce but ne peut être atteint que par des conventions collectives. Et pour avoir de bonnes conventions collectives, il faut avoir un syndicat puissant, combatif et disposant de nombreux adhérents. L'OGBL est le seul syndicat au Luxembourg qui réunit ces trois caractéristiques.

Il y a suffisamment d'exemples récents qui démontrent la capacité de s'imposer de l'OGBL. Rappelons notamment les bons accords conclus après des luttes syndicales dans le secteur de la santé et du social comme dans le secteur du bâtiment ou encore l'introduction d'une CCT à l'Université du Luxembourg.

En même temps, l'OGBL n'oublie pas ses nombreux membres qui travaillent dans des entreprises où il n'y a pas (encore) de convention collective. Environ 50% des salariés au Luxembourg sont malheureusement dans ce cas.

En plus de notre effort de faire baisser au plus vite ce pourcentage par l'introduction de nouvelles conventions collectives, l'OGBL demande une réforme de la législation sur les conventions collectives qui facilite l'introduction de nouvelles conventions collectives, notamment dans des secteurs avec beaucoup de petites et moyennes entreprises, et qui renforce les capacités d'action des syndicats.



**Des emplois sûrs et de bonne qualité
à l'ère de la digitalisation**



Index, salaire minimum + 10 % et meilleurs salaires

Pour combattre la répartition injuste des gains de la productivité, les inégalités sociales et les écarts de salaire qui se creusent aux dépens des classes salariales inférieures et moyennes, l'OGBL revendique - à côté de l'extension du nombre de conventions collectives - l'augmentation structurelle du salaire social minimum pour salariés non-qualifiés et qualifiés de 10%.

Il est en effet inacceptable qu'un salarié qui travaille 40 heures par semaine ne gagne pas assez pour pouvoir vivre décemment au Luxembourg.

Le gouvernement a maintenant annoncé que le salaire minimum sera augmenté de 100 euros nets avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019. Cette annonce constitue un premier succès de l'action continue de l'OGBL en faveur d'une augmentation du salaire minimum. En même temps, cela ne peut être considéré que comme une première étape. Pour l'employeur, cette augmentation ne coûte que 0,9% de plus (18,64 € par mois). Cela ne change donc rien à la répartition injuste de la richesse au Luxembourg. Si le gouvernement ne prévoit pas d'autres mesures, l'OGBL va entamer des actions syndicales.

L'OGBL continuera à défendre l'adaptation automatique des salaires à l'inflation (index), qui maintient le pouvoir d'achat et empêche des pertes de revenus. Il s'opposera à toute mise en question de ce système et toute nouvelle tentative de vouloir le manipuler.

Le nouveau gouvernement s'est déjà engagé à ne pas l'attaquer non plus pendant la durée de son mandat, de 2018 à 2023. Ceci n'est pas seulement une importante victoire pour l'OGBL, mais ceci assure le pouvoir d'achat de tous les salariés et pensionnés.



Une vie de qualité pour les personnes âgées et des pensions sûres

Le système luxembourgeois du financement solidaire de la sécurité sociale doit être défendu, amélioré et adapté, afin qu'il puisse continuer à jouer son rôle comme élément essentiel de la justice sociale. La population a un droit légitime à des services de santé optimaux, une sécurité sociale et de bonnes pensions, non seulement aujourd'hui, mais également à l'avenir. Aucune attaque envers le financement solidaire ne sera tolérée. L'OGBL s'opposera catégoriquement à toute initiative politique qui va vers une diminution de la part des employeurs ou de l'État au financement de la sécurité sociale et des pensions. S'il devait exister des besoins supplémentaires de financement, l'OGBL propose d'augmenter les cotisations ou d'exploiter de nouvelles sources financières au lieu de dégrader les prestations.

En plus, l'OGBL s'engage pour:

- ◆ le maintien intégral de l'âge légal de départ en retraite et des droits à la pension anticipée.
- ◆ le maintien intégral de l'ajustement périodique des pensions à l'évolution des salaires.

6^{ème} semaine de congé et bons horaires de travail

L'OGBL a su faire face aux revendications du patronat de flexibiliser à outrance le temps du travail au niveau des discussions sur le renouvellement de la loi PAN en 2016. Notre opposition conséquente a permis des améliorations par rapport à l'ancienne loi. Toutefois, dans un contexte marqué par une augmentation de l'intensité du travail, de la pression et du stress et de l'effacement des frontières entre travail et vie privée, il reste beaucoup à faire. L'OGBL a donc établi, dans l'intérêt de tous les salariés, un plan d'action qui contient notamment les points suivants:

- ◆ généralisation de la 6^{ème} semaine de congé par la loi

L'OGBL a obtenu un premier succès avec l'annonce du nouveau gouvernement de l'introduction d'un 26^e jour de congé et d'un jour férié légal supplémentaire. Cela est un premier pas dans la bonne direction, d'autres doivent suivre.

- ◆ promouvoir la négociation de modèles innovants de réduction de temps de travail avec maintien intégral du salaire
- ◆ mise en oeuvre du projet de loi sur les compte épargne-temps
- ◆ mieux réglementer le télétravail
- ◆ droit à la déconnexion
- ◆ temps partiel volontaire avec droit de retour au plein temps
- ◆ non à la libéralisation des heures d'ouverture des magasins

Des opportunités pour les jeunes: une bonne formation, un bon travail, de bons salaires

Depuis toujours, l'OGBL défend l'école publique et gratuite. Elle seule peut créer les bases nécessaires pour une société démocratique et solidaire et garantir la cohésion sociale.

Au niveau de la formation professionnelle initiale, l'OGBL propose l'introduction d'un tronc commun au niveau des deux premières années de formation. Toute spécialisation trop prématurée et trop poussée peut limiter plus tard les chances des élèves sur le marché du travail.

L'OGBL demande aussi une meilleure réglementation des stages en entreprise. Chaque stage est à considérer comme un travail qui doit être rémunéré à sa juste valeur. Tout comme les jobs étudiants, il doit être pris en compte comme période cotisable pour le calcul des pensions.



Pour combattre la précarisation des relations de travail, qui touche surtout les jeunes, le contrat à durée indéterminée doit rester la règle. Le recours au travail intérimaire ou à des contrats à durée déterminée doit être strictement limité. Des formes de travail «atypiques» (contrats freelance, faux indépendants...) doivent être contrôlés par des réglementations plus strictes.

Des emplois sûrs et de bonne qualité à l'ère de la digitalisation

Le «travail 4.0», la digitalisation de l'économie cache des risques d'un développement négatif des relations et des conditions de travail. Il représente cependant aussi un énorme potentiel pour un meilleur aménagement des conditions de travail et pour une meilleure harmonisation entre travail et vie privée. Afin d'assurer que la digitalisation de l'économie n'ait pas de répercussions négatives sur les emplois, il est important d'accompagner de manière prospective les changements technologiques et leurs effets sur l'emploi et les conditions de travail. Cet objectif ne peut être atteint sans renforcer les droits des représentants du personnel et des syndicats.

L'OGBL revendique le renforcement de la protection du salarié pendant toute sa carrière professionnelle dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. Cela inclut:

- ◆ un droit du travail performant
- ◆ une révision des dispositions légales sur le plan social, le plan de maintien dans l'emploi et le licenciement collectif pour renforcer la protection contre le licenciement
- ◆ un meilleur accès à la formation professionnelle continue

Pour plus d'équité fiscale

La charge fiscale au Luxembourg pèse de plus en plus sur les personnes physiques et de moins en moins sur les entreprises et sur les revenus des capitaux. L'OGBL s'oppose à ce que le gouvernement prévoit de baisser encore une fois l'imposition des entreprises. De même, il s'oppose aux régimes de faveur au niveau des revenus du capital (dividendes, plus-values, stock options...).

Ces revenus doivent être taxés à la même hauteur que les revenus du travail. Par ailleurs, l'OGBL se prononce pour la réintroduction de l'impôt sur la fortune.

Pour rendre à la progressivité de l'impôt sur le revenu des particuliers son efficacité, l'OGBL propose de revoir les barèmes de l'impôt pour délester les bas et moyens revenus, exonérer le salaire minimum, mais d'ajouter des tranches supplémentaires pour les revenus les plus élevés. Surtout, afin d'éviter l'augmentation rampante de l'imposition par l'inflation, l'OGBL demande le rétablissement de l'adaptation des barèmes à l'évolution des prix.

L'OGBL défend l'égalité de traitement entre résidents et frontaliers en matière de fiscalité. Par ailleurs, il s'oppose aux dégradations annoncées par le gouvernement au niveau de la déductibilité des frais de déplacement.

De meilleures prestations sociales et familiales

En raison de la non-adaptation de nombreux transferts sociaux, ceux-ci perdent de plus en plus leur efficacité pour éviter le risque de pauvreté. L'OGBL réclame depuis des années leur adaptation, en particulier celle des allocations familiales désindexées en 2006.

Le gouvernement s'était engagé en 2014 dans un accord les syndicats d'introduire un nouveau mécanisme d'adaptation, non seulement à l'index mais à un index plus: à l'évolution des prix et des salaires. Ce projet n'a plus été mis en œuvre pendant la dernière mandature. Le programme du nouveau gouvernement prévoit maintenant de réindexer les allocations familiales, mais seulement en 2023! Cela serait un pas en arrière important par rapport à 2014 et, au vu de la dévalorisation massive des prestations familiales, totalement inacceptable. L'OGBL revendique: l'adaptation des allocations familiales à l'évolution des prix et des salaires sans plus tarder!

Le nouveau gouvernement prévoit en outre de favoriser le recours aux prestations en nature par rapport aux prestations en espèces. Ces prestations seraient alors limitées aux résidents.

L'OGBL s'oppose à une telle discrimination à l'encontre des frontaliers qui paient les mêmes impôts et contributions sociales que les résidents. Il faut trouver des formules qui n'excluent pas d'office les frontaliers ou offrir des compensations à ces derniers.

Des logements abordables et de bonne qualité pour tous

Les prix sur le marché de l'immobilier explosent. En même temps, l'offre au niveau des logements disponibles et le nombre de nouvelles constructions sont devenus insuffisants. En particulier pour les jeunes, il devient de plus en plus difficile de vivre dans leur propre logement, de contracter un prêt immobilier etc. Mais la simple extension de l'offre ne suffit pas pour résoudre le problème. Afin d'en finir avec la spéculation, l'État doit intervenir notamment en limitant les prix des terrains et en introduisant une taxe de rétention des terrains au niveau national.

Pour soutenir l'accès au logement pour les populations à bas revenu, la construction de logements sociaux doit être promue

davantage et le droit à la subvention de loyer existante étendu afin que plus de ménages puissent en bénéficier. L'OGBL se prononce en outre pour une limitation effective des prix de location.

Pour la protection du climat et une société respectueuse de l'environnement

La protection du climat est un défi existentiel pour l'humanité. Pour cette raison l'OGBL soutient sans ambiguïté les objectifs internationaux de réduction d'émissions, c. à d. limitation du réchauffement à 1,5% par rapport à l'ère préindustrielle. Les démarches nécessaires pour engager la transition vers une économie et société décarbonisées doivent être entamées dès maintenant. Cette transition ne doit cependant pas déboucher sur une perte de niveau de vie et de qualité de vie, et elle ne doit pas entraîner de nouvelles exclusions ou inégalités sociales. Pour cette raison, le dialogue social à tous les niveaux est très important pour accompagner ce processus.

Démocratie, paix et justice sociale

L'OGBL s'oppose contre toutes les idéologies xénophobes et racistes qui montent face à l'échec des politiques néolibérales et à l'accroissement des inégalités sociales. Il exige les mêmes droits pour tous les salariés et pensionnés, indépendamment de leur nationalité et de leur lieu de résidence. En même temps, l'OGBL s'oppose à la tendance politique croissante de réarmement et de militarisation.

Les droits démocratiques ne doivent pas être mis en question, mais au contraire renforcés. Ceci inclut notamment les droits syndicaux. Le droit de fonder des syndicats, le droit aux négociations collectives, le droit de grève et le droit à la représentation syndicale sont des droits démocratiques fondamentaux, et les seuls qui peuvent garantir le progrès social et la protection des salariés face à l'exploitation.

Pour l'adaptation des allocations familiales à l'évolution des prix et des salaires!

”



VOTEZ
OGBL

LISTE



1

ÉLECTIONS
SOCIALES
MARS 2019

**POUR TOUT SAVOIR SUR LES ÉLECTIONS
SOCIALES 2019, RENDEZ-VOUS SUR LE SITE:**

WWW.ELSOC.LU



Suivez également l'actualité de l'OGBL sur les réseaux sociaux
et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube.

f ogbl.lu - **t** OGBl_Luxembourg



**NOS CANDIDATES
& CANDIDATS**

GROUPE
1

Nos candidates et candidats

Sidérurgie



BAGAGLIA
Stéphanie
ARCELOMITTAL BELVAL -
DIFFERDANGE



BOURESSAM
Saïd
ARCELOMITTAL
DIFFERDANGE



CADONA
Alain
ARCELOMITTAL
RODANGE



DETTI
Virginie
ARCELOMITTAL
ADMINISTRATION
CENTRALE



FERRAI
Samuel
ARCELOMITTAL
DIFFERDANGE



HIMMICHE
Abdelhamid
ARCELOMITTAL BELVAL



POULAIN
Xavier
ARCELOMITTAL BELVAL



PUSSE
Daniel
ARCELOMITTAL BELVAL



ROTA
Emile
ARCELOMITTAL
ADMINISTRATION
CENTRALE



SCHMIDTGALL
Jean-Luc
ARCELOMITTAL
RODANGE



Constructeur d'avenir

Mir maachen Zukunft

WWW.ELSOC.LU



GROUPE 2

Nos candidates et candidats

Autres industries



ADAM
Jacques
TARKETT GDL



ALVAREZ FEIJOO
Albert
CERATIZIT LUXEMBOURG



CHARLÉ
Fred
DUPONT DE NEMOURS



COLLIN
Vincent
GUARDIAN LUXGUARD I



FRANZ
Dirk
CARLEX GLASS
LUXEMBOURG



KNAPP
Paul
HUSKY INJECTION
MOLDING SYSTEMS



LEEMAN
Laurence
GOODYEAR



MUNOZ MEJIA
Luisa
GOODYEAR



NGUYEN
Pascal
GOODYEAR



PICARD
Gilles
DUPONT DE NEMOURS



PINTO
Maria Teresa
CEBI LUXEMBOURG



RENSONNET
Roger
CIRCUIT FOIL
LUXEMBOURG



SCHMITT
Ralf
EURO-COMPOSITES



STORTI
William
AVERY DENNISON
LUXEMBOURG



TARAFINO
Raphaël
CERATIZIT LUXEMBOURG



TESSARO
Antonio
GOODYEAR

GROUPE
3

Nos candidates et candidats

Construction



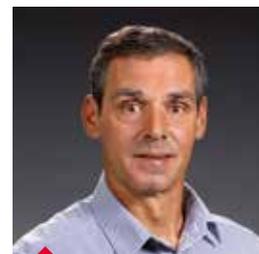
BENTO DA FONSECA
Armando
CDCL



COLLIN
Jean-Luc
SOCOM



DINIS ANDRADE
César Manuel
METTY WEYRICH ET FILS



FERREIRA VENTURA
Alfredo
WIESEN PIRONT



MARTINS MOTA
Tiago José
KUHNS



MESTRE
Franck
VEOLIA



MÜLLER
Wolfgang
PAUL WAGNER ET FILS



NUHU
Eduard
CDCL



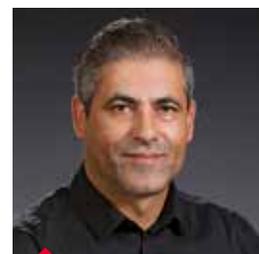
NUNES PINTO
José
SOLUDEC



SANCHES PEREIRA
Jorge
CLE



SIMÕES LOPES
Paulo Jorge
SOLUDEC



VALÉRIO HORTO
Artur
TRALUX

GROUPE

4

Nos candidates et candidats

Services financiers et intermédiation financière



AZZOLIN
Jean-Marie
BGL BNP PARIBAS



BLOCK
Frank
BIL



BRENNER
Claude
BNP PARIBAS SECURITIES
SERVICES



CAPITANI
Francis
BGL BNP PARIBAS



DEIDDA
Jérémy
EDMOND DE ROTHSCHILD
EUROPE



DENNIS
Adam
CLEARSTREAM SERVICES



DORST
Bernd
RBC INVESTOR
SERVICES BANK



HOFFMANN
Pascale
BIL



MAGLIULO
Marcello
BIL



MONTENERO
Daniele
KBL EUROPEAN PRIVATE
BANKERS



PEREIRA MACIEL
Cristina Maria
BGL BNP PARIBAS



SCHIMOFF
Serge
BIL



SIEBENBORN
Marie-Jeanne
KBL EUROPEAN
PRIVATE BANKERS



STEINHÄUSER
Denise
BGL BNP PARIBAS



STOCCHI
EP. HIRSCH
Sonia
BGL BNP PARIBAS



STRUB
Brigitte
LA LUXEMBOURGEOISE

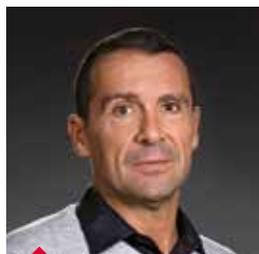
GROUPE
5

Nos candidates et candidats

Secteur des services et des autres branches



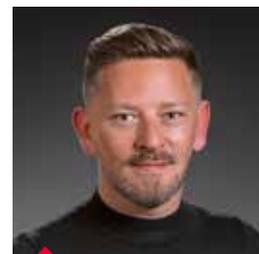
ALVES DA SILVA
ÉP. AZEREDO DOS SANTOS
Maria Das Dores
NETTOSERVICE



AMASIO
Samuel
EDITA - L'ESSENTIEL



BACK
Nora
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE L'OGBL



BAUMGARTEN
Laurent
LUXAIR



BORGÈSE
ÉP. CANONICO
Stéphanie
G4S SECURITY
SOLUTIONS



DA SILVA NEVES
Sonia
BRAM - CITY CONCORDE



DO ROSARIO
SANTOS ÉP. DAHM
Antonia
CACTUS



DREWS
Armand
ONG OGBL SOLIDARITÉ
SYNDICALE



FERNANDES
Marcelo
LUXAIR



GAGGIOLI
Carlo
GARAGE MERBAG
(ANC. MERCEDES BENZ)



GOURA
ÉP. LATRACH
Najia
DUSSMANN SERVICE



HASSAN
ÉP. AGHBECHÉ
Siham
AUCHAN



JACQUEMART
Stéphane
LUXEMBOURG INSTITUTE
OF SCIENCE AND
TECHNOLOGY



KRIER
Joël
CARGOLUX AIRLINES
INTERNATIONAL



LABOULLE
Luc
EDITPRESS LUXEMBOURG -
TAGEBLATT



LAUER
Erhard
VOYAGES EMILE WEBER



LOMBARDI
Sylvie
CFL MULTIMODAL



MERTENS
Claude
CARGOLUX AIRLINES
INTERNATIONAL



MUCCIANTE
Virginie
UNIVERSITE DU
LUXEMBOURG



NEIGE
Eric
EUREST LUXEMBOURG



NICKELS
Alain
WSA



OLIVEIRA FERREIRA
ÉP. FERRAZ GOMES
CORREIA
Marina Isabel
HORNBACK BAUMARKT
LUXEMBOURG



OURTH
Patrick
CACTUS



ROELTGEN
André
PRÉSIDENT DE L'OGBL



THOMA
Carole
TR ENGINEERING



WALLENBORN
Claude
GROUPE RTL - BCE



WOLF
Eric
DELPHI TECHNOLOGIES



ZEDIRA
Sabir
HENNES & MAURITZ (H&M)

GROUPE
6

Nos candidates et candidats

Administration publique et entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie



GEDITZ
Thomas dit Tom
ADMINISTRATION DES
PONTS & CHAUSSÉES



KELLER
Christian
ADMINISTRATION
COMMUNALE
ESCH-SUR-ALZETTE



KREMER
Pierre
CREOS



LATRÈCHE
Salim
POST LUXEMBOURG



PAZOS
Maria
ADMINISTRATION
COMMUNALE DE LA VILLE
DE LUXEMBOURG



PERSICO
Alain dit Sing
ADMINISTRATION
COMMUNALE SANEM



REUTER
Georges
CREOS



SCHOLZEN
Guy
ADMINISTRATION DES
PONTS & CHAUSSÉES



Constructeur d'avenir

Mir maachen Zukunft



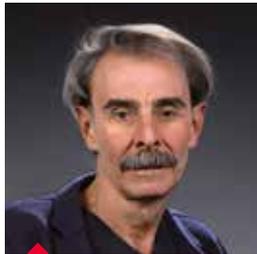
GROUPE 7

Nos candidates et candidats

Santé et action sociale



**BECKER
Nathalie**
STÉFTUNG HËLLEF
DOHEEM



**BECKER
Paul**
CENTRE HOSPITALIER
DU NORD



**DADARIO
Steve**
CROIX-ROUGE
LUXEMBOURGEOISE



**GANTREL
Chantal**
CENTRE HOSPITALIER
EMILE MAYRISCH



**KLEIN
Thomas**
HOPITAUX ROBERT
SCHUMAN - CLINIQUE
SAINTE MARIE



**KMIOTEK
Roman**
CENTRE HOSPITALIER
LUXEMBOURG



**MOLITOR
Catherine**
CENTRE HOSPITALIER
EMILE MAYRISCH



**MONTE
Fabia**
FONDATION
LËTZEBUERGER
KANNERDUERF



**PHILIPPART
Yves**
ARCUS



**RODRIGUES DE
BARROS
Miguel**
CENTRE HOSPITALIER
NEUROPSYCHIATRIQUE



**THOMÉ
Chantal**
HOPITAUX ROBERT
SCHUMAN - HOPITAL
KIRCHBERG



**WEYLAND
Nico**
SERVIOR

GROUPE
9

Nos candidates et candidats

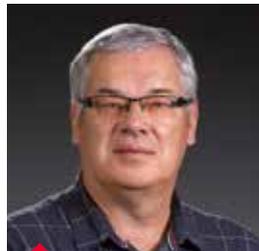
**Bénéficiaires d'une pension de vieillesse
ou d'invalidité**



ANEN
Edmée
PENSIONNÉE
(AMIPERAS)



DA SILVA BENTO
Manuel
PENSIONNÉ
(CDCL)



DROBISZ
Jean-Marie
PENSIONNÉ
(ARCELOMITTAL
BETTEMBOURG)



HAENTGES
Suzette dite Suzi
PENSIONNÉE
(CACTUS)



HÜBSCH
Fernand
PENSIONNÉ
(ARBED)



KREMER
Henri
PENSIONNÉ
(PAUL WURTH)



MOINET
Yvon
PENSIONNÉ
(OGBL)



PASQUALONI
Fernand dit Nando
PENSIONNÉ
(ARCELOMITTAL)



PIZZAFERRI
René
PENSIONNÉ
(OGBL ET CSL)



REDING
Jean-Claude
PENSIONNÉ
(OGBL)



SCHNARRBACH
Wolfgang
PENSIONNÉ
(DOMETIC)



STEFFEN
Antoine
PENSIONNÉ
(LABORATOIRE)



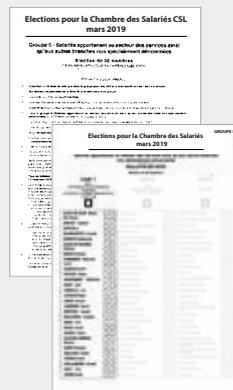
COMMENT

VOTER?

1.

LA DOCUMENTATION POUR L'ELECTION DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS VOUS EST ADRESSÉE PAR COURRIER POSTAL

1. les instructions et le bulletin de vote



2. une enveloppe neutre



3. une enveloppe de renvoi



2.

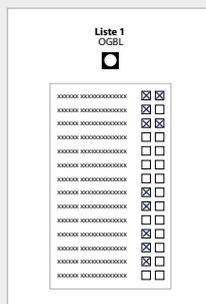
MEILLEURE MÉTHODE VOTEZ OGBL! LISTE 1!

Pour renforcer l'OGBL et envoyer ainsi un signal fort au gouvernement et au patronat, **la méthode la plus sûre et la plus simple consiste à cocher ou noircir le cercle au-dessus de la Liste 1 - OGBL!**



UNE AUTRE MÉTHODE

consiste à attribuer vos voix* par l'apposition d'une croix dans une ou les deux cases derrière les noms des candidates et candidats de l'OGBL, Liste 1. Chaque croix vaut un suffrage.



Exemple Groupe 1

*Nombre maximum de voix par groupe:

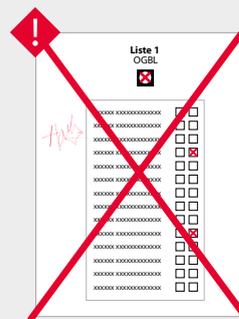
- | | |
|-------------------|-------------------|
| Groupe 1: 10 voix | Groupe 5: 28 voix |
| Groupe 2: 16 voix | Groupe 6: 8 voix |
| Groupe 3: 12 voix | Groupe 7: 12 voix |
| Groupe 4: 16 voix | Groupe 9: 12 voix |

FAUX CAR BULLETIN NUL

Il ne faut en aucun cas:

- noircir le cercle au-dessus de la liste ET donner en même temps des voix aux candidats individuels
- mettre une marque quelconque sur le bulletin de vote.

Dans les deux cas, le bulletin est nul!



3.

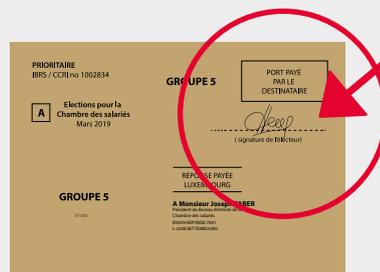
PRÉPAREZ L'ENVOI DE VOTRE BULLETIN



4.

CONFIRMEZ VOTRE VOTE

En signant à l'endroit indiqué sur l'enveloppe de renvoi, adressée au président du bureau électoral, vous confirmez votre participation au vote.



5.

TERMINEZ LES PRÉPARATIONS

Placez la petite enveloppe neutre dans l'enveloppe de renvoi et fermez-la!



6.

ENVOYEZ VOTRE BULLETIN DE VOTE

Déposez l'enveloppe de renvoi dans une boîte aux lettres de la poste au Luxembourg ou à l'étranger et ce **suffisamment tôt afin qu'elle parvienne au président du bureau électoral au plus tard le 12 mars 2019.**

Le port est payé par le destinataire. Vous ne devez donc pas affranchir l'enveloppe, ni au Luxembourg ni à l'étranger.



LISTE



www.ogbl.lu
www.eisco.lu



OGBL

INDEX, SALAIRE MINIMUM + 10 % ET MEILLEURS SALAIRES

DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR TOUS

6^{ÈME} SEMAINE DE CONGÉ & BONS HORAIRES DE TRAVAIL

UNE VIE DE QUALITÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES ET DES PENSIONS SÛRES

DÉMOCRATIE, PAIX ET JUSTICE SOCIALE

POUR PLUS D'ÉQUITÉ FISCALE

DES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES: UNE BONNE FORMATION,

UN BON TRAVAIL, DE BONS SALAIRES

POUR LA PROTECTION DU CLIMAT ET UNE SOCIÉTÉ

RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

DES EMPLOIS SÛRS ET DE BONNE QUALITÉ

À L'ÈRE DE LA DIGITALISATION

DE MEILLEURES PRESTATIONS SOCIALES ET FAMILIALES

DES LOGEMENTS ABORDABLES ET DE BONNE QUALITÉ POUR TOUS

VOTEZ
OGBL

LISTE



1

ÉLECTIONS
SOCIALES
MARS 2019

Focus / Coopération transfrontalière

L'OGBL et la CGT renouvellent leur accord de coopération

Les deux confédérations syndicales approfondissent leur collaboration et envisagent de développer des activités culturelles en commun.

L'OGBL et la CGT (France) ont renouvelé leur accord de coopération le 15 janvier dernier à Esch-sur-Alzette, en présence notamment du secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez. L'OGBL et la CGT entretiennent des relations de longue date qui ont débouché sur la signature d'un premier accord de coopération en 2005. Un accord que les deux organisations syndicales ont donc décidé de dépoussiérer, en affichant une volonté commune d'approfondir leur coopération, notamment sur les questions affectant plus particulièrement les quelque 90 000 salariés qui tous les jours, venant de France, traversent la frontière pour venir travailler au Luxembourg.

Si le nouvel accord entre les deux organisations s'inscrit, pour une grande part, dans la continuité de l'accord conclu en 2005, notons toutefois l'introduction d'un nouvel axe de coopération, celui de la culture. L'OGBL et la CGT souhaitent en effet développer à l'avenir des activités culturelles en commun, que les deux organisations considèrent comme un élément important d'éducation permanente.

L'OGBL et la CGT ne comptent bien évidemment pas négliger pour autant leur coopération sur le terrain plus traditionnel du syndicalisme. Bien au contraire. Les deux organisations, qui

collaborent déjà très étroitement au sein du Conseil économique et social de la Grande Région ainsi qu'au sein du Conseil syndical interrégional de la Grande Région, veulent en effet unir encore davantage leurs forces pour trouver des solutions concrètes aux problèmes que rencontrent les frontaliers français, que ce soit au niveau de la sécurité sociale, du chômage, du transport ou de l'aménagement du territoire. ◊



La CGT et les gilets jaunes

Lors de son intervention, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a notamment donné son sentiment sur le mouvement des gilets jaunes en France. Il a indiqué que la CGT ne peut que se réjouir de voir un mouvement citoyen réclamant plus de pouvoir d'achat et de justice fiscale en France. Il déplore toutefois que ce mouvement ne cible pas davantage le patronat dans ses revendications.

Focus / Frontaliers

L'OGBL porte ses revendications jusqu'à Bruxelles

Le comité des Frontaliers Belges de l'OGBL a rencontré le Président du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Le 24 janvier dernier, emmenée par Jean-Claude Bernardini, membre du bureau exécutif, et par Jacques Delacollette, secrétaire central en charge des Frontaliers Belges, une délégation du comité des Frontaliers Belges de l'OGBL a rencontré Philippe Courard, le Président du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'objectif de cette entrevue était de discuter de plusieurs problèmes que rencontrent les travailleurs et pensionnés belgo-luxembourgeois.

Télétravail: l'OGBL soutient la mise en place d'un cadre conventionnel et légal permettant aux salariés de pouvoir aménager leur temps de travail en fonction de leur vie familiale. Le télétravail est un outil parmi d'autres

pour tendre vers cette amélioration. Mais malheureusement pour les frontaliers, de nombreux freins administratifs empêchent de pratiquer le télétravail en toute légalité. C'est pourquoi, comme l'OGBL l'avait déjà proposé au Ministre-Président Willy Borsus en novembre 2018, l'OGBL plaide pour une augmentation des jours de tolérance, admis dans le cadre de la convention fiscale belgo-luxembourgeoise, pour travailler hors du territoire luxembourgeois.

Mobilité: les différents problèmes rencontrés par les travailleurs frontaliers en termes de mobilité ont été abordés: lignes ferroviaires 162, 165 et 42, autoroute E411. Plusieurs pistes de solutions ont été évoquées, mais il faudra pour cela

que les pouvoirs publics belges prennent conscience de l'enjeu environnemental et de l'obligation d'investir massivement dans les transports publics.

Pension d'invalidité: l'OGBL revendique un traitement bien plus rapide pour l'octroi de la pension d'invalidité pour des personnes ayant une carrière mixte. Actuellement, lors d'une décision d'octroi d'une pension d'invalidité, le frontalier ayant une carrière mixte doit attendre plus de 6 mois avant de se voir signifier une décision de l'INAMI. Dans le sens contraire, décision prise en Belgique et validée par le CNAP, il faut attendre parfois jusqu'à plus de 2 ans!

Chèque service accueil luxembourgeois: les intervenants de l'OGBL dénoncent les mesures «discriminatoires» fixées par le gouvernement luxembourgeois permettant l'agrégation des crèches en vue d'une adhésion au système du chèque service accueil. En effet, les conditions linguistiques excluent implicitement toutes les crèches situées hors du territoire grand-ducal. Conséquence: soit les frontaliers ne peuvent bénéficier de ces chèques, soit ils doivent conduire leurs enfants au-delà de la frontière, ce qui est problématique pour les frontaliers les plus éloignés de la frontière. Autre problème, de plus en

plus de crèches publiques belges dans la région frontalière voient leur effectif décroître de manière significative avec, pour certaines, un problème de survie. Ce problème démontre au mieux les décisions incohérentes prises par la politique sans concertation avec les voisins transfrontaliers.

Bourse CEDIES: les membres de l'OGBL remercient Monsieur Courard pour son intervention en 2017 auprès du ministre Marcourt. Il faut reconnaître que les

réponses attendues par les étudiants belges de la part de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont été bien plus rapides cet automne 2018. Ce qui a pu débloquent plus rapidement les dossiers des bourses d'études octroyés par le CEDIES au Luxembourg.

Congé politique et judiciaire: L'OGBL demande que les frontaliers puissent également bénéficier du congé politique et judiciaire pour remplir leurs devoirs de citoyens dans leur pays de

résidence. Même si l'OGBL est conscient que Monsieur Courard n'a pas toutes les «cartes en mains» pour changer les différentes législations qui régissent les thématiques abordées, les représentants de l'OGBL lui demandent d'intervenir dans les différentes instances transfrontalières, pour alerter ses homologues luxembourgeois. Philippe Courard, très attentif aux doléances des frontaliers belges au Luxembourg, s'est engagé à les relayer lors des entrevues bilatérales. ◊

Conférences à l'adresse des frontaliers français et belges

France / Thème: Imposition

Nilvange 22 mars 2019 19h00 Salle Albert Camus (18, rue Joffre)

France / Thème: Sécurité sociale

Annéville 20 février 2019 19h00 Salle Maurice Chevalier (2, rue de Mondelange)

Knutange 25 février 2019 19h00 Salle Adolphe Stirn (rue de la République)

Belgique / Thème: Imposition

Virton 20 février 2019 19h30 Mutualité Socialiste (90A, route d'Arlon)

Arlon 21 février 2019 19h30 Mutualité Socialiste (1, rue de la Moselle)

Gouvy 26 février 2019 19h30 Salle du foot à Bovigny (407, route de Cierreux)

Bastogne 27 février 2019 19h30 Salle du foot (rue des Récollets)

Liège 23 février 2019 10h00 Locaux de la FGTB (9-11, pl. Saint Paul)
Sur réservation: +32 4 221 96 53 ou jacques.delacollette@ogbl.lu

Echos du terrain / CCT signées



Sociétés d'exploitation cinématographique / 50 salariés

Utopia S.A. / Utopolis Belval S.A.

Images animées a.s.b.l.

Syndicat Imprimeries, Médias, Culture - FLTL

L'OGBL est le seul négociateur pour cette convention collective de travail qui est déclarée d'obligation générale pour tout le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique au Luxembourg.

Durée de la CCT: du 1^{er} mars 2018 (rétroactif) au 28 février 2021

Augmentation des salaires: +0,50% d'augmentation des salaires des barèmes salariaux à partir du 1^{er} mars 2018 / +0,75% d'augmentation des salaires des barèmes salariaux à partir du 1^{er} mars 2020

Autres éléments salariaux: allongement des barèmes des salaires de 20 ans d'ancienneté à 30 ans d'ancienneté / allongement de la prime de fin d'année liée à l'ancienneté: 85% garanti de la moyenne du salaire brut de base des douze mois précédents pour une ancienneté de 15 ans et 100% pour une ancienneté de 20 ans

Chèques repas: augmentation de la part patronale par chèque de 4,70€ à 6,70€ (valeur d'un chèque: 9,50€ pour chaque journée travaillée)

Congés: 1 jour de congé supplémentaire pour tous les salariés (26 jours) / allongement des congés liés à l'ancienneté (20 ans - 31 jours de congé, 25 ans - 32 jours de congé) / 1 jour de congé annuel supplémentaire pour les salariés dépassant l'âge de 45 ans

Autres améliorations des dispositions conventionnelles relatives aux indemnités de départ, à l'établissement des plans de travail, à l'adaptation de la rémunération en cas de remplacements et de mutations (à un poste classé dans un barème salarial supérieur)



IVC Luxembourg SARL

160 salariés

Syndicat Chimie / (Délégation 5/5 OGBL)

Durée de la CCT: du 1^{er} juillet 2018 (rétroactif) au 30 juin 2021 (3 ans)

Augmentations des salaires réels et tarifaires: +0,10€/h au 1^{er} janvier 2019 / +0,15€/h au 1^{er} janvier 2020 / +0,10€/h au 1^{er} janvier 2021

Revalorisations: prime «4 pauses» +6€ au 1^{er} janvier 2020 / création de la qualification «brigadier confirmé»

Adaptation de l'horaire atelier (sur demande des salariés concernés)

Prétraitements: introduction des différents modèles de prétraitements possibles en conformité avec la législation en vigueur

Don de sang: deux (2) heures de congé sont accordées



TONTARELLI Lux SA

135 salariés

Syndicat Chimie / (Délégation 4/4 OGBL)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021 (3 ans)

Grille salariale: adaptation de la grille par rapport au salaire social minimum / reconnaissance de l'ancienneté à 5 ans (12/2019), 10 ans (12/2020), 15 ans (12/2021) / création de nouvelles catégories "plus" offrant aux salariés plus de possibilités d'évolution

HYOSUNG Luxembourg SA

130 salariés

Syndicat Chimie
(HYOSUNG Luxembourg Délégation 3 / 5 OGBL)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020
(2 ans)

Augmentations des salaires: +0,30€/h au 1^{er} janvier 2019

Pécule de vacances: part fixe augmentée exceptionnellement à 480€ pour l'année 2020, repassera à 240€ en 2021



Convention-cadre pour les Centres de recherche publics

+1 100 salariés

Syndicat Education et Sciences
(OGBL majoritaire dans le secteur à 70%)

Durée de la CC: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

N.B. La CC introduit des minima communs au niveau des conditions de travail des trois Centres de recherche LIH, LISER et LIST. Les rémunérations et carrières ainsi que des modalités d'application sont négociées au niveau inférieur dans chaque Centre individuellement

Congés: augmentation du nombre minimum de jours de congé de 28 à 32/an – principe du congé supplémentaire lié à l'âge [détail négocié au niveau inférieur] – égalité de traitement entre mariage et PACS: 3 jours de congé – possibilité de jours de congé supplémentaires ou aménagement du temps de travail pour faire face à des situations exceptionnelles concernant le salarié ou sa famille («approche sociale»)

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée: abolition de la possibilité de prévoir des périodes de référence supérieures à un mois – possibilité de temps partiel à durée déterminée avec retour au temps plein à la fin de la période – principe du respect de la vie privée et familiale («droit à la déconnexion»)

Propriété intellectuelle: intéressement aux bénéfices issus de la valorisation d'un brevet – prime de dépôt d'un brevet – droit de paternité des chercheurs aux œuvres scientifiques

Questions relatives aux contrats de travail: augmentation du seuil pour des périodes d'essai supérieures à 6 mois – préavis d'un mois pour le renouvellement d'un CDD ou non; si le CDD n'est pas renouvelé, possibilité de déroger à des plages fixes pour des entretiens d'embauche – principes pour l'encadrement des doctorants et «post-docs» en contrat à durée déterminée

Avantages négociés au niveau inférieur intégrés dans la CC: participation au M-Pass – équipement de protection individuelle à charge de l'employeur – mesures pour salariés âgés



SAS / 13 000 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs
(OGBL majoritaire dans le secteur 82%)

Durée de la CCT: du 24 décembre 2018 au 31 décembre 2019

Augmentations linéaires: +1,50% d'augmentation linéaire pour tous les salariés à partir du 1^{er} janvier 2019

Prime unique: +1,50% du salaire brut annuel pour tous les salariés en 2018 (rétroactif)





LINDAB ASTRON BUILDINGS S.A

185 salariés

Syndicat Transformation sur métaux
(délégués OGBL: 2 sur 6)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 (rétroactif) au 31 décembre 2019

Malgré une situation économique difficile avec un plan de réorganisation annoncé fin 2017, l'OGBL a pu conserver les acquis actuels

Temps de travail: extension de la plage d'arrivée le matin et réduction de la plage de départ en fin de journée

Congés: +1 jour de congé extralégal supplémentaire en date du 24 décembre 2019 / possibilité d'achat de congés supplémentaires sur base volontaire moyennant le 13^e mois



Rotarex / 700 salariés

Syndicat Transformation sur métaux
(délégués OGBL: 3 sur 8)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Augmentations salariales: revalorisation de l'enveloppe dédiée au système d'évolution salariale introduit lors de la dernière convention collective permettant l'obtention d'une augmentation salariale et/ou une prime annuelle pour une enveloppe globale minimale de 150K€ par année

Congés: harmonisation du congé d'ancienneté pour tous les salariés du site de Lintgen à partir du 1^{er} janvier 2019 : +1 jour à partir de 5 années / +2 jours à partir de 10 années / +3 jours à partir de 15 années / +4 jours à partir de 20 années / +5 jours à partir de 25 années

Temps de travail: mise en place pour les salariés «ex-ouvriers» d'une flexibilité horaire (+15 minutes/-15minutes) à l'avantage du salarié disposant de l'horaire de journée

Autre: introduction d'une garantie de réemploi pour tous les salariés atteignant la 78^e semaine d'absence maladie.



SOCOM / 630 salariés

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques / (délégués OGBL: 12/12)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 (effet rétroactif)

Augmentations salariales: les salariés de l'ancien statut «ouvrier» bénéficient d'un avancement d'au moins un échelon dans la grille salariale jusque début 2020, ce qui équivaut à une augmentation d'environ 2% du salaire pour la période 2018-2020 / les salariés de l'ancien statut «employé privé» bénéficient d'une augmentation salariale de 2,1%

Congés: les anciens «employés privés» bénéficient à présent du même nombre de jours de congés que leurs collègues «ouvriers» (26 jours à l'embauche, 27 jours à partir de 10 ans d'ancienneté, 28 jours à partir de 20 ans d'ancienneté et 1 jour supplémentaire pour les salariés âgés de plus de 50 ans et ayant 10 ans d'ancienneté)

Prime: prime d'intéressement sur le bénéfice brut de la société pour les exercices de 2018, 2019 et 2020

Ancienneté: octroi d'un cadeau d'une valeur de 1000 euros pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté

Autre: possibilités de départ en préretraite progressive à partir du 1^{er} juillet 2018 en remplacement de la préretraite solidarité qui a été supprimée au 30 juin 2018 / dans le cadre d'une mission à l'étranger pour le compte de l'entreprise entraînant des charges sociales ou fiscales plus importantes pour le salarié, celles-ci sont prises en charge par l'employeur / cadeau lié à l'ancienneté de 1000 euros pour le salarié avec 20 ans d'ancienneté.

Echos du terrain / Actualités

Le secteur de l'enfance passé au crible

Le ministre en charge de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, a invité le 15 janvier dernier le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL pour lui exprimer notamment sa volonté de renforcer le dialogue social et lui présenter le programme du nouveau gouvernement dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse, tout en proposant de faire une analyse des réformes qui ont marqué le secteur au cours des 5 dernières années. Les représentants de l'OGBL ont profité de l'occasion pour évoquer l'impact des décisions prises lors de la dernière période législative sur le travail quotidien des professionnels du secteur. L'OGBL a également réitéré sa revendication de voir enfin les crèches privées intégrées dans le champ d'application de la CCT SAS. L'OGBL a enfin demandé à revoir le ministre pour discuter d'une éventuelle réforme de la formation des professions de santé, qui ne pourra se faire que dans la cohérence, en tenant compte de toutes les formations en matière de professions de santé.



Gardiennage: un temps de travail inacceptable

Le syndicat Services et Energie de l'OGBL a rejeté la dernière proposition patronale dans le secteur du gardiennage. Si celle-ci prévoit certes une légère augmentation salariale, la proposition ne prévoit par contre aucune amélioration en ce qui concerne l'aménagement catastrophique du temps de travail auquel sont soumis les 3 000 salariés du secteur. Ainsi, ils reçoivent actuellement leur plan de travail parfois la veille au soir pour le lendemain et ils peuvent travailler jusqu'à 56h par semaine. Une situation totalement inacceptable pour l'OGBL qui appelle le syndicat majoritaire à ne pas signer cet accord et à ne pas attendre non plus la fin des élections sociales pour finalement accepter tout de même cette proposition.

Conciliation: Cargolux joue la montre

Alors qu'une procédure de conciliation a été ouverte dans le cadre du conflit salarial chez Cargolux, le syndicat Aviation civile de l'OGBL déplore ne toujours pas disposer de propositions sérieuses de la part de la direction. Une situation d'autant plus inacceptable que Cargolux affiche des résultats records depuis 2017, entre autre, grâce à l'intensité du travail et des innombrables heures supplémentaires prestés par le personnel. L'OGBL condamne l'attitude de la direction dans ce dossier qui joue manifestement la montre.

Pour un stage sensé dans le fondamental

Quelque 250 étudiants et enseignants-stagiaires se sont rassemblés le 19 janvier dernier au Casino syndical de Bonnevoie à l'appel du SEW/OGBL, du FNCTTFEL-Landesverband et de la FGL, pour protester contre les objectifs et l'organisation actuels des stages auxquels sont soumis actuellement les enseignants-stagiaires. Une réforme du dispositif est exigée d'urgence.

Un commerce a ouvert le 25 décembre

Le syndicat Commerce de l'OGBL a organisé le 25 décembre dernier, jour de Noël, un piquet de solidarité devant un supermarché situé au centre-ville d'Esch-sur-Alzette, qui avait décidé d'ouvrir ses portes jusqu'à 13h, constituant ainsi une première au Luxembourg. En effet, jusqu'à présent jamais un magasin n'avait osé ouvrir ses portes le 25 décembre au Luxembourg. L'OGBL revendique une loi qui protège mieux les salariés et leurs vies privées.



Zoom sur les sections locales



Section Kordall

Séance d'information sur les Élections sociales

Le 11 janvier dernier, sur invitation de la section Kordall, de nombreuses personnes ont assisté à une séance d'information sur les élections sociales à venir du 12 mars qui a eu lieu au Centre Culturel à Rodange. C'est Jean-Claude Reding lui-même, actuel président de la Chambre des salariés, qui a présenté les nombreuses activités de la CSL. Non seulement des avis sur les propositions de loi actuelles mais également des rapports d'expertise sur des sujets de droit social et de droit du travail peuvent être commandés par la CSL. Ces expertises sont indispensables pour un accompagnement argumenté des revendications syndicales. Dans sa composition actuelle, l'OGBL a la majorité absolue et un renforcement supplémentaire du groupe OGBL serait pour l'ensemble des salariés un avantage. Un résultat électoral dans ce sens serait un pas important pour surmonter la division du salariat. Pour cette raison, Jean-Claude Reding a lancé un appel afin que tous les électeurs exercent leur droit de vote. Dans un avenir proche des informations seront distribuées et des actions auront lieu à travers tout le pays.

La séance d'information intéressante a été conclue avec un buffet campagnard. ◊

«Chrëschtbasar» au LTMA de Pétange

Les 15 et 16 décembre derniers, le lycée technique Mathias Adam de Pétange a organisé pour une seconde fois un marché de Noël. Au lieu d'avoir eu lieu comme à l'accoutumée devant l'Hôtel de Ville de Pétange, il a eu lieu pour la première fois, en collaboration avec l'administration communale de Pétange, dans l'enceinte du lycée de Pétange. Pour une durée de deux jours, à chaque fois de 11 à 19 heures, 18 exposants et organisations ont présenté leurs produits dans la cour de récréation et 11 organisations ont installé leur stand au sein du parvis du lycée. La section OGBL du Kordall avec l'ONG Solidarité syndicale et la section des immigrés de l'OGBL y avaient installé un stand d'informations. Beaucoup de matériel d'information a été distribué pendant la durée du marché de Noël, et de nombreuses discussions intéressantes ont pu avoir lieu. Il serait souhaitable que cette initiative des responsables du LTMA pouvait également être réitérée pendant l'avent de cette année. ◊



Section DBRH

Commémoration devant le monument des mineurs

Le 4.12.2018, des représentants de la commune, de la police et des pompiers se sont réunis à Dudelange comme à l'accoutumée. Avec deux des trois derniers mineurs survivants, les frères Kolakoviv, Juro âgé de 98 ans et Tom âgé de 88 ans, et des collègues de la section DBRH, ils ont déposé une gerbe au cimetière devant le monument des mineurs. ◊



Section Audun-le-Tiche/Villerupt/

Pays-Haut

Noël des enfants

Les 22 et 23 décembre derniers, plusieurs centaines d'enfants étaient réunis à l'hôtel de ville de Villerupt afin de participer au traditionnel Noël des enfants du comité des frontaliers français OGBL Audun-le-Tiche/Villerupt/Pays Haut. A l'issue de la projection d'un dessin animé, petits et grands ont partagé la brioche de Noël tout en recevant des mains du Père Noël un gros sachet de friandises. Merci au Père Noël. ◊



Assemblée des membres

La section OGBL frontalière Audun-le-Tiche/Villerupt/Pays-Haut a tenu son assemblée des membres le 1^{er} février 2019 dans la salle municipale d'Audun. Les affiliés sont venus très nombreux ce soir-là afin d'écouter tour à tour le président du comité Said Bouressam mais aussi Jean-Claude Reding président de la Chambre des salariés (CSL), venu tout spécialement à la rencontre des membres frontaliers. A l'issue des différentes interventions, la section a remercié des membres pour leurs affiliations à l'OGBL depuis 25 et 40 ans. Cette rencontre entre membres s'est clôturée autour d'un vin d'honneur offert par le comité Audunois. ◊



Section Musel-Sauer

1^{re} réunion des membres de la section avec la présence de 220 membres à bord de la M.S. Princesse Marie-Astrid



Le 23 novembre dernier, Dan Zebrowsky, président de la section Musel-Sauer qui compte 2.500 membres, a pu accueillir de nombreux invités et invités d'honneur pour la première réunion des membres. C'est avec fierté que, comme «capitaine», il a donné le coup d'envoi de la fête ce soir-là. La secrétaire Sylvie Schroeder a présenté la direction de la section aux membres présents et a passé brièvement en revue les activités de 2018.

Le calendrier 2019 est également bien rempli. Jean-Luc de Matteis, membre du bureau exécutif de l'OGBL, a salué les membres méritants de la section et a insisté sur l'importance des élections sociales, qui ont lieu le 12 mars 2019. Pendant la fête, des membres de l'OGBL de longue date ont reçu un cadeau et un diplôme. Le duo Inovação était chargé de l'accompagnement musical qui était très apprécié. Ensuite, le passé et l'avenir du syndicat fut abordé pendant un agréable dîner. ◊

Journée des membres extraordinaire

La section Musel-Sauer a organisé le 2 février dernier une réunion des membres extraordinaire au cours de laquelle certains membres ont également été honorés pour leur engagement.

Le comité de la section tient également, en ce début d'année, à rendre hommage à tous ses membres qui ont disparu au cours de l'année 2018. ◊



Section Thionville-Metz

Fête de fin d'année au cinéma LA SCALA

Cette année, la magie de Noël était de retour le samedi 15 décembre, au cinéma LA SCALA. Une fois encore les membres du comité de la section OGBL de Thionville-Metz a offert aux enfants de ses membres un moment de joie en ces périodes de fin d'année. Les 450 participants, enfants et adultes, ont été enchantés par le programme proposé. Le film «Le secret de la potion magique» a été projeté puis a été suivi d'une dégustation de l'incontournable «Menele». Chaque enfant a pu repartir avec son lot de friandises, et, avec le plus de cette année, un souvenir photo avec notre cher Père Noël. Les parents se sont laissés séduire par l'atmosphère intime et chaleureuse du travail fourni par les bénévoles. La section de Thionville-Metz souhaite une bonne année 2019 à tous ses membres. ◊



Section Dräilännereck

Séminaire au CEFOS

La section Dräilännereck a organisé un séminaire le 12 janvier dernier au Centre de Formation et de Séminaires de la Chambre des Salariés (CEFOS) à Remich. La section avait également organisé une journée des membres le 16 novembre dernier. ◊

Agenda

Les prochains rendez-vous

Date	Section	Activité
20/02/2019	Frontaliers allemands	Réunion d'information relative aux élections sociales 19h Hôtel Koch Schilt à Irrel
20/02/2019	Thionville-Metz	Conférence sociale Salle Maurice Chevalier 2, rue de Mondelange F-57360 Amnéville
21/02/2019	Volmerange les mines	Réunion des membres Salle des fêtes Rue des écoles F-57330 Volmerange
23/02/2019	Luxembourg-Centre	Théâtre «De Roude Fuedem» 20h, Centre culturel «Am Duerf» 1, rue Henri Lamormesnil Luxembourg Weimerskirch
23/02/2019	Frontaliers allemands	Journée des membres 18h Hôtel Koch-Schilt à Irrel
01/03/2019	Thionville-Metz	Journée des membres 19h Salle multifonctionnelle de Veymerange route du Buchel F-57100 Thionville
02/03/2019	Frontaliers Belges	Fête des membres à Houdemont À partir de 11h00 Salle Soleil levant
30/04/2019	Keeldall + LSAP Kayl/Tétange	«Schortgenfeier» 17h00 Cimetière Tétange
30/04/2019	Äischdall/Attert	1.-Mee-Virfeier 19h30 Textilcorde Steinfort
09/05/2019	Dräilännereck	Excursion au zoo d'Amnéville Informations: cummail@internet.lu
17/05/2019	Dräilännereck	Journée de la section Informations: cummail@internet.lu
19/05/2019	Déifferdang	Grillfest Place du Marché À partir de 11h30 Concert apéro + animation pour jeunes, Segway, musique etc
25/05-30/05/2019	Uelzechtdall	Excursion en Normandie Pers. de contact: Jos Consbrück mail: jos@pt.lu
01/06/2019	Musel-Sauer	Journée de la section Pers. de contact: Sylvie Schroeder mail: schroeder.sylvie@pt.lu

Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur www.ogbl.lu



REPLISSAGE GRATUIT DE VOTRE **DÉCLARATION D'IMPÔT**

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'impôt.

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

Afin de vous éviter de longues attentes, nous vous prions de déposer votre déclaration d'impôt avec les pièces justificatives à une de nos agences suivantes:

Esch/Alzette

42 rue de la Libération
Lundi – vendredi
8h00 – 12h00
13h00 – 17h00

Luxembourg

31 rue du Fort Neipperg
Lundi – vendredi
8h00 – 12h00
13h00 – 17h00

Diekirch

14 route d'Ettelbruck
Lu, Ma, Me, Ve 8h00 – 12h00
//
Lu, Me, Je, Ve 13h00 – 17h00

Pour établir la déclaration d'impôt, il est indispensable que vous remplissiez les 4 premières pages du formulaire 100F avec vos données personnelles.

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.

Dossier juridique

L'OGBL déclenche une action en justice contre l'Etat portugais

Licenciement abusif d'une femme de ménage affectée à l'ambassade du Portugal au Luxembourg

L'OGBL va devoir déclencher une action en justice contre l'Etat portugais pour voir reconnaître le licenciement abusif d'une femme de ménage, qui travaillait à l'ambassade du Portugal au Luxembourg depuis 1993, sans aucun contrat de travail écrit et pour une rémunération inférieure au salaire minimum luxembourgeois. Ce montant n'a pas évolué suivant l'indexation depuis 2010, comme l'exige pourtant la loi au Grand-Duché pour tous les travailleurs, y compris les employés des missions diplomatiques engagés localement.

Au courant du mois de novembre 2018, l'OGBL avait dénoncé l'illégalité de cette situation auprès des autorités portugaises compétentes - l'ambassade, le ministère des Affaires étrangères du Portugal et le Secrétariat aux Communautés Portugaises - et, face au silence de ces institutions, avait dû en informer les médias.

Le 10 décembre 2018, lors d'une entrevue avec le nouvel ambassadeur du Portugal au Luxembourg, António Gamito, une délégation de l'OGBL s'était vu assurer que la situation serait régularisée au plus vite et que les indexations non perçues depuis 2010 seraient payées à la salariée de façon rétroactive.

Alors qu'aucune prise de position officielle n'était encore intervenue, l'ambassade a soumis, au cours du mois de décembre 2018, un nouveau contrat lui attribuant le statut de fonctionnaire de l'Etat portugais, pour signature sur le champ. Cette dernière a alors refusé de le signer immédia-

tement afin de pouvoir le soumettre, pour vérification, à son conseil juridique. Or, ledit contrat prévoyait une modification fondamentale de son statut de salariée soumise au droit luxembourgeois et contenait, en outre, un certain nombre d'irrégularités telles que: l'absence de reprise de son ancienneté acquise, 44 heures de travail max. hebdomadaires, pas d'indexation de la rémunération, etc...

Rupture du contrat de travail réalisée en dehors de tout mode de résiliation prévu par le Code du travail

Il lui a été également précisé que si elle devait refuser de signer ce contrat, elle ne serait plus salariée auprès de l'ambassade à compter du 1^{er} janvier 2019.

En date du 17 décembre 2018, l'avocate chargée de la défense des intérêts de la membre de l'OGBL a informé l'ambassadeur que la conclusion de ce nouveau contrat n'était pas envisageable en l'état, alors que sa cliente travaillait également auprès du Centre Culturel Camões pour une durée de 15 heures hebdomadaires.

A aucun moment, la chancellerie n'a daigné répondre à ces légitimes considérations, ne serait-ce que pour en accuser réception.

A défaut de prise de position de la part de l'ambassade quant aux changements proposés, la signature du nouveau



contrat n'a donc pu avoir lieu avant le 31 décembre 2018 et les menaces de l'employeur ont été mises à exécution, sans respecter aucun des modes de résiliation du contrat de travail prévus par la législation luxembourgeoise.

Ainsi, en date du 2 janvier 2019, à 13h30, la salariée s'est présentée sur son lieu de travail accompagnée de deux témoins et de son avocate, avec l'espoir de pouvoir continuer ses fonctions comme à l'accoutumée depuis plus de 25 ans. Sur place, elle fut accueillie par deux fonctionnaires, qui l'ont informée avoir reçu des instructions du ministère des Affaires étrangères portugais. Ces derniers lui ont également signifié qu'elle ne travaillait plus pour l'ambassade du Portugal, faute d'avoir signé le nouveau contrat dans les délais prévus. En date du 3 et du 4 janvier 2019, la salariée, accompagnée d'un témoin et de son avocate, s'est de nouveau présentée à l'ambassade. Elle y a reçu une nouvelle confirma-

tion qu'elle ne pouvait plus rentrer dans l'ambassade pour exécuter son travail.

Il ne s'agit, ni plus ni moins, d'une rupture du contrat de travail réalisée en dehors de tout mode de résiliation prévu par le Code du travail luxembourgeois et qui ne peut être qualifiée que de licenciement abusif *ab initio* émanant d'une autorité publique, pourtant chargée de la défense de ses ressortissants.

L'OGBL conteste avec véhémence ce licenciement sauvage et soutiendra sa membre avec toute la détermination qui s'impose dans toutes les démarches judiciaires qu'elle devra entamer pour recouvrer l'intégralité de ses droits méprisés par son ancien employeur, l'Etat portugais. ◊

Questions pratiques / Infos utiles

Que signifie une clause de non-concurrence dans un contrat de travail?

Une clause de non-concurrence n'interdit aucunement à un salarié d'aller travailler pour une entreprise concurrente

Beaucoup de personnes viennent consulter le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL au sujet d'une clause de non-concurrence inscrite dans leur contrat de travail, pensant que cette clause leur interdit d'accepter un nouvel emploi dans une autre entreprise exerçant dans la même branche d'activité que la première. La clause étant ainsi comprise comme interdisant à tout salarié de démissionner de son entreprise pour aller travailler pour une entreprise concurrente. D'ailleurs, certains employeurs entretiennent parfois ce mythe. Car, il s'agit bien d'un mythe.

En réalité, la clause de non-concurrence ne s'applique aucunement au cas où on change simplement d'employeur. Tout salarié peut démissionner de son entreprise pour aller travailler dans une entreprise concurrente. Il n'existe aucune restriction en la matière.

La clause de non-concurrence (qu'on retrouve dans de nombreux contrats de travail standards) s'applique en réalité uniquement au cas où un salarié démissionne de son entreprise pour ouvrir sa propre entreprise.

Il faut également préciser que même dans ce cas, une clause de non-concurrence n'empêche pas à un salarié travaillant dans une entreprise de démissionner pour créer sa propre entreprise. Pour qu'il en soit empêché, il faut que l'ensemble des conditions suivantes soient remplies, sans exception:

- une clause de non-concurrence doit bien évidemment être inscrite dans son contrat de travail
- son salaire annuel doit excéder le niveau déterminé par règlement grand-ducal, soit actuellement 55 517,648 euros à l'indice 814,40
- l'activité envisagée doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'ancien employeur
- l'activité dans laquelle il souhaite se lancer en tant qu'indépendant doit véritablement constituer une concurrence, de par sa proximité géographique et en considérant à la fois la nature de l'entreprise et son rayon d'action (la clause de non-concurrence ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national)

Par ailleurs, un salarié n'est plus tenu par une clause de non-concurrence, dans les cas suivants:

- s'il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave, mais que ce licenciement a été déclaré abusif par le Tribunal du travail ou si l'ancien employeur n'a pas respecté le délai de préavis prévu par le Code du Travail
- passée une période supérieure à 12 mois à partir du jour où le contrat de travail avec l'ancien employeur a pris fin

ATTENTION

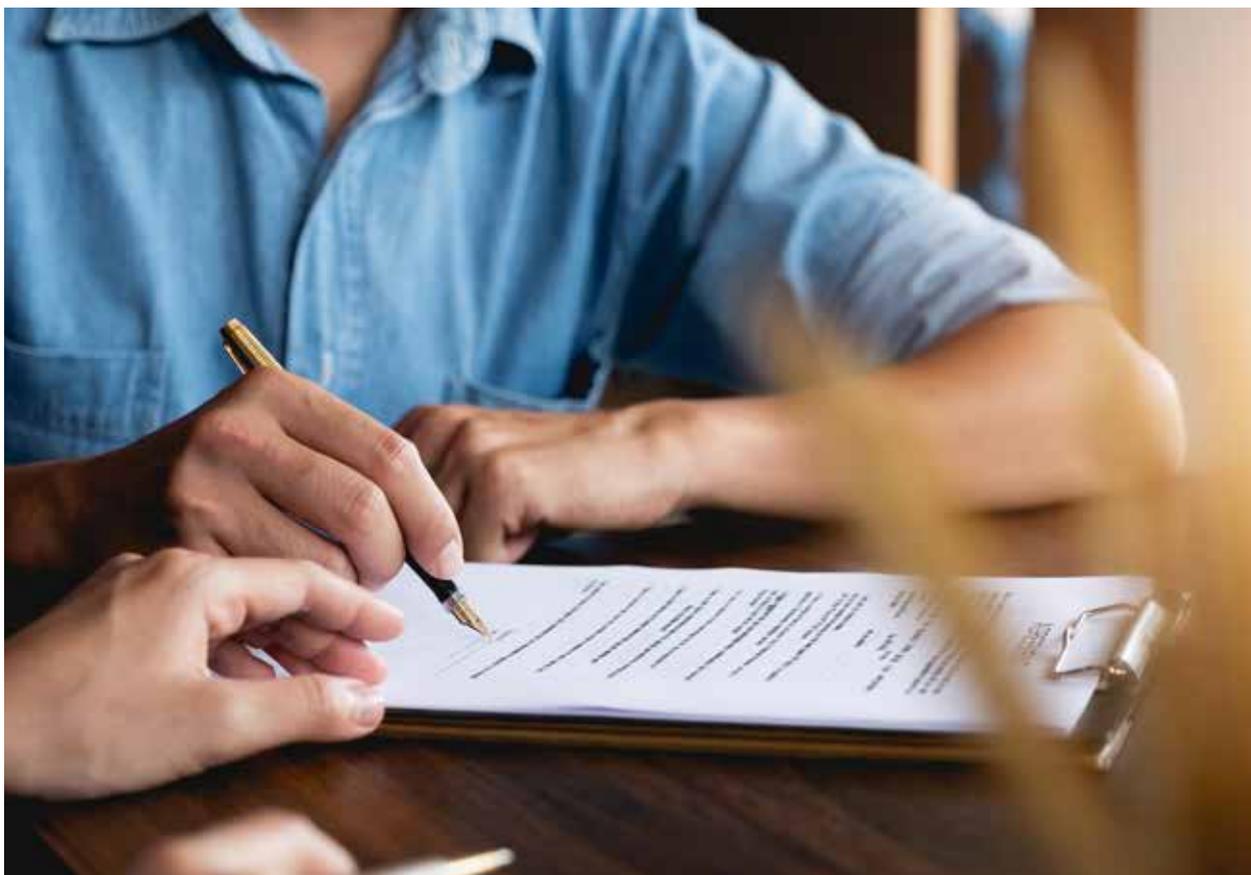
La clause de non-concurrence n'est pas à confondre avec l'obligation de loyauté. Celle-ci porte sur le démarchage potentiel de clients que pourrait entreprendre un salarié qui change ou a changé d'entreprise.

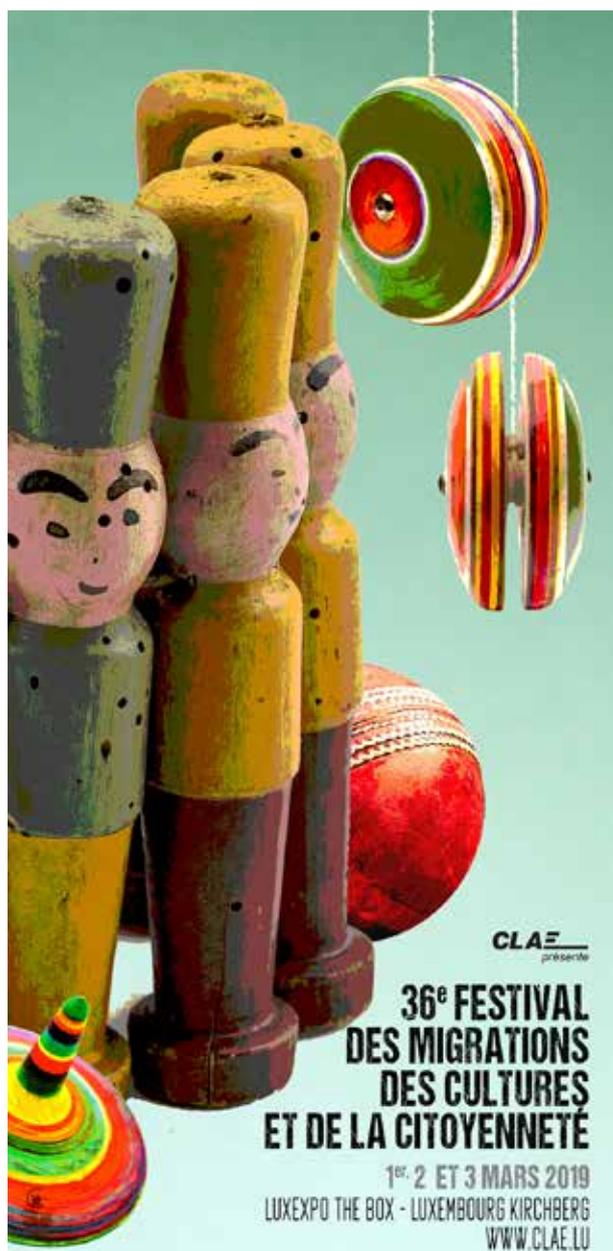
Il est conseillé, dans ce contexte, de ne pas informer les clients de son ancien employeur de l'identité de l'employeur pour lequel on va travailler à l'avenir, si celui-ci exerce dans le même secteur d'activité. ◊

Contactez le SICA

- par courrier électronique: info@ogbl.lu
- par téléphone: (+352) 2 6543 777
- par lettre ou en personne à une de nos agences / antennes

Vous trouverez les adresses et heures d'ouverture de nos agences et antennes sur notre site internet www.ogbl.lu sous «Où nous trouver»





36^e Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

La 36^e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté se tiendra les 1^{er}, 2 et 3 mars prochain à la LuxExpo The Box.

Initié au début des années 80 à l'initiative d'associations italiennes, portugaises, espagnoles et cap-verdiennes, le Festival n'a cessé depuis de s'enrichir des nouvelles cultures venues s'installer au Luxembourg.

Entrée libre. Ouvert vendredi 01 mars de 18h à 01h | samedi 02 mars de 12h à 2h | dimanche 03 mars de 12h à 20h

CSL: les deux grands défis de notre époque

La grande salle du Cercle Cité à Luxembourg était noire de monde le 17 janvier dernier, à l'occasion de la traditionnelle réception de Nouvel An de la Chambre des salariés (CSL). Une réception un petit peu particulière, notamment en raison des élections sociales qui se tiennent cette année. Mais également parce qu'il s'agissait pour Jean-Claude Reding de son dernier discours de Nouvel An en tant que président de la CSL. Jean-Claude Reding a en effet annoncé qu'il prendrait sa retraite cette année. Celui qui préside la CSL depuis sa création en 2008 est cette année une nouvelle fois candidat aux élections de la CSL, mais cette fois-ci pour le groupe 9 des pensionnés.

Alors que l'Europe est confrontée actuellement à de nombreux défis, Jean-Claude Reding a souhaité en relever deux tout particulièrement, lors de son intervention: la digitalisation de la société et de l'économie qui est en cours et la nécessaire transition écologique. Ces deux défis imposent de nouveaux schémas de pensée, selon le président de la CSL. Jean-Claude Reding insiste ainsi sur la nécessité d'accompagner de près la digitalisation afin qu'elle ne vienne pas creuser encore davantage les inégalités déjà existantes et qui sont au cœur des problèmes que connaît actuellement l'Europe.

Et concernant la nécessaire et urgente transition écologique, il en appelle à ne pas sacrifier pour autant la question sociale. Pour que la transition écologique soit également sociale, il est indispensable de repenser fondamentalement notre politique fiscale et de remettre davantage à contribution les gros revenus.



T H E A T E R

De roude Fuedem

Regie
Nilton Martins
Text an Dramaturgie
Rafael David Kohn

Acteuren
Alex Hornbeck
Maya Moes
Annette Schlechter
Musek
Serge Tonnar

Scenographie
Sandrine Brasseur
Regie Assistenz
Osanna Samuel

Technik
On Stage Light -
Serge Hoffmann

e Stéck aus aler, aktueller an neier
Zäit iwwert d'Gewerkschaft

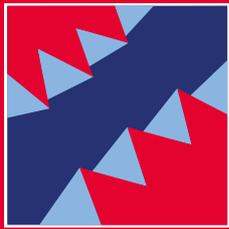


LES PROCHAINES DATES

- 23 février 2019 | Centre Culturel «Am Duerf» | Weimerskirch | 20h00
- 1^{er} mai 2019 | «Neimënster» | Luxembourg-Ville | Fête du travail et des cultures

INFORMATIONS ET RÉSERVATIONS SUR WWW.OGBL.LU





OGBL

VOTEZ

LISTE



1

ELECTIONS SOCIALES 2019