

AKTUELL

#3 2018 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |

OGBL



DOSSIER
Pour plus
d'équité
fiscale

Victoire sur toute la ligne pour les grévistes

Les salariés FHL de quatre maisons de soins arrachent leur dû en recourant au dernier moyen syndical à leur disposition

Retour sur la fête du travail

L'analyse, les orientations et les principales revendications de l'OGBL à quelques mois des élections législatives

Reclassement professionnel

Un projet de loi présentant des avancées a été déposé, mais une réforme fondamentale demeure nécessaire

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'École / B-6666 Wibrin

Impression

Techprint Esch/Lankelz
juillet 2018

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



◆ Edito	P 3
◆ Panorama	P 4-5
◆ Snapshot	P 6-7
◆ Grève des FHL Onze jours qui marqueront l'histoire sociale du Luxembourg	P 8-11
◆ Mise au point La grève victorieuse et l'attaque sur le droit de grève <i>par André Roeltgen</i>	P 12-13
◆ Focus 1 ^{er} mai: les défis de l'OGBL La «3 ^e révolution industrielle» fait déjà fausse route La nouvelle école capitaliste Reclassement: des avancées, mais une réforme fondamentale fait toujours défaut La convention collective – un instrument pour la protection sociale dans un monde du travail en mutation	P 14-27
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 28-31
◆ Enjeux sectoriels (R)Établir l'équité salariale dans les services publics	P 32-33
◆ Regards / Immigrés	P 34-35
◆ Zoom sur les sections locales	P 36-39
◆ Questions pratiques / Infos utiles Contrat de travail: le critère du lien de subordination a-t-il encore un avenir?	P 40-42



Retour sur le premier mouvement de grève dans le secteur d'aides et de soins

Édito

Le printemps fut chaud!

En cause, avant tout, la grève victorieuse que nous avons connue dans plusieurs maisons de soins au mois de juin et à laquelle nous consacrons bien évidemment plusieurs pages dans ce numéro. Il s'agissait de la première grève au Luxembourg dans le secteur des soins et de la grève la plus longue depuis une vingtaine d'années dans le pays. Dans les pages qui lui sont consacrées (« Mise au point »), le président de l'OGBL revient également sur cet épisode et en dresse une première analyse instructive. Et autant dire que nous n'avons pas fini de reparler du droit de grève au Luxembourg qui a été si malmené au cours de ce conflit. Toutes les leçons doivent en être tirées.

Un autre moment fort de ces derniers mois fut évidemment aussi le 1^{er} mai, la

fête du travail, et le traditionnel meeting de l'OGBL organisé cette année à Diekirch. A quelques mois seulement des élections législatives, le premier syndicat du pays y a notamment tracé les lignes rouges que les différents partis politiques en lice aux élections seraient mal inspirés de franchir.

Enfin, avant de conclure et ne pouvant évidemment pas aborder tous les sujets riches et variés que nous vous proposons dans ce nouveau numéro, qu'il soit toutefois permis d'attirer tout particulièrement l'attention des lecteurs sur notre dossier central de haute volée consacré cette fois-ci aux inégalités fiscales dans le pays.

Bonne lecture. Et bonnes vacances.



Olivier Landini
responsable du département
Communication & Presse



Panorama

Brèves

◆ Les **inégalités sociales** continuent de se creuser au Luxembourg comme vient le confirmer cette année une nouvelle fois le **Panorama social** publié par la Chambre des salariés (CSL). Ainsi, en 15 ans, alors que les hauts salaires ont augmenté de 62%, les bas salaires n'ont, eux, augmenté que de 36%. Parmi les groupes les plus concernés par le risque de pauvreté, on retrouve les chômeurs, les jeunes et les familles monoparentales. **Le Panorama social 2018 est consultable sur le site de la CSL: www.csl.lu.**

◆ Selon un **sondage** publié en avril par l'institut TNS Ilres, **85%** de la population résidente se dit **intéressés par l'actualité politique au Luxembourg** (45% fortement intéressés, 40% plutôt intéressés, 10% plutôt pas intéressés, 5% pas du tout intéressés).

◆ Comme tous les ans, à l'occasion du **Labor Day** (l'équivalent de la fête du travail aux Etats-Unis), l'OGBL se rendra le premier lundi du mois de septembre, c'est-à-dire le **3 septembre** cette année, dès 10h au **cimetière militaire américain à Hamm**, pour rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi.

Le statut unique a 10 ans

La Chambre des salariés (CSL) a célébré le 31 mai dernier, à l'occasion d'une séance académique, le 10^e anniversaire du statut unique qui est venu abolir au Luxembourg la distinction entre les régimes «d'ouvriers» et «d'employés», au profit d'un régime unique pour l'ensemble du secteur privé, celui des «salariés»

Votée le 13 mai 2008, la loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Elle a eu un certain nombre d'implications au niveau du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale: instauration d'un régime unique pour les ouvriers et les employés du secteur privé, généralisation de la continuation de la rémunération en cas de maladie, modification de l'assiette cotisable, fusion des différentes caisses de maladie et de pension du secteur privé, instauration d'une Mutualité des employeurs et enfin instauration d'une Chambre des salariés.

Lors de la séance académique, le ministre du Travail de l'époque, François Biltgen, le ministre de la Sécurité sociale de l'époque, Mars Di Bartolomeo ainsi que Jean-Claude Reding, qui était à l'époque président de l'OGBL et qui est depuis 2009 président de la CSL, sont tous revenus sur les discussions controversées qui ont précédé la création du statut unique.

Comme l'a souligné Jean-Claude Reding, le statut unique constituait pourtant une nécessité juridique, en raison des discriminations dont étaient victimes les ouvriers en matière de droit social, et une évidence historique au regard d'évolutions qui avaient déjà eu lieu et d'une frontière entre travail manuel et travail intellectuel devenant de plus en plus floue. ◊



Des formations adaptées pour les chômeurs portugais



Cela fait désormais plus de 10 ans que l'OGBL revendique et tente de convaincre les gouvernements portugais et luxembourgeois de la nécessité d'augmenter et d'adapter la formation professionnelle au très grand nombre de chômeurs portugais résidents au Luxembourg. Les Portugais inscrits à l'ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi) représentent en effet plus de 35% du total des chômeurs. Ce qui est très supérieur à la proportion de Portugais actifs résidents au Luxembourg et nécessite donc une attention particulière.

Un premier pas a enfin été franchi le 20 juin dernier. Le ministre du Travail, Nicolas Schmit et son homologue portugais, José Antonio Vieira da Silva, ont en effet signé un accord visant à améliorer les qualifications des citoyens portugais résidant au Luxembourg, notamment dans les secteurs du bâtiment et du nettoyage, par le biais de formations spécifiques, adaptées à ces populations. ◊

La réforme de l'assurance dépendance sera améliorée

La réforme de l'assurance dépendance entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018 sera revue et corrigée. Le ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, a présenté le 20 juin les amendements qu'il compte encore apporter à la réforme.

Celles-ci ont été élaborées dans le cadre d'un groupe de travail comprenant toutes les parties prenantes, qui a vu le jour à l'initiative de l'OGBL.



Les améliorations prévoient: la possibilité pour le bénéficiaire ayant droit à une garde d'effectuer à nouveau des déplacements à l'extérieur de son domicile avec un accompagnateur dans la limite de 4 heures par semaine (course-sortie), la possibilité de convertir une garde individuelle en garde en groupe et inversement, la possibilité d'augmenter la durée maximale de la garde en groupe de 40 à 56 heures par semaine lorsqu'il y a un besoin d'encadrement spécifique et personnalisé nécessitant une surveillance soutenue et, de même, la possibilité de porter à 10 heures par semaine le forfait de 4 heures pour les activités d'accompagnement dans un établissement à séjour continu (AAE) lorsqu'il y a un besoin d'encadrement spécifique et personnalisé nécessitant une surveillance soutenue. ◊

Une délégation de l'OGBL reçue à l'Assemblée nationale

Une délégation de l'OGBL a été reçue le 16 mai dernier à l'Assemblée nationale, à Paris, par le député communiste, Fabien Roussel, pour échanger sur les problèmes que rencontrent quotidiennement les frontaliers français qui travaillent au Luxembourg.

Parmi les sujets évoqués qui ont été présentés par l'OGBL figuraient: la question du télétravail et le projet de création de zones franches, la mobilité et notamment le doublement de la ligne ferroviaire Nancy-Luxembourg, les retraites et l'évolution négative en matière d'âge de départ tout comme le problème de prise en charge médicale des pensionnés n'ayant travaillé que trois ans au Luxembourg, le refus de la France de reconnaître certains cas d'invalidité et la question des bourses d'études. ◊







Samedi 9 juin devant la maison de soins «An de Wisen» de Sodexo à Bettembourg. Les salariés FHL de l'établissement sont en grève depuis trois jours et viennent défier leur direction. A ce moment-là, personne ne sait que la grève va se poursuivre pendant encore une semaine.



Grève des FHL

Onze jours qui marqueront l'histoire sociale du Luxembourg



Retour sur le premier mouvement de grève qu'ait connu le secteur d'aides et de soins au Luxembourg. Ou comment les salariés de quatre maisons de soins sont venus arracher leur dû en recourant au dernier moyen syndical à leur disposition.

Bettembourg, le 6 juin 2018. Au fond de la rue Charles Jacquinet, à deux pas du parking de la gare, l'entrée de la résidence pour personnes âgées «An de Wisen». Une maison de soins gérée par la multinationale Sodexo. Il est 6h du matin lorsqu'une partie des salariés débrient. Ils entrent en grève. Suivront le lendemain, le 7 juin, à la même heure, leurs homologues de la maison de soins «Les Parcs du Troisième Âge» à Bertrange. Et enfin, le 15 juin, ceux des maisons de soins gérées par ZithaSenior à Luxembourg-ville et à Pétange.



L'objet du conflit social qui oppose ces salariés à leurs directions réside dans le refus de ces dernières de leur appliquer les conditions de la nouvelle convention collective FHL, pourtant entrée en vigueur en octobre 2017. Et que les autres maisons de soins ont, pour leur part, tranquillement transposé. Le conflit dure déjà depuis des mois. Une procédure de conciliation a été tentée. Mais en vain. Les directions s'obstinent. Elles refusent tout simplement de revaloriser les carrières suivant les dispositions de la nouvelle convention collective, prétextant mensongèrement que dans le secteur d'aides et de soins, il n'y aurait désormais plus qu'une seule convention collective qui vaille: la convention collective SAS. Il s'agit là de l'autre convention existante dans le secteur de la santé, des soins et des services sociaux et éducatifs. Or, 700 salariés dans le secteur sont toujours couverts par la convention collective FHL. Et les salariés confrontés au refus de leurs directions de leur appliquer les nouvelles conditions n'ont pas l'intention de se laisser faire. Ils réclament leur dû! Et ils sont déterminés à aller jusqu'au bout.

En témoignent, les résultats de la consultation du personnel menée par l'OGBL avant que le mouvement de grève ne débute. Les chiffres parlent d'eux-mêmes: 99% des salariés concernés (FHL) à la maison de soins de Bettembourg votent en faveur de la grève. Idem à Bertrange. A Luxembourg et à Pétange, la grève est même plébiscitée par 100% des salariés concernés. (Pour rappel, les statuts de l'OGBL exigent,

pour lancer une grève, qu'au moins 75% de ses membres parmi les salariés concernés, s'expriment pour celle-ci). La colère est palpable. Même les collègues couverts par la convention collective SAS veulent pouvoir voter et entrer en grève. Mais légalement, ils n'en ont pas le droit. Ils ne sont pas directement concernés par le conflit. Ils devront se contenter d'exprimer leur solidarité avec les grévistes. Ce dont ils ne manqueront pas.

Débute alors un bras de fer inédit entre, d'une part, les salariés FHL de ces établissements, leur syndicat, l'OGBL, et d'autre part, les directions de ces quatre établissements qui vont, après quelques jours de grève, pouvoir compter sur le soutien de leur fédération patronale, la Copas, restée silen-

Une victoire sur toute la ligne

L'accord conclu le 16 juin entre l'OGBL, la COPAS et les directions des maisons de soins «An de Wisen» et ZithaSenior venant mettre un terme au conflit social et au mouvement de grève prévoit, premièrement, que les directions des maisons de soins concernées s'engagent à revaloriser les carrières des salariés couverts par la convention collective FHL, suivant les modalités de l'accord conclu en 2017, que les directions en question refusaient d'appliquer jusqu'à présent. Ce qui constituait précisément l'objet du conflit social.

L'accord prévoit ensuite la garantie pour tous les salariés couverts par la convention collective FHL dans le secteur des soins – et donc pas uniquement pour les salariés des maisons de soins en grève au cours des derniers jours – de pouvoir jouir des conditions de la convention collective FHL jusqu'à leur départ en retraite. Par ailleurs, a également été obtenue la garantie que l'ensemble des salariés couverts par la convention collective FHL dans le secteur des soins bénéficie à l'avenir de façon dynamique de la convention collective, c'est-à-dire qu'ils bénéficieront de plein droit des évolutions futures de la convention collective en question. ◊





cieuse dans ce conflit jusqu'alors... La première grève dans le secteur d'aides et de soins au Luxembourg a commencé.

Si à Bertrange, il ne faudra finalement que trois heures de grève pour faire plier la direction qui, aux abois, viendra implorer les grévistes de reprendre le travail en acceptant sans broncher toutes les revendications de l'OGBL, le dénouement du conflit sera un peu plus laborieux dans les autres maisons de soins. Le tout, sur fond de guerre d'images, de désinformations et de tentatives d'intimidation de la part des directions.

S'enchaînent de longues journées, surtout pour les salariés FHL de «An de Wisen» qui, installés dans le rond-point devant l'entrée de la maison de soins, vont faire grève pendant 11 jours et nuits, multipliant les défilés improvisés autour de l'établissement – drapeaux et sifflets à la main – rappelant ainsi régulièrement à leur hiérarchie pourquoi ils sont là, pourquoi ils ont cessé le travail.

Au fur et à mesure que les jours passent, l'entrée de la maison de soins de Bettembourg ressemble de plus en plus à un véritable petit «village OGBL» où, sous les tentes dressées pour l'occasion, un peu plus loin sur la pelouse ou devant le barbecue, on discute, on échange, on s'inquiète, on s'encourage réciproquement, on rit, on mange, on boit, on chante. Bref, on vit. De nouvelles amitiés voient le jour, de nouvelles solidarités se nouent. Chaque jour, les grévistes sortent renforcés et plus déterminés que jamais à ne rien céder. Les témoignages de solidarité se multiplient. Des salariés du secteur, mais également d'autres secteurs, se rendent régulièrement sur place, pour soutenir les grévistes.

Mardi 12 juin. Le président de l'organisation patronale Copas lance un appel à ses membres, les invitant à envoyer du personnel – des casseurs de grève donc – à la maison de soins gérée par Sodexo à Bettembourg. Le fonctionnement de l'établissement ne semble donc plus pouvoir être assu-

ré correctement, contrairement aux affirmations répétées par la direction de «An de Wisen» selon laquelle, tout serait sous contrôle. L'appel du président de la Copas provoque une onde de choc. Prêter de la main-d'œuvre au cours d'une grève est tout simplement illégal. La direction avait déjà tenté de faire appel à des intérimaires le samedi précédent. Ceux-ci avaient finalement été bloqués à l'entrée par les gré-

L'OGBL interpelle la direction du LTPES

L'OGBL appelle la direction du Lycée Technique pour Professions Educatives et Sociales (LTPES) à ne plus jamais envoyer d'élèves en formation dans un établissement dont les salariés sont en grève, comme ce fut le cas à la maison de soins «An de Wisen» (Sodexo) à Bettembourg. Tout d'abord, l'OGBL attire l'attention sur le fait que lors d'une grève, l'encadrement que nécessitent des élèves ne peut pas être sérieusement garanti par l'établissement concerné. Les professionnels censés les encadrer étant précisément en grève. Ensuite, l'OGBL souligne qu'étant en formation, ces élèves ne disposent pas encore des qualifications requises pour réaliser seuls des actes sur des patients dans ce secteur hautement spécialisé, risquant ainsi de mettre en danger à la fois les patients dont ils sont amenés à s'occuper et leur pratique professionnelle. Enfin, il s'agit pour l'OGBL d'éviter à tout prix que dans une telle situation des élèves-stagiaires soient utilisés comme casseurs de grève par la direction de l'établissement qui est en conflit avec ses salariés.

vistes, puis rappelés par l'agence d'intérim, qui avait reconnu son erreur.

Dès le lendemain, des barrages filtrants sont mis en place par l'OGBL et les grévistes, à toutes les entrées de l'établissement. Vers 6h du matin se présentent alors des salariés envoyés par une autre maison de soins de Sodexo, ainsi que des élèves-stagiaires du Lycée Technique pour Professions de Santé (LTPS). Ils se voient évidemment refuser l'entrée par les grévistes. La direction appelle la police qui se rend immédiatement sur les lieux. A l'issue d'une heure de tractations et de quelques coups de fil, la police somme les grévistes de laisser entrer la main-d'œuvre étrangère à l'établissement. Stupeur. L'Inspection du Travail et des Mines (ITM), présente sur les lieux depuis le 11 juin, en sera informée.

Après le message de solidarité, symbolique, qui avait déjà été exprimé le 9 juin par le ministre du Travail, le ministre de la Sécurité sociale décide de prendre une initiative afin d'apaiser le conflit, en proposant un modèle de financement supplémentaire aux représentants de la Copas.

Vendredi 15 juin. L'OGBL augmente la pression en déclenchant, par surprise, la grève dans les maisons de soins gérées par ZithaSenior à Luxembourg et à Pétange. Parallèlement, le Conseil de gouvernement adopte la solution que lui propose le ministre de la Sécurité sociale. Celle-ci vient donner aux prestataires de soins les garanties matérielles durables et définitives devant, en principe, permettre de mettre fin au conflit.

Le lendemain, réunis au ministère d'Etat avec l'OGBL, la Copas ainsi que les directions des maisons de soins «An de Wisen» (Sodexo) à Bettembourg et ZithaSenior, n'auront finalement plus d'autre choix que d'accepter enfin les revendications de l'OGBL et de signer noir sur blanc un accord avec ce dernier.

Samedi 16 juin. Il est environ 14h lorsque le bras de fer prend définitivement fin. Les salariés grévistes obtiennent ce pourquoi ils se sont battus. C'est une victoire sur toute la ligne, pour eux et pour l'OGBL qui décide donc de lever la grève. Reste désormais à tirer toutes les leçons de ce conflit. L'OGBL y travaille déjà... ◊



Sodexo, l'argent public et le secteur des soins

La relation du gestionnaire de la maison de soins «An de Wisen» à Bettembourg, c'est-à-dire Sodexo, avec l'État luxembourgeois est des plus intéressantes. Au départ, on retrouve une convention signée en 1992 entre la multinationale et l'État, retenant que l'État mettra gratuitement à disposition de Sodexo le terrain de 400 ares où se situe actuellement la maison de soins, sur lequel la multinationale s'engage à construire un tel établissement. La convention prévoit encore que l'État versera pendant 20 ans un loyer à la multinationale, au terme desquels l'État récupérera le terrain et la maison de soins. 26 ans plus tard, Sodexo exploite toujours la «résidence». Et le ministère semble ne jamais avoir fait usage de son droit de contrôle et de surveillance, prévu pourtant aussi par cette convention.

Passons ensuite rapidement sur la deuxième convention signée entre Sodexo et l'État — dont on ne sait d'ailleurs presque rien — et la création par Sodexo Luxembourg S.A., en 1995, d'une asbl qui devient à partir de là, officiellement, l'entité qui gère la maison de soins (asbl qui changera plusieurs fois de nom et dont les responsables sont exactement les mêmes personnes que ceux qui dirigent Sodexo Luxembourg et Sodexo Senior Services) ainsi que sur l'introduction, en 1999, de l'assurance dépendance et arrêtons-nous, un instant, sur les bilans comptables de l'établissement. Ces derniers révèlent en effet que l'asbl qui gère la maison de soins a fait pendant plusieurs années des millions de bénéfices avec l'argent public de l'assurance dépendance. L'asbl prête également tous les ans, plusieurs millions d'euros à sa maison-mère. Enfin, l'asbl sous-traite depuis plusieurs années toutes les activités ne relevant pas directement des soins à ... Sodexo à des tarifs très lucratifs. Au-delà de la critique légitime de la pratique de la sous-traitance, disons simplement que le gestionnaire de l'établissement pourrait, au moins, opter pour un autre sous-traitant, plus compétitif. Au regard de ce tableau, il peut paraître surprenant que les dirigeants de la maison de soins évoquent régulièrement un risque de faillite, menacent de licencier du personnel ou qu'ils aient eu des difficultés à revaloriser les carrières de leurs salariés FHL.

(Sodexo International, c'est: 427 000 salariés dans 80 pays, le 1^{er} employeur en France et 20,7 milliards d'euros de chiffres d'affaires annuel) ◊

Mise au point

La grève victorieuse et l'attaque sur le droit de grève



◆◆ André Roeltgen président de l'OGBL

Cela a été la première grève illimitée dans le secteur social et de la santé au Luxembourg. Et cela a été la plus longue grève au Luxembourg depuis 23 ans. Après 11 jours de cessation de travail, l'initiative du ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, adoptée unanimement par le Conseil de gouvernement le 15 juin, a eu pour résultat que les employeurs ont dû céder aux revendications légitimes des grévistes et que ces derniers ont repris le travail.

Le ministre de la Sécurité sociale n'était pas dans l'obligation de prendre une initiative. Il l'aurait été s'il avait été responsable politiquement de ce conflit. Mais il ne l'était pas. Il ne s'agissait pas d'une grève contre le gouvernement. La grève était dirigée contre les employeurs de la maison de soins de Sodexo «An de Wisen» à Bettembourg, des «Parcs du 3^e Âge à Bertrange» et des maisons de soins du groupe Zitha. Appelons-les le groupe des faucons.

On peut supposer que ces derniers ont été les véritables initiateurs et instigateurs de l'action concertée des employeurs

qui, dès octobre 2017, ont privé les quelque 700 salariés des dispositions améliorées de la nouvelle convention collective et qui ont attaqué jusqu'alors les conditions de travail qui s'appliquaient.

Au début du mois de novembre 2017, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a annoncé qu'il s'opposerait de façon conséquente à cette attaque. L'action commune des employeurs s'est vite émiettée, car les responsables des maisons de retraite et de soins publiques du groupe Servior et des hospices civils de la commune de Luxembourg n'étaient pas prêts à remettre en question la paix sociale et les relations de travail dans leurs établissements. Ils transposèrent les nouvelles conventions collectives pour le personnel concerné et respectèrent les droits acquis.

Mais pas les faucons. Se disant «coûte que coûte, désormais on va jusqu'au bout», ils tentèrent ensuite de remettre en question la procédure légale de conciliation. Lorsque cela échoua, ils restèrent arcbutés sur leur position. Des questions importantes se posent dans ce contexte. Ont-ils sous-estimé la combativité des quelque 300 salariés concernés? Croyaient-ils que les menaces et tentatives d'intimidation des employeurs retiendraient le personnel de recourir au dernier moyen d'action syndical à sa disposition, à savoir la cessation du travail afin d'assurer et protéger ses conditions de travail menacées?

Au plus tard, après les consultations du personnel fortement organisé au sein de l'OGBL qui se sont tenues à bulletins secrets à la maison de soins de Sodexo «An de Wisen» à Bettembourg et à la maison de soins «Les Parcs du 3^e Âge» à Bertrange, débouchant sur presque 100% en faveur de la cessation de travail, il n'était plus possible d'ignorer la réalité.

Et malgré tout, les employeurs ont contraint les salariés à aller jusqu'à cesser le travail. Avaient-ils l'espoir que le personnel en grève s'effondrerait rapidement? Cet espoir se brisa immédiatement à la maison de soins de Bertrange où,

après 3 heures de cessation de travail, c'est la direction qui s'effondra.

L'équation ne fut pas bonne, non plus, à la maison de soins de Bettembourg. Le moral du personnel gréviste était intact, même au 11^e jour, celui de la fin de la cessation de travail. Du côté de l'entreprise, la situation était toutefois toute autre. Après quelques jours, la possibilité de rajouter de façon permanente des heures supplémentaires au personnel SAS, exténué, s'amenuisa tout doucement.

A ce moment-là, il devint clair que Sodexo n'avait plus qu'une chose en tête: s'il n'était déjà pas possible de briser la volonté du personnel de faire grève, alors il fallait tenir tête jusqu'à ce que le gouvernement, sous la pression de l'opinion publique, agisse et mette fin à la cessation de travail par le biais d'une injection financière supplémentaire.

Sodexo eut rapidement besoin d'une aide extérieure. Et celle-ci vint de Marc Fischbach, le président de l'organisation patronale Copas. Il lança un appel scandaleux aux directions de toutes les autres maisons de soins organisées au sein de la Copas les invitant à mettre leur personnel à disposition de Sodexo à Bettembourg. En d'autres mots: du personnel contraint à se transformer en casseurs de grève, financé par de l'argent public, devait être mobilisé à Bettembourg.

Les groupes multinationaux n'ont pas de valeurs philanthropiques

Une attaque unique en son genre contre le droit de grève au Luxembourg! Un procédé inacceptable qui n'est pas seulement indigne de la part d'un ancien juge à la Cour européenne de justice, mais qui occupera pendant longtemps encore les historiens et juristes qui s'intéressent au droit de grève.

La Copas n'en resta pas là et attaqua de manière générale le droit de grève du personnel du secteur social et de la santé en revendiquant l'introduction d'un droit de réquisition pour les entreprises où se déroule une grève. Une attaque frontale supplémentaire contre les libertés syndicales ancrées dans la Constitution.

Heureusement, aucune direction d'une autre maison de soins ne commit cette infraction. A une exception près, Sodexo lui-même, qui envoya du personnel, en tant que casseurs de grève, à partir d'autres maisons de soins lui appartenant. L'OGBL réagit immédiatement à Bettembourg en ins-

tallant des postes de grève, leur barrant le passage. Sodexo appela la police qui menaça de faire évacuer tout le monde. L'OGBL réagit sagement et empêcha que la situation n'es-calade. Mais l'immixtion officielle de la Copas et l'attitude de Sodexo déclenchèrent la prochaine grève, à savoir dans les maisons de soins du groupe Zitha à Pétange et dans l'établissement St-Jean de la Croix à Luxembourg-ville.

Et ils obligèrent l'OGBL à préparer rapidement une large mobilisation du personnel du secteur social et éducatif au Luxembourg, afin de défendre le droit de grève commun à tous et soutenir leurs collègues grévistes.

Il n'en alla pas jusque-là, parce qu'au regard de ces développements, le ministre de la Sécurité sociale et l'ensemble du gouvernement prirent leur responsabilité politique, afin de rétablir la paix sociale et le fonctionnement normal dans les maisons de soins.

La grève est finie. Les grévistes ont imposé leurs revendications légitimes. Déjà en février 2017, lorsqu'une grève, pour les mêmes raisons, avait pu être évitée à la dernière minute à la maison de soins de Sodexo, je revendiquais dans une lettre ouverte que «les bonnes leçons de la grève évitée» soient tirées. Avant tout, je mettais en garde quant à l'intrusion progressive de groupes multinationaux dans le secteur social et de la santé au Luxembourg. Les multinationales n'ont pas de valeurs philanthropiques. Elles sont au service de leurs actionnaires et non au service des personnes qui ont besoin de soins. Pour elles, le soin est une marchandise et le travail professionnel de ceux qui exercent des métiers du social et de la santé ne sont qu'un instrument pour générer du profit capitaliste.

Leurs méthodes d'organisation des relations de travail ne sont pas compatibles avec notre modèle traditionnel de collaboration harmonieux entre directions et personnel, au service des personnes à soigner et à accompagner. Les établissements publics, ceux de la Croix Rouge, de la Caritas et de nombreuses autres organisations encore que les droits humains fondamentaux importent, doivent réagir. Ils doivent empêcher que ces évolutions négatives ne s'imposent dans leurs entreprises ainsi que dans leur propre organisation patronale. Les relations sociales dans l'ensemble du secteur social et de la santé en dépendent. Et avec cela, finalement aussi la paix sociale et le respect des libertés syndicales.

En cas de besoin de maisons de soins supplémentaires et d'autres structures, il doit être investi publiquement. L'extension supplémentaire d'entreprises privées et commerciales, que ce soit Sodexo ou comme très récemment le fonds d'investissement belge Vulpia, doit être stoppée dans le secteur des maisons de soins, dans le secteur de la santé en général! La politique est appelée à agir. ◊

Focus / National

L'OGBL fixe le cap

A quelques mois des élections législatives, l'OGBL a notamment tracé les lignes rouges à ne pas franchir à l'occasion de son traditionnel meeting en amont du 1^{er} mai.

L'OGBL a mis cette année le cap sur Diekirch et sa «Al Seeërei» pour son traditionnel meeting en amont du 1^{er} mai. Depuis un certain nombre d'années déjà, ce meeting, qui se tient chaque année dans une autre ville du pays, constitue le grand rendez-vous politique de l'OGBL, lors duquel son président vient exposer publiquement l'analyse que dresse le premier syndicat du pays, ses orientations ainsi que ses principales revendications.

C'est face à une salle archicomble que le président de l'OGBL, André Roeltgen, a pris la parole dans un contexte un petit peu particulier cette année, notamment en raison de la tenue en octobre prochain des élections législatives. D'ailleurs, quasiment tous les partis politiques du pays (LSAP, déi

gréng, déi Lénk, CSV, KPL, parti Pirates) avaient fait le déplacement pour venir écouter ce que l'OGBL avait à dire à quelques mois seulement de la prochaine échéance électorale.

Face à la montée inquiétante, partout en Europe, de partis et mouvements nationalistes, xénophobes et populistes, le président de l'OGBL a notamment tenu à rappeler que le terreau sur lequel ces derniers prospèrent aujourd'hui est tout simplement la misère et les peurs des peuples européens! Une misère et des angoisses qui ont été produites par les politiques néolibérales menées au cours des dernières décennies aux quatre coins du continent, à coup de dumping social, salarial et fiscal et de privatisations des services publics et autres assurances

sociales. «Les gouvernements en Europe veulent-ils poursuivre sur cette lancée? Quand comprendront-ils enfin que cette politique est responsable des crises et problèmes politiques, sociaux et économiques en Europe? Et quand comprendront-ils enfin qu'une Europe sociale constitue la seule alternative pour sortir de ce désastre?», a notamment lancé André Roeltgen. Cette politique néolibérale, qui produit du chômage de masse, de la pauvreté, de la précarité, qui empêche les salaires de progresser, qui attaque l'État-social et les droits des syndicats au lieu de les renforcer, doit enfin cesser.

Le président de l'OGBL a ensuite tracé une première ligne rouge à ne pas franchir par les partis politiques en lice aux prochaines élections: celle de l'in-



dex. Aucune manipulation du système d'indexation des salaires et pensions, tel qu'il a été réintroduit en 2014 par le gouvernement actuel et qui fonctionne donc à nouveau normalement, ne sera en effet tolérée par le premier syndicat du pays. L'avertissement s'adresse également au patronat. A côté du maintien de l'index, l'OGBL continue évidemment de revendiquer une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum. En effet, il demeure inacceptable que dans l'un des pays les plus riches au monde, une personne qui travaille 40 heures par semaine ne puisse pas vivre décemment de son salaire,



Une situation politique internationale inquiétante

Le président de l'OGBL est notamment revenu sur la situation politique internationale actuelle très inquiétante où l'on observe une explosion des budgets militaires, une multiplication des conflits armés et des millions d'innocents forcés à fuir leur pays. Rappelant que le mouvement syndical a un rôle déterminant à jouer en faveur de la paix, le président de l'OGBL a notamment mis en garde contre toute tentation militaire «à la Trump» ne pouvant qu'exacerber les conflits et a plaidé en faveur d'une politique généralisée de désarmement et pour que la Convention de Genève relative à la protection des réfugiés soit respectée à la lettre. L'OGBL se dit enfin prêt à appeler en 2019 à une marche de Pâques.

comme c'est le cas aujourd'hui avec le salaire social minimum. De manière générale, l'ensemble des bas et moyens salaires doit augmenter. Les richesses produites dans le pays doivent être mieux réparties entre le travail et le capital, parmi les différentes couches salariales et parmi les différents secteurs d'activités. Les inégalités sont aujourd'hui criantes. L'OGBL revendique dans ce contexte également une réforme de la loi sur les conventions collectives. Au regard du nombre désormais extrêmement élevé de petites et moyennes entreprises dans le pays, la législation actuelle ne permet plus de garantir la négociation d'améliorations salariales dans chaque entreprise. Cela doit changer. Dans l'intérêt des salariés.

Il faut ensuite bien voir que le monde du travail connaît actuellement de grands bouleversements, notamment en raison de la digitalisation de l'économie. «Et si le mode de production

capitaliste évolue rapidement, comme c'est le cas actuellement, cela signifie que le statu quo en matière de droit du travail équivaut à une détérioration du droit du travail. Et c'est précisément là que se situe le problème dans le pays. Il y a beaucoup de changements dans le monde du travail et notre droit du travail, lui, court derrière avec des béquilles», a souligné le président de l'OGBL avant d'énumérer les chantiers prioritaires. Premièrement, le «contrat de travail normal», c'est-à-dire le CDI, doit être protégé davantage et le droit du travail doit empêcher la survenue de toutes formes de «faux indépendants» (le modèle Uber par exemple). L'OGBL revendique également depuis déjà plus de 10 ans des réformes des législations relatives au maintien dans l'emploi, des plans sociaux et des faillites.

Parmi les chantiers prioritaires figure également la nécessité de renforcer les droits et possibilités de codécision des syndicats, notamment dans le



cadre des futures discussions qui s'annoncent sur l'organisation du temps de travail dans une économie digitalisée. De nouveaux droits, adaptés aux besoins des salariés et permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle doivent voir le jour. Il faut instaurer un droit à la déconnexion et un droit pour le salarié de choisir s'il souhaite travailler à temps plein ou à temps partiel. Les stages doivent être mieux encadrés légalement. L'accord sur le télétravail doit être revu. Et de manière générale, la réduction du temps de travail doit être remise à l'agenda des politiques.

L'OGBL revendique en outre toujours la création d'un service national unique de médecine du travail performant et géré de façon tripartite où tous les salariés seraient sur un pied d'égalité. L'ITM doit quant à elle être réformée et renforcée afin que le droit du travail soit enfin respecté dans chaque entreprise.

L'éducation et la formation vont également devenir des enjeux de plus en plus importants. De l'école fondamentale à la formation professionnelle, en passant par l'enseignement secondaire, l'OGBL pèsera de tout son poids pour que personne ne reste sur le bord de la route.

A côté de l'index, le président de l'OGBL a également tracé une seconde ligne rouge à l'adresse des partis politiques concernant cette fois-ci les pensions.

L'OGBL ne tolérera aucune détérioration du système actuel et exige par ailleurs que les automatismes prévus par la réforme de 2012 qui menacent l'allocation de fin d'année et les futurs ajustements soient abolis. Le président de l'OGBL a par ailleurs tenu à rappeler l'importance d'un système de pension public et solidaire performant, tout comme l'excellente santé financière qu'il affiche aujourd'hui, contrairement à ce que veulent faire croire les représentants patronaux et autres lobbystes néolibéraux.

Et ce qui vaut pour les pensions vaut également pour l'assurance maladie. L'OGBL n'acceptera pas qu'une médecine à deux vitesses survienne au Luxembourg. Le conventionnement obligatoire des médecins doit être maintenu. Les prestations de la Caisse nationale de santé doivent être étendues. Les infrastructures médicales

doivent être développées. L'OGBL a également rappelé qu'il espère voir, le tiers payant généralisé et l'extension de la limite de 52 à 78 semaines de maladie autorisées, devenir des réalités encore au cours de cette législature. Quant à l'assurance dépendance, il suivra de très près les effets concrets de la réforme sur le terrain et exigera des améliorations si cela s'avère nécessaire.

En matière de politique familiale, le président de l'OGBL a tout particulièrement tenu à revenir sur l'engagement pris par le gouvernement en 2014 visant à instaurer un mécanisme d'adaptation automatique des prestations familiales à l'évolution du salaire moyen. Cette mesure fait toujours défaut et cela est tout simplement inacceptable pour l'OGBL.

Enfin, le président de l'OGBL a terminé son intervention sur la question de la fiscalité, l'OGBL défend l'idée d'un Etat social fort, devant disposer de suffisamment de moyens financiers. Le premier syndicat du pays s'oppose dans ce contexte à toute réduction supplémentaire de l'imposition des entreprises et revendique une imposition plus importante des revenus du capital. Dans un souci de justice fiscale, les classes moyennes et inférieures doivent quant à elles être à l'avenir davantage soulagées fiscalement. ◊



Nora Back, nouvelle secrétaire générale de l'OGBL

Le Comité national de l'OGBL a élu, le 3 juillet 2018, Nora Back au poste de secrétaire générale de l'OGBL.

Le poste de secrétaire général de l'OGBL n'existait plus depuis 2014. Le dernier à l'avoir occupé a été André Roeltgen, avant d'accéder à la présidence de l'OGBL.

André Roeltgen a déjà annoncé qu'il sera candidat à sa succession à l'occasion du congrès ordinaire de l'OGBL, qui doit se tenir en décembre 2019.

Élue au poste de secrétaire générale de l'OGBL à 89% des voix, Nora Back continuera néanmoins à être en charge du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs jusqu'aux élections sociales de mars 2019. Date à partir de laquelle elle se consacrera exclusivement à ses nouvelles fonctions. ◊



Nora Back en bref

Nora Back est née en août 1979. Elle est diplômée d'un Master en psychologie du travail.

2004: Elle commence à travailler pour l'OGBL en tant que secrétaire centrale adjointe du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs.

2009: Elle est nommée secrétaire centrale en charge du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs.

2014: Elle devient membre du Bureau exécutif tout en continuant à être en charge du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs.

2018: Elle est élue secrétaire générale de l'OGBL.

Focus / National

Moins de protection contre la surveillance sur le lieu de travail

La «3^e révolution industrielle» fait déjà fausse route



André Roeltgen
président
de l'OGBL



Frédéric Krier
membre du Bureau
exécutif

Le Luxembourg est en train de se mettre en conformité avec la nouvelle directive européenne sur la protection des données (Règlement no 2016/679, dit règlement général sur la protection des données, RGPD dans la suite du texte). Le RGPD vise à renforcer le droit des citoyens, en particulier des consommateurs, de disposer de leurs données personnelles, de renforcer la protection de leur vie privée et en même temps de responsabiliser les acteurs traitant les données : administrations, associations et entreprises.

Un tel renforcement des droits des personnes est a priori à saluer; il était en effet grand temps d'adapter la protection des données (qui basait sur une directive âgée de plus de 20 ans) aux mutations technologiques rapides dans le cadre de la digitalisation de l'économie et de la société.

Ceci dit, si le RGPD vise à renforcer la protection du consommateur et du citoyen, sa transposition au Luxembourg, telle qu'elle est proposée à l'heure actuelle, la détériore en même temps... pour le salarié. Or, rappelons tout de même que la très grande majorité des consommateurs et des citoyens sont également des salariés !

La protection du salarié contre la surveillance sur le lieu de travail date au Luxembourg de la loi du 2 août 2002. Les articles correspondants ont été repris dans le Code du travail sous la forme des articles L.261-1 et L.261-2.

Ces articles limitent de façon stricte les possibilités d'introduire des me-

sures de surveillance que si elles sont nécessaires:

1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés.
2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise.
3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines.
4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact.
5. dans le cadre d'une organisation du travail selon l'horaire mobile.

Les points 1, 4 et 5 sont soumis, dans les entreprises avec plus de 150 salariés, à la codécision entre employeur et représentants des salariés dans le cadre du comité mixte d'entreprise, respectivement, après les prochaines élections sociales à la codécision entre l'employeur et les délégations du personnel, suivant les dispositions de l'article L.423-1 du Code du travail.

Dans le projet initial du gouvernement (en 2016), il n'était pas prévu de modifier quoique ce soit par rapport à cette limitation du champ d'application, particulièrement importante pour la protection de la sphère privée des salariés. Toutefois, ce projet prévoyait une mesure qui mettait en danger un autre élément primordial de protection contre une mise en place unilatérale de mesures de surveillance : l'abolition de l'autorisation préalable de la Commis-

sion nationale de protection des données (CNPD).

Après diverses démarches de l'OGBL, culminant dans une manifestation devant la Chambre des Députés le 1er juin 2017, le gouvernement a en fin de compte revu sa copie et accepté un compromis. Même si l'autorisation préalable reste abolie, le gouvernement a soumis une proposition de modification de l'article L. 261-1, qui prévoit l'introduction de la possibilité pour les délégations du personnel, ou à défaut pour les salariés, de demander un «avis préalable» de la CNPD avec effet suspensif pour toute mesure de surveillance sur le lieu du travail.

A priori l'OGBL pouvait saluer cette proposition de compromis, qui n'est certes pas le maintien de l'ancienne autorisation préalable, mais laisse aux salariés et à leurs représentants une possibilité de réagir en amont à l'instauration d'une nouvelle mesure de surveillance sur le lieu de travail, si...

Si elle n'était pas contrebalancée, voire réduite à néant par une nouvelle proposition absolument inacceptable de modification de l'actuel article L.261-1 ! Le gouvernement veut en effet étendre le champ d'application pour l'introduction d'une mesure de surveillance. Les cinq cas de figure cités ci-dessus seraient donc remplacés par un simple renvoi au RGPR, puis, dans la version révisée des amendements gouvernementaux du 14 mai, à un renvoi à l'article 6, paragraphe 1 points a) à f) du même règlement.

Or, une telle modification du champ

d'application de l'article L. 261-1 ouvre en fait la porte à toute forme de surveillance sur le lieu de travail, et dépasserait largement le cadre des cinq cas de figure actuels. Ceci d'autant plus que le texte du RGPR laisse beaucoup de champ possible à des interprétations différentes, voir par exemple le point f) précité : «le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant»...

La version révisée du 14 mai réintroduit certes la notion du Code du travail actuel, essentielle au vu du lien de subordination du salarié, que le «consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur» - mais l'affaiblit en même temps par rapport au texte actuel en ajoutant le mot «d'office». Cela ne crée pas seulement une insécurité juridique (dans quels cas le traitement serait-il légitime par simple consentement de la personne concernée ?), elle ouvre une porte à mettre en place des mesures de surveillance soumis au simple consentement du salarié concerné - qui, dans la réalité du monde du travail, n'aura souvent pas d'autre choix, s'il souhaite garder son emploi.

Une autre modification subtile, mais importante, est le fait de biffer le mot «temporaire» au niveau du «contrôle de la production», qui est une autre dégradation inacceptable, ouvrant la voie à des mesures de surveillance définies et permanentes.

Il est dans ce contexte tout à fait ridicule que le directeur de la Fédération des artisans insinue dans son dernier éditorial (*D'Handwerk 03/2018*) que l'OGBL serait l'initiateur des nouveaux amendements - l'OGBL est en fait loin d'être satisfait de ces amendements !

De même, l'affirmation du directeur de la FDA que les dits amendements mèneraient à des «règles plus strictes» au détriment des entreprises, est tout à fait fausse, si on les compare à la législation actuelle. En réalité, l'ouverture du champ d'application constitue une ouverture des possibilités potentiellement très vaste. En fin de compte, plutôt que de règles plus strictes, il s'agit plutôt d'une dérégulation.

Les derniers amendements prévoient certes la possibilité pour le salarié d'introduire une réclamation auprès de la CNPD. Même si le texte proposé précise qu'une «telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement», il faut craindre que très peu de salariés vont faire une telle démarche, qui risque malgré tout d'entraîner des conséquences négatives pour leur carrière professionnelle.

Il est à regretter que le gouvernement ne prévoit pas dans ce cas la possibilité d'actions collectives, donc ouvrir la possibilité de réclamation aux délégations du personnel et aux syndicats, alors que le RGPD introduit explicitement la possibilité aux associations actives dans le domaine de la protection des droits et libertés des personnes en matière de protection des données d'introduire des recours collectifs.

Surtout, il n'est pas compréhensible pourquoi le gouvernement ne choisit pas de se référer à l'article 88 du RGPD, qui permet justement des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés des salariés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail, pour justifier le maintien de la limitation actuelle à cinq cas de figure.

Dans le cas contraire, il faut bien craindre que les nouvelles possibilités technologiques de surveillance vont réduire progressivement à néant les protections existantes, surtout dans les entreprises avec moins de 150 salariés. Ne rappelons que quelques-unes

des situations actuellement encore soumis à une autorisation préalable de la CNPD : vidéosurveillance, moyens de géolocalisation dans les véhicules de la société, tracement des agissements des salariés moyennant des lecteurs de badges...

Demain, il s'agira d'outils de travail connectés à l'«internet of things», de vêtements de travail «intelligents» (gants, chaussures...), ou encore d'algorithmes qui permettent de suivre l'activité du salarié en analysant son style de frappe, son rythme cardiaque ou sa courbe thermique. Les possibilités technologiques existent déjà. Le juriste Jean-Luc Putz parle dans ce contexte d'un «contrôle patronal omniprésent», d'une «forme de «super-subordination», dans laquelle chaque geste est enregistré, analysé, contrôlé et le cas échéant sanctionné» (*Le travail flexible et atypique*, 2016, p.13). Il faut tout faire pour éviter un tel scénario à la Orwell !

Même si le RGPD est entré en vigueur le 25 mai 2018, les travaux législatifs pour la transposition du règlement au Luxembourg n'ont pas encore abouti. Il n'est donc pas encore trop tard pour revoir le projet de loi pour maintenir des limitations strictes au niveau du champ d'application.

Dans le cadre de l'étude TIR («Third Industrial Revolution»), dite étude «Rifkin», le gouvernement a présenté la digitalisation de l'économie et de la société comme une «révolution» pour le bien et dans l'intérêt des femmes et des hommes. Une dégradation de la protection des données des salariés va cependant dans le sens inverse. N'entamons pas la révolution 3.0 avec une détérioration de la protection des salariés contre la surveillance sur le lieu de travail ! ♦

Focus / National

Pour le chercheur Francis Vergne, l'école publique est aujourd'hui littéralement privatisée de l'intérieur.

La nouvelle école capitaliste

L'OGBL poursuit sa campagne «L'école n'est pas à vendre – Contre la privatisation de l'enseignement». Le 5 mai dernier, l'OGBL recevait ainsi Francis Vergne, chercheur à l'Institut de recherche de la FSU et notamment co-auteur du livre «La nouvelle école capitaliste» à l'occasion d'une conférence.

Selon le chercheur, si l'aspect le plus visible du phénomène qui touche actuellement tous les systèmes d'enseignement de par le monde est celui de la privatisation, il s'agit en vérité d'un phénomène plus profond qui relève d'un phénomène de marchandisation et de financiarisation généralisée de l'éducation où même l'opposition classique entre école publique et école privée perd de sa substance. En effet, l'école publique est littéralement privatisée de l'intérieur. En témoignent, l'introduction à l'école publique de méthodes de gestion venant du privé avec son vocabulaire, sa façon de penser et son dispositif; la multiplication des partenariats public/privé (quant aux infrastructures, mais aussi en ce qui concerne la numérisation de l'enseignement qui constitue un marché énorme pour les acteurs économiques)



ou bien encore l'explosion du soutien scolaire marchand devenu la norme et transformant les élèves et leurs parents en clients. Il faut bien voir que les dépenses éducatives annuelles s'élèvent environ à 2500 milliards d'euros: une somme qui fait bien évidemment rêver les groupes internationaux.

Francis Vergne dresse également les conséquences de ce phénomène. Tout d'abord, il relève une augmentation des inégalités sociales (par exemple: certains peuvent se payer des cours de soutien, d'autres pas) et des inégalités entre les pays (pays du sud/pays du nord). Mais Francis Vergne pointe

également une véritable transformation en ce qui concerne la finalité de l'enseignement. L'école est devenue elle-même intrinsèquement capitaliste. Ce modèle tend à relativiser ce qui est pourtant constitutif des acquis humanistes: la fonction historique d'intégration culturelle et la fonction politique de formation du citoyen. Nous assistons en quelque sorte à la revanche du rôle économique de l'école avec son concept central de capital humain.

L'enregistrement vidéo de la conférence est à retrouver sur la chaîne YouTube de l'OGBL.

L'OGBL et l'USL renouvellent leur accord de coopération



L'OGBL et l'Union Syndicale Luxembourg (USL), qui défend les intérêts des fonctionnaires européens travaillant au Luxembourg, ont renouvelé leur accord de coopération, le 28 mai dernier à Esch-sur-Alzette. Après une fructueuse collaboration de près de 25 ans, les deux organisations syndicales ont ainsi renouvelé la Convention de coopération de janvier 1994, afin de faire face de la façon la plus efficace possible pour leurs affiliés, aux évolutions socio-économiques tant de l'Union européenne que du Grand-Duché du Luxembourg. ◊

L'OGBL, une force de propositions en vue des élections législatives



L'OGBL a rencontré déi gréng le 7 juin.



L'OGBL a rencontré le CSV le 1^{er} juin.



L'OGBL a rencontré le LSAP le 11 juin.



L'OGBL a élaboré un catalogue de revendications à l'adresse des partis politiques, en vue des élections législatives d'octobre (**consultable sur le site de l'OGBL: www.ogbl.lu**) et a également commencé à rencontrer les différents partis politiques pour leur présenter ses propositions et revendications. ◊



L'OGBL a rencontré le DP le 7 juin.

Au trait d'humeur

MAUVAIS SEMIS ... MAUVAISES HERBES



LA VIE PRIVÉE AU BOULOT 3.0 ... SELON RIFKIN



AVANT LES ÉLECTIONS: UNE VISITE AUX PARTIS



DOSSIER

#3 2018 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL

« Pour plus
d'équité fiscale »


 Qu'en est-il au Luxembourg de l'équité fiscale? Qu'en est-il de la répartition de la charge fiscale? La réforme fiscale a-t-elle amené une meilleure équité fiscale? Est-il vrai, que les entreprises paient toujours moins d'impôts? La législation fiscale, désavantage-t-elle les bas et moyens salaires? Qu'est-ce que c'est que la «progression à froid» et comment affecte-t-elle notre pouvoir d'achat? Notre salaire est-il imposé davantage que les revenus capitaux? Dans ce dossier AKTUELL, nous essayons de répondre à toutes ces questions et à encore davantage de questions. Et nous montrons avec nos propositions, ce que le prochain gouvernement doit faire, afin qu'il y ait une plus grande équité fiscale au Luxembourg.

Nous étions conscients qu'un dossier AKTUELL sur les impôts serait un défi particulier. La matière est très complexe et ce n'est pas facile, de faire comprendre aisément tous les points d'une analyse approfondie. Nous avons essayé de faire de notre mieux. Nos recommandations au lecteur intéressé: il est possible de lire les différents chapitres et sujets séparément et le lecteur trouvera la définition ou la description de certains termes fiscaux dans notre petit «lexique» à la dernière page du dossier.

◆ La capacité contributive	P 3
◆ Le phénomène du « Mëttelstandsbockel »	P 5
◆ « Kaal Progressioun »	P 6
◆ Imposition du salaire social minimum	P 8
◆ La situation des monoparentaux et la classe d'imposition 1a	P 9
◆ Déductions fiscales	P 10
◆ Imposition des frontaliers	P 11
◆ Problématique de l'inéquité	P 12
◆ L'imposition sur la fortune	P 15
◆ L'imposition des entreprises	P 16
◆ Évolution des recettes de l'impôt sur les revenus des collectivités et autres	P 18
◆ Fonds pour l'emploi et fiscalité	P 19
◆ Glossaire	P 20

La capacité contributive – un principe clé à respecter pour un système fiscal équitable

Le principe de la **capacité contributive**¹ constitue la base de la **progressivité** du barème : le taux d'imposition augmente au fur et à mesure que le revenu augmente. Les différentes tranches de revenu ne sont donc pas imposées de la même manière, mais progressivement, selon un taux que l'on appelle marginal (ou taux de tranche maximal) qui augmente avec le revenu (cf. le tarif du barème ci-après).

Ainsi, un revenu annuel imposable inférieur à 11.265 euros n'est pas imposable.

Pour un revenu annuel imposable de 15.000 euros, ces 11.265 euros ne sont pas non plus imposables ; la tranche de revenu entre 11.265 et 13.137 est imposée à 8% (= 149,76 euros) et celle entre 13.137 et 15.000 euros est imposée à 9% (= 167,67 euros). Ceci représente un impôt de 317 euros, c'est-à-dire un taux moyen d'imposition de 2,1% ($317/15.000$)²; le taux marginal (c'est-à-dire le taux applicable à la marge, à l'extrémité du revenu) pour ce revenu est de 9%.

Du fait de la progressivité du taux d'imposition des différentes tranches de revenus, le taux d'imposition moyen va augmenter au fur et à mesure que le revenu augmente. Il est logique et équitable que pour quelqu'un qui a un revenu annuel imposable de 20.000 euros, une augmentation de salaire de 100 euros soit imposée moins fortement (12%) que pour quelqu'un qui a un revenu imposable de 100.000 euros (40%).

Dit autrement, **une personne qui a un revenu plus élevé peut «sacrifier» une partie plus grande de son revenu qu'une personne à faible revenu sans que son niveau de vie n'en pâtisse**. Or, si la progressivité est très concentrée sur les bas et moyens revenus, le barème devient injuste.

Des problèmes de justice et de respect du principe de la capacité contributive peuvent ne pas être uniquement dus à une structure inadaptée du barème imposable, mais également résulter d'exonérations fiscales pour certaines catégories de revenu. Vu les différences d'imposition en fonction de l'origine du revenu (notamment les différences entre les revenus de capitaux et les revenus du travail/les pensions, *il est évident qu'au Luxembourg, le principe «à revenu égal, imposition égale» n'est pas respecté*).

A la lecture du barème ci-dessous, l'on constate aisément que la progressivité de l'imposition (c'est-à-dire l'augmentation du taux marginal d'imposition) se concentre fortement sur les tranches de revenu situées entre 11.265 et 46.000

Le **tarif de base applicable** à partir de 2017 (classe d'imposition 1) se présente de la manière suivante en fonction des différentes tranches de revenu imposable:

0%	pour la tranche de revenu inférieure à 11.265 euros
8%	pour la tranche de revenu comprise entre 11.265 et 13.137 euros
9%	pour la tranche de revenu comprise entre 13.137 et 15.009 euros
10%	pour la tranche de revenu comprise entre 15.009 et 16.881 euros
11%	pour la tranche de revenu comprise entre 16.881 et 18.753 euros
12%	pour la tranche de revenu comprise entre 18.753 et 20.625 euros
14%	pour la tranche de revenu comprise entre 20.625 et 22.569 euros
16%	pour la tranche de revenu comprise entre 22.569 et 24.513 euros
18%	pour la tranche de revenu comprise entre 24.513 et 26.457 euros
20%	pour la tranche de revenu comprise entre 26.457 et 28.401 euros
22%	pour la tranche de revenu comprise entre 28.401 et 30.345 euros
24%	pour la tranche de revenu comprise entre 30.345 et 32.289 euros
26%	pour la tranche de revenu comprise entre 32.289 et 34.233 euros
28%	pour la tranche de revenu comprise entre 34.233 et 36.177 euros
30%	pour la tranche de revenu comprise entre 36.177 et 38.121 euros
32%	pour la tranche de revenu comprise entre 38.121 et 40.065 euros
34%	pour la tranche de revenu comprise entre 40.065 et 42.009 euros
36%	pour la tranche de revenu comprise entre 42.009 et 43.953 euros
38%	pour la tranche de revenu comprise entre 43.953 et 45.897 euros
39%	pour la tranche de revenu comprise entre 45.897 et 100.002 euros
40%	pour la tranche de revenu comprise entre 100.002 et 150.000 euros
41%	pour la tranche de revenu comprise entre 150.000 et 200.004 euros
42%	pour la tranche de revenu dépassant 200.004 euros.

¹ Selon l'Administration des contributions directes (ACD), le tarif (c'est-à-dire le barème) en matière de l'impôt sur le revenu applicable aux personnes physiques est basé sur le principe de l'imposition selon la capacité contributive des contribuables **en appliquant peu ou pas de pression fiscale sur les revenus modestes et en instaurant une progression de la charge fiscale moyenne au fur et à mesure que les revenus augmentent**, ce qui constitue le garant de l'équité et de l'efficacité.

² Ces calculs sont faits hors impôt de solidarité.

euros par année et plafonne à 200.000 euros ; ceci donne naissance au phénomène que l'on appelle communément le «**Möttelstandsbockel**» (cf. encadré ci-dessous).

Le barème comprend certes trois tranches « spéciales », car très larges, qui visent à imposer de manière légèrement plus forte les revenus dépassant (toujours en classe 1) 100.000, 150.000 respectivement 200.000 euros.

En pratique cela signifie cependant l'absence de progressivité à certains endroits du barème et, comme on l'a déjà vu la concentration de celle-ci sur les revenus faibles et moyens. Ainsi, une augmentation de revenu imposable pour quelqu'un qui gagne 50.000 euros³ est imposée de la même manière que pour quelqu'un qui gagne 95.000 euros (39%), voire de manière quasi identique que pour quelqu'un qui gagne 1.000.000 (42%).

Exemple d'imposition d'une augmentation du revenu imposable annuel de 1.000 euros

Pour une augmentation du revenu imposable annuel de 1.000 euros :

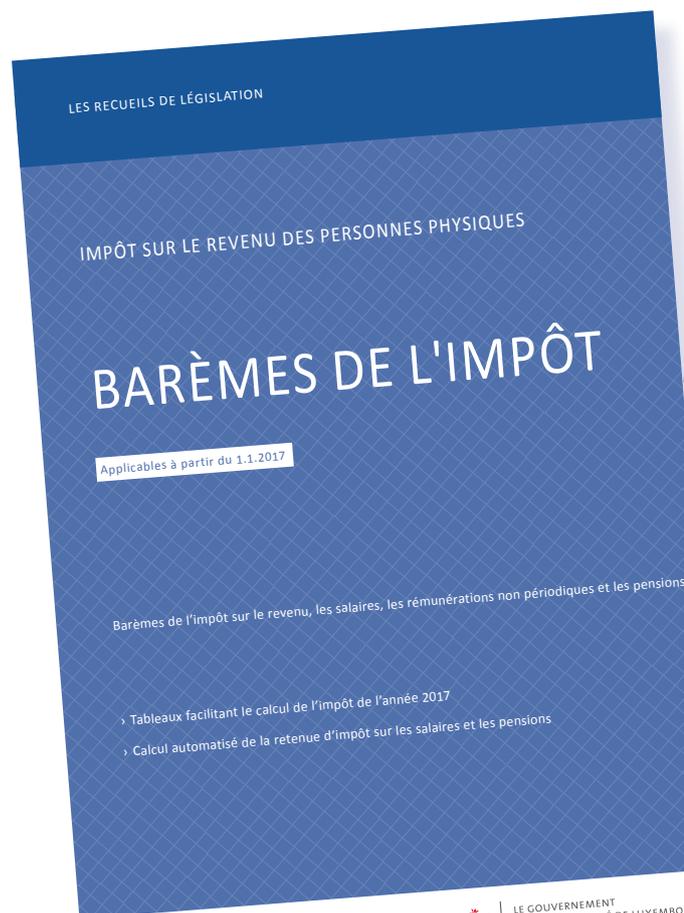
pour quelqu'un qui dispose déjà d'un revenu annuel imposable de 50.000 euros, 390 euros de plus sont prélevés ;

pour quelqu'un qui dispose déjà d'un revenu annuel imposable de 1.000.000 euros, 420 euros de plus sont prélevés.

Cette légère différence au niveau de l'impôt dû sur ces 1.000 euros supplémentaires ne tient aucunement compte de la capacité contributive substantiellement plus élevée de la deuxième personne.

Si la récente réforme fiscale a mené à des allègements fiscaux pour pratiquement tous les ménages et qu'elle a légèrement corrigé le phénomène, elle n'a toutefois pas réussi à aplanir de manière substantielle cette « bosse fiscale » affectant les couches moyennes des contribuables qu'est le «**Möttelstandsbockel**».

S'il est impossible d'éliminer complètement ce phénomène du « Möttelstandsbockel », des efforts supplémentaires pour l'aplatir davantage et mieux organiser la progressivité de l'impôt sont néanmoins nécessaires.



³ Pour info : le salaire annuel moyen brut (primes comprises, soit les gains annuels) est de 56.000 euros en 2016 pour un temps plein dans l'industrie et les services marchands au Luxembourg.

Barème de la retenue journalière sur les salaires

SALAIRE journalier (arrondi au Multiple de 20 Centes)	Retenue d'impôt en EUR			SALAIRE journalier (arrondi au Multiple de 20 Centes)	Retenue d'impôt en EUR		
	Steuersatzung in EUR				Steuersatzung in EUR		
	1	IA	2		1	IA	2
329,60	99,04	96,52	61,98	341,60	104,11	101,58	66,99
329,80	99,13	96,61	62,06	341,80	104,19	101,67	67,08
330,00	99,22	96,69	62,14	342,00	104,28	101,75	67,15
330,20	99,29	96,77	62,23	342,20	104,36	101,84	67,23
330,40	99,38	96,85	62,31	342,40	104,45	101,92	67,30
330,60	99,46	96,94	62,40	342,60	104,53	102,01	67,41
330,80	99,55	97,02	62,47	342,80	104,62	102,09	67,48
331,00	99,63	97,11	62,56	343,00	104,71	102,18	67,57
331,20	99,71	97,18	62,64	343,20	104,79	102,27	67,65
331,40	99,79	97,27	62,73	343,40	104,88	102,35	67,74
331,60	99,88	97,35	62,81	343,60	104,96	102,44	67,82
331,80	99,97	97,44	62,89	343,80	105,05	102,52	67,90
332,00	100,05	97,53	62,98	344,00	105,13	102,61	67,98
332,20	100,13	97,60	63,06	344,20	105,22	102,69	68,07
332,40	100,21	97,69	63,15	344,40	105,30	102,78	68,15
332,60	100,30	97,77	63,23	344,60	105,39	102,86	68,24
332,80	100,38	97,86	63,31	344,80	105,48	102,95	68,31
333,00	100,47	97,94	63,39	345,00	105,56	103,04	68,40
333,20	100,54	98,02	63,48	345,20	105,65	103,12	68,49
333,40	100,63	98,10	63,56	345,40	105,73	103,21	68,57
333,60	100,71	98,19	63,65	345,60	105,82	103,29	68,66
333,80	100,80	98,27	63,73	345,80	105,90	103,38	68,73
334,00	100,89	98,36	63,81	346,00	105,99	103,46	68,82
334,20	100,96	98,44	63,89	346,20	106,07	103,55	68,90
334,40	101,05	98,52	63,98	346,40	106,16	103,64	68,99
334,60	101,13	98,61	64,07	346,60	106,25	103,72	69,07
334,80	101,22	98,69	64,14	346,80	106,33	103,81	69,15
335,00	101,30	98,78	64,23	347,00	106,42	103,89	69,23
335,20	101,38	98,85	64,31	347,20	106,50	103,98	69,32
335,40	101,46	98,94	64,40	347,40	106,59	104,06	69,41
335,60	101,55	99,02	64,48	347,60	106,67	104,15	69,49
335,80	101,63	99,11	64,56	347,80	106,76	104,23	69,57
336,00	101,72	99,19	64,64	348,00	106,85	104,32	69,65
336,20	101,79	99,27	64,73	348,20	106,93	104,41	69,74
336,40	101,88	99,36	64,82	348,40	107,02	104,49	69,82
336,60	101,97	99,44	64,90	348,60	107,10	104,58	69,91
336,80	102,05	99,53	64,98	348,80	107,19	104,66	69,98
337,00	102,14	99,61	65,06	349,00	107,27	104,75	70,07
337,20	102,22	99,70	65,15	349,20	107,36	104,83	70,15
337,40	102,31	99,78	65,23	349,40	107,44	104,92	70,24
337,60	102,39	99,87	65,32	349,60	107,53	105,00	70,33
337,80	102,48	99,95	65,39	349,80	107,62	105,09	70,40
338,00	102,57	100,04	65,48	350,00	107,70	105,18	70,49
338,20	102,65	100,13	65,56	350,20	107,79	105,26	70,57
338,40	102,74	100,21	65,65	350,40	107,87	105,35	70,66
338,60	102,82	100,30	65,74	350,60	107,96	105,43	70,74
338,80	102,91	100,38	65,83	350,80	108,04	105,52	70,82
339,00	102,99	100,47	65,90	351,00	108,13	105,60	70,90
339,20	103,08	100,55	65,98	351,20	108,21	105,69	70,99
339,40	103,16	100,64	66,07	351,40	108,30	105,78	71,08
339,60	103,25	100,72	66,15	351,60	108,39	105,86	71,16
339,80	103,34	100,81	66,23	351,80	108,47	105,95	71,24
340,00	103,42	100,90	66,31	352,00	108,56	106,03	71,32
340,20	103,51	100,98	66,40	352,20	108,64	106,12	71,41
340,40	103,59	101,07	66,48	352,40	108,73	106,20	71,49
340,60	103,68	101,15	66,57	352,60	108,81	106,29	71,58
340,80	103,76	101,24	66,65	352,80	108,90	106,37	71,65
341,00	103,85	101,32	66,73	353,00	108,99	106,46	71,74
341,20	103,93	101,41	66,82	353,20	109,07	106,55	71,82
341,40	104,02	101,50	66,90	353,40	109,16	106,63	71,91

salaires

Le phénomène du « Mittelstandsbockel »

Illustrons le phénomène du « Mittelstandsbockel » par quatre exemples en classe d'imposition 1⁴ qui montrent que la pression fiscale augmente fortement pour des revenus moyens, alors qu'elle progresse beaucoup moins pour des revenus élevés.

Pour un revenu imposable mensuel de 2.500 euros (30.000 euros par année), le contribuable doit payer en 2018 un impôt annuel de 2.609 euros (hors impôt de solidarité).

Pour un revenu imposable mensuel de 5.000 euros (60.000 euros par année), le contribuable doit payer en 2018 un impôt annuel de 13.006 euros. Par rapport au contribuable précédent, le revenu a doublé, alors que la charge fiscale a été multipliée par 5.

Pour un revenu imposable mensuel de 10.000 euros (120.000 euros par année), le contribuable doit payer en 2018 un impôt annuel de 36.606 euros. Par rapport au contribuable précédent, le revenu a doublé, alors que la charge fiscale a été multipliée par 2,8.

Pour un revenu imposable mensuel de 20.000 euros (240.000 euros par année), le contribuable doit payer en 2018 un impôt annuel de 85.906 euros. Par rapport au contribuable précédent, le revenu a doublé, alors que la charge fiscale a été multipliée par 2,3.

Pour une même progression de revenu (doublement), **la charge fiscale augmente proportionnellement plus pour les revenus moyens que pour les revenus élevés.** Ceci est dû à la structure du barème où la progressivité de l'imposition est élevée pour les revenus annuels situés entre 11.000 et 46.000 euros, s'atténue fortement par la suite pour finir par disparaître. Pour plus d'équité dans le barème, il faudrait par exemple élargir les tranches pour les revenus moyens et ajouter des tranches moins larges pour les revenus élevés avec des taux d'imposition marginaux plus élevés. Rappelons que le taux d'imposition marginal maximum s'élevait à 56% en 1990 pour un revenu de plus de 1.321.200 LUF, c'est-à-dire 32.752 euros, soit plus de 56.000 euros de 2017, avec un échelonnement en 25 tranches.

⁴ Mais le même phénomène se vérifie dans les autres classes d'imposition.

Les revendications centrales de l'OGBL par rapport à la progressivité du barème:

- Élargir les tranches en bas et au milieu du barème
- Compléter le barème par des taux d'imposition plus élevés pour les très hauts revenus

« Kal Progressioun »

En économie, la notion de **progression à froid** (désignation suisse) ou **effet multiplicateur de l'inflation** désigne une conséquence de la progressivité de l'impôt dans une situation d'inflation.

Lorsque le coût de la vie augmente, les salaires sont généralement indexés à cette augmentation. Or, si l'impôt est progressif (donc si le taux de l'impôt augmente avec le revenu), un salaire indexé sera imposé selon un taux plus élevé, alors que sa valeur réelle n'augmente pas. Autrement dit, le pouvoir d'achat diminue.

Comme nous l'avons vu précédemment, ce phénomène touche surtout les classes de revenu situées entre 11.000 et 46.000 euros de revenu imposable annuel (classe d'impôt 1) fortement touchées par la progressivité du barème alors qu'une personne ayant un revenu annuel de 500.000 euros n'est plus touchée par la progressivité.

L'État peut compenser la progression à froid en indexant les barèmes de l'impôt du même taux que sont indexés les salaires. Afin d'éviter qu'avec chaque échéance d'une tranche indiciaire, la pression fiscale surtout des classes moyennes de revenu n'augmente mécaniquement, il faudrait donc régulièrement adapter le barème à l'inflation. D'ailleurs, pour la Banque centrale du Luxembourg, c'est plutôt la non-adaptation du barème qui constitue une mesure fiscale car elle alourdit la pression fiscale, alors que l'adaptation régulière est neutre au niveau de la pression fiscale car elle ne fait qu'éliminer les effets de la « kalte Progression ».⁵

Adaptation automatique du barème, antécédents historiques

Avant 1996, la législation prévoyait que dans le cas d'une inflation cumulée de 5% depuis la dernière adaptation du barème (donc l'équivalent de deux tranches indiciaires de 2,5%), alors celui-ci serait automatiquement adapté de 5%, afin de contrecarrer l'effet de la progression froide, c'est-à-dire afin d'abaisser à nouveau la pression fiscale au niveau du moment de la dernière adaptation du barème⁶.

La législation fiscale de 1996 à 2013 prévoyait un autre mécanisme où les conditions au niveau de l'inflation pour déclencher une adaptation du barème étaient assez strictes.

Il serait donc opportun de **réintroduire une disposition telle qu'elle existait avant 1996, formulée de manière contraignante, visant à adapter automatiquement le barème à partir d'une certaine inflation cumulée pour contrecarrer le phénomène de la « kalte Progression ».**

⁵ Avis de la Banque centrale du Luxembourg sur le projet de budget de l'État pour 2016 : « Sémantiquement, il serait plus logique de considérer l'indexation comme respectant un principe de neutralité et la non-indexation comme une mesure fiscale ».

⁶ Législation d'avant 1996 : « Lorsque la moyenne des indices pondérés des prix à la consommation des six premiers mois d'une année accuse, par rapport à la moyenne des indices des six premiers mois de l'année précédant l'entrée en vigueur du tarif, une variation de 5% au moins, le gouvernement proposera au Grand-Duc d'inclure dans le projet de loi budgétaire pour l'exercice suivant un projet de tarif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques révisé en raison de la variation de l'indice pondéré des prix à la consommation (...) »

Comparaison de l'impôt dû en 2017 par rapport à un barème adapté régulièrement à l'inflation

Sur la base du barème d'imposition, la comparaison montre ainsi que la réforme a amené une diminution de la charge fiscale par rapport à 2016.

Néanmoins, **la simple indexation du barème depuis sa dernière adaptation aurait donné un résultat encore plus favorable pour tous les salariés.** Il convient toutefois de ne pas oublier l'effet de la refonte du crédit d'impôt salariés/retraités à partir de 2017 qui a bénéficié aux salariés disposant d'un salaire annuel brut inférieur à 60.000 euros

Pour la personne bénéficiaire du salaire social minimum en 2016 (1.923 euros), une adaptation régulière du barème aurait permis de payer 336 euros d'impôt en moins par année (28 euros par mois). A ne pas oublier la perte cumulée de toutes les années précédentes pour lesquelles le barème n'a pas été adapté !

En termes de barème pur, la réforme fiscale ne lui a fait épargner que 144 euros pour cette année (en ne tenant toutefois pas compte du doublement du crédit d'impôt pour salariés pour cette personne).

Une personne disposant d'un salaire mensuel brut de 3.333 euros a perdu en 2016 1.163 euros, c'est-à-dire près de 100 euros par mois du fait de la non-adaptation du barème à l'inflation.

Impôt dû avec impôt de solidarité et sans prise en compte du CIS

Salaire brut annuel/mensuel	Impôt annuel 2016	Impôt annuel 2017 réforme	Impôt annuel tarif 2016 indexé 13,5% ⁷
23.076/1.923	1.001	857	665
35.000/2.197	3.401	2.815	2.578
40.000/3.333	4.787	4.008	3.624
45.000/3.750	6.395	5.420	4.898
50.000/4.167	8.203	7.047	6.347
75.000/6.250	17.467	16.274	15.393
100.000/8.333	26.753	25.559	24.674
200.000/16.667	68.985	68.186	66.587

Montants en EUR

⁷ 13,5% d'adaptation correspondent à une adaptation à l'inflation que nous avons connue depuis la dernière adaptation du barème d'imposition en 2009.

« Kal Progressioun » dans le futur

Le tableau ci-contre illustre comment la progression à froid fait doucement son chemin pour un salarié ayant un revenu imposable mensuel de 2.500 euros de départ somme toute modeste. Rien que deux tranches indiciaires font augmenter sa pression fiscale de 7,9% à 8,6% si on n'adapte pas le barème à l'inflation pour maintenir le rapport de départ entre impôt et revenu.

Si la pression fiscale après la deuxième tranche indiciaire devait effectivement redescendre au niveau du début 2018, l'impôt dû hors impôt de solidarité s'élèverait alors à 208,70 euros, c'est-à-dire à 223,40 euros au total contre 242,30 avec la pression fiscale augmentée due à la « kalte Progression ».

En cas de non-adaptation du barème, la personne concernée subit ainsi une

perte de pouvoir d'achat annuelle de près de 230 euros.

	Début 2018	Après une tranche indiciaire	Après une deuxième tranche indiciaire
Salaire mensuel imposable	2.500	2.563	2.627
Progression		2,5%	2,5%
Impôt dû hors impôt de solidarité	198,7	211,9	226,5
Progression		6,6%	6,9%
Rapport impôt/salaire imposable	7,9%	8,3%	8,6%
Impôt dû avec impôt de solidarité	212,60	226,70	242,30

Imposition du salaire social minimum

Le SSM qui était imposé à hauteur de 327 euros courants en 1990, contre 168 euros à partir de 1991 (-49%), payait 928 euros en 2013, 936 en 2016 et 897 euros à partir de 2017 (sans tenir compte du crédit d'impôt).

Le taux moyen réel d'imposition (la cote d'impôt par rapport au revenu brut et non à l'imposable) du salaire minimum s'est alourdi jusqu'en 2016, notamment du fait de la non-adaptation régulière du barème. Si, en 1990, ce taux moyen était de 2%, il ne s'élevait plus qu'à 1% en 1991 pour grimper à 4,1% en 2016 et retomber à 3,7% à partir de 2017 suite à la réforme fiscale.

Comme nous l'avons montré antérieurement dans l'OGBL Actuel (dossier de l'édition 1/2018), ce niveau de salaire social minimum ne permet pas d'échapper au risque de pauvreté au Luxembourg, ni d'atteindre un budget de référence pour

réaliser les dépenses considérées comme « normales » par le Statec.

Taux d'imposition du SSM selon le seul barème			
	1991	2016	2017
Valeur (euros courants)	17.345	23.076	23.983
Taux de tranche	22%	16%	12%
Taux moyen réel	1%	4,1%	3,7%
RMG (1 personne)	12.875	16.178	16.814

Note: hors solidarité et sans charge de famille en 1991



Revendication de l'OGBL :

Le SSM doit être intégralement exonéré au lieu d'être imposé à un taux marginal de 12% en classe 1 après la réforme.

N.B. Cette revendication s'ajoute à, et en aucun cas ne remplace, la revendication de l'OGBL d'une augmentation structurelle du salaire social minimum brut de 10%.

Les monoparentaux et la classe d'imposition 1a

Le premier problème des monoparentaux (le plus souvent des femmes) est celui du revenu, et, ceci pour diverses raisons (un seul revenu pour le ménage, souvent des situations de temps partiel et situations précaires).

Ensuite, les monoparentaux sont classés dans la classe d'impôt 1a, classe d'impôt intermédiaire entre la classe d'impôt 1 et la classe d'impôt 2, tout comme les personnes veuves et celles ayant dépassé l'âge de 64 ans. L'impôt à payer dans la classe d'impôt 1a est identique ou se rapproche de celui à payer dans la classe d'impôt 2 pour les revenus plus bas, alors que l'impôt à payer dans la classe 1a vient plus près de la classe 1 pour ce qui est des revenus plus élevés.

Dans certaines conditions, les monoparentaux ont droit au crédit d'impôt monoparental allant de 750 euros (pour les revenus dépassant 105.000 euros) à 1.500 euros (revenus infé-

rieurs à 35.000 euros). En effet, la classe d'impôt 1a ainsi que le crédit d'impôt monoparental sont très sélectifs du point de vue social. Il est en outre très difficile de comparer la personne monoparentale avec des couples mariés ou pacsés ou avec des d'autres personnes vivant seules. Par ailleurs, un certain nombre de personnes qualifiées comme des monoparentaux par la loi fiscale vivent ensemble avec une autre personne adulte (en concubinage) ou sont même pacsées.

Reste à mentionner les cas des monoparentaux situés dans la classe d'impôt 2 (trois ans après le divorce ou le décès du conjoint) qui demandent la classe d'impôt 1a avec l'octroi du crédit d'impôt monoparental en raison du fait qu'ils paient dans ce dernier cas moins d'impôts.



Revendications de l'OGBL :

- Créer une nouvelle classe d'impôt 1b à intercaler entre les classes 1a et 2 pour les monoparentaux vivants seuls avec des enfants à charge.
- Augmenter le crédit d'impôt monoparental pour les monoparentaux vivants seuls avec des enfants à charge et en le majorant selon le nombre des enfants.

Déductions fiscales

Au niveau des abattements/dépenses spéciales/frais d'obtention, la réforme fiscale récente n'a pas donné entièrement satisfaction à l'OGBL, même s'il a salué certaines mesures.

Ainsi, si l'OGBL a approuvé la flexibilité résultant de la « fusion » de la déduction des primes d'assurance avec celle des intérêts débiteurs, il s'est exprimé contre la réduction implicite du plafond déductible à 672 que cette fusion a entraînée alors que la somme des deux plafonds antérieurs était de 1008 euros.

En même temps, l'OGBL s'est opposé à l'augmentation de la déduction en matière de prévoyance vieillesse. L'augmentation profite surtout aux ménages aisés ayant les moyens financiers de contracter de telles assurances, remet en question le régime public d'assurance pension et profite surtout aux entreprises du secteur financier et des assurances.

Enfin, l'OGBL a salué l'augmentation de l'abattement pour frais de domesticité, pour frais d'aides et de soins en raison de l'état de dépendance et pour frais de garde d'enfants à 5.400 euros par année.

Notons qu'en général, l'adaptation d'abattements qui profitent à tous est préférable à celle d'abattements qui privilégient les ménages aisés comme la prévoyance vieillesse :

- les **frais de déplacement** dont profitent tous les salariés éloignés de plus de 4 km de leur lieu de travail ;
- l'**abattement extraprofessionnel** devrait également augmenter vu que de plus en plus souvent les deux conjoints travaillent ;
- le forfait pour **frais d'obtention** dont profitent tous les salariés devrait augmenter pour les rapprocher quelque peu de la situation des indépendants ;
- le forfait pour **dépenses spéciales**.

Pour la plupart, ces montants sont toujours fixés à leur niveau de 1991 ! La plupart des abattements et forfaits déductibles de la loi fiscale n'ont en fait pas été adaptés depuis de nombreuses années (certains ont même été diminués, notamment les frais de déplacement). Dans l'avis du Conseil Economique et Social (CES) du 27 novembre 2015 « Analyse des données fiscales au Luxembourg », les partenaires sociaux ont constaté l'énorme perte de valeur qui existe à ce niveau.

En adaptant simplement à l'inflation au 1^{er} janvier 2018,

- le forfait pour frais d'obtention de 540 euros devrait s'élever à 906 euros ;
- le montant déductible pour frais de déplacement devrait s'élever à 166 euros au lieu de 99 euros par km ;
- les plafonds pour déduction des intérêts débiteurs en cas de prêt hypothécaire passent de 750-1.500 à 1.000-2.000 euros. L'adaptation à l'inflation aurait porté ces plafonds à 1.259-2.518 euros ;
- le forfait pour dépenses spéciales devrait passer de 480 euros à 805 euros ;
- l'abattement extraprofessionnel devrait passer de 4.500 euros à 7.553 euros.

Revendication de l'OGBL :

Substituer des crédits d'impôts à certaines déductions fiscales

La réduction de la base imposable par des déductions p.ex de primes d'assurances ou d'intérêts débiteurs profite surtout aux contribuables ayant un revenu imposable élevé. Le remplacement d'un certain nombre de déductions par des crédits d'impôts, le cas échéant restituables, permet d'accorder à tous les contribuables le même montant d'impôt en valeur absolue. Celui-ci pourrait même devenir négatif si le montant déductible dépasse l'impôt à payer.

Imposition des frontaliers

Grâce aux efforts de l'OGBL, la dernière réforme fiscale a assoupli les conditions d'assimilation des non-résidents aux résidents (définis à l'article 157 ter de la loi concernant l'impôt sur le revenu/LIR), toutes classes d'impôt confondues :

- i. Aux habituels 90% des revenus mondiaux du contribuable (FR et DE) imposables au Luxembourg (plus de 50% des revenus professionnels imposables au Luxembourg pour BE)
- ii. s'ajoutent le maximum de 13.000 euros « nets » (au sens fiscal) de revenus de source étrangère (non imposables au Luxembourg)
- iii. et les 50 premiers jours non imposables au Luxembourg en vertu d'une convention contre la double imposition (prestés en dehors du Luxembourg).

Ainsi, davantage de frontaliers mariés peuvent bénéficier de l'imposition collective, c'est-à-dire de la classe d'imposition 2.

Alors que le gouvernement pense pouvoir couvrir l'ensemble des frontaliers par cette flexibilisation, cette adaptation du mécanisme d'assimilation devra être évaluée au bout de l'exercice fiscal 2018 ; il conviendra de vérifier s'il ne subsiste pas des difficultés majeures d'accès à l'assimilation pénalisant des travailleurs non résidents, surtout pour les contribuables qui touchent plusieurs pensions de différents pays, les temps partiels, les chauffeurs et conducteurs, les commerciaux, les travailleurs qui se voient attribuer un contrat des deux côtés de la frontière pour contourner les conditions du détachement, etc.

Pour parer à ces éventualités, il serait d'ores et déjà possible de flexibiliser davantage ce processus d'assimilation. Baisser le taux d'assimilation de manière substantielle constituerait la formule la plus accommodante pour couvrir préventivement les blocages qui pourraient encore subsister.



Problématique de l'inéquité entre la charge fiscale sur salaire et celle sur les revenus en capital

Il y a lieu de relever une disparité flagrante entre l'imposition des salaires et celle des revenus du capital. Très souvent, ces revenus du capital, voire des avantages en nature destinés à certaines catégories de salariés, bénéficient d'un traitement fiscal de faveur vis-à-vis des salaires « normaux ».

En effet, tous les revenus ne sont pas traités de la même façon par la loi. Pour un revenu égal, le revenu du capital sera (beaucoup) moins imposé que le revenu du travail, ce qui aboutit à réduire la progressivité du barème. In fine, cette situation mène dans les faits à un traitement de faveur des individus les plus aisés.

Même l'OCDE (organisme pour lequel l'économie a une priorité sur le social, donc certainement pas pro-syndical) le souligne: « Les contribuables les plus modestes conservent généralement une fraction plus importante de leurs avoirs sur des comptes courants assez fortement taxés que les contribuables aisés, qui placent davantage leur épargne dans des fonds d'investissement, des fonds de pension et des actions, souvent soumis à une fiscalité plus faible. »

Regardons de plus près quelques-unes de ces faveurs pour les bénéficiaires sur le revenu du capital. En premier lieu, les **dividendes** sont exonérés à 50% (avec une exonération supplémentaire de 1.500 euros pour les revenus des capitaux), alors que les salaires sont en principe entièrement imposables.

Ainsi, si un salarié touche un revenu imposable annuel de 50.000 euros, il est imposé sur le montant intégral du revenu et doit payer en classe 1 un impôt (impôt de solidarité compris) de 9.743 euros. Le rentier qui touche des dividendes de 50.000 euros n'est imposé que sur un montant de 23.500 euros ; l'impôt dû s'élève alors à 1.451 euros, c'est-à-dire 6,7 fois moins. **A revenu égal, impôt égal : décidément ici, ce n'est pas le cas.**

Rappelons aussi que l'impôt sur la fortune des personnes physiques a été aboli en 2006, bien que son taux ne fût que de 0,5% et que le calcul de la base d'imposition bénéficiait en outre de nombreux abattements.

Les différents revenus du capital :

- Intérêts : A partir de 2017 la retenue à la source libératoire sur les intérêts a été majorée de 10% à 20%.
- Dividendes : Exemption à raison de 50%.
- Plus-values immobilières : Imposition à la moitié.
- Plus-values provenant de fonds d'investissement : Exemption totale.
- Loyer : l'amortissement très favorable à raison de 6% du prix d'acquisition pendant les 6 à 7 premières années après la construction.
- Stock options : L'évaluation forfaitaire prévoit une imposition à raison de 50 pour cent du taux normal à partir du 1^{er} janvier 2018.
- Régime complémentaire de pension : Imposition forfaitaire à raison de 20%.

En ce qui concerne l'imposition des plus-values, des iniquités apparaissent également. Si l'on doit envisager de maintenir l'exonération en cas de vente de l'habitation propre ou l'abattement pour la maison familiale, d'autres formes pourraient être revues : les plus-values réalisées à la suite de la cession d'une participation importante dans une société (plus de 10%) sont imposées à taux réduit ou exemptées si les critères sont remplis. Même chose en cas de vente d'un immeuble détenu pendant plus de deux ans.

La plus-value réalisée sur la vente d'actions après plus de 6 mois de détention est exonérée d'impôt.

En clair, si j'achète aujourd'hui des actions d'une société pour un prix de 20.000 euros et je les revends plus de six mois plus tard pour 40.000 euros, ma plus-value de 20.000 euros est exonérée d'impôt. Si pendant la même période je réalise un salaire de 20.000 euros, ce dernier est imposable.

		Impôt dû en classe 1
Salaire imposable annuel	50.000 euros	9.743 euros
Dividendes annuels	50.000 euros	1.451 euros

Les **stock-options** constituent du point de vue fiscal un avantage en nature estimé dans certains cas à 30% seulement de la valeur du titre au moment de l'octroi de l'option. En outre, selon le moment de la levée de l'option et de la revente des titres, la plus-value sur cette dernière peut être exonérée dans certains cas.

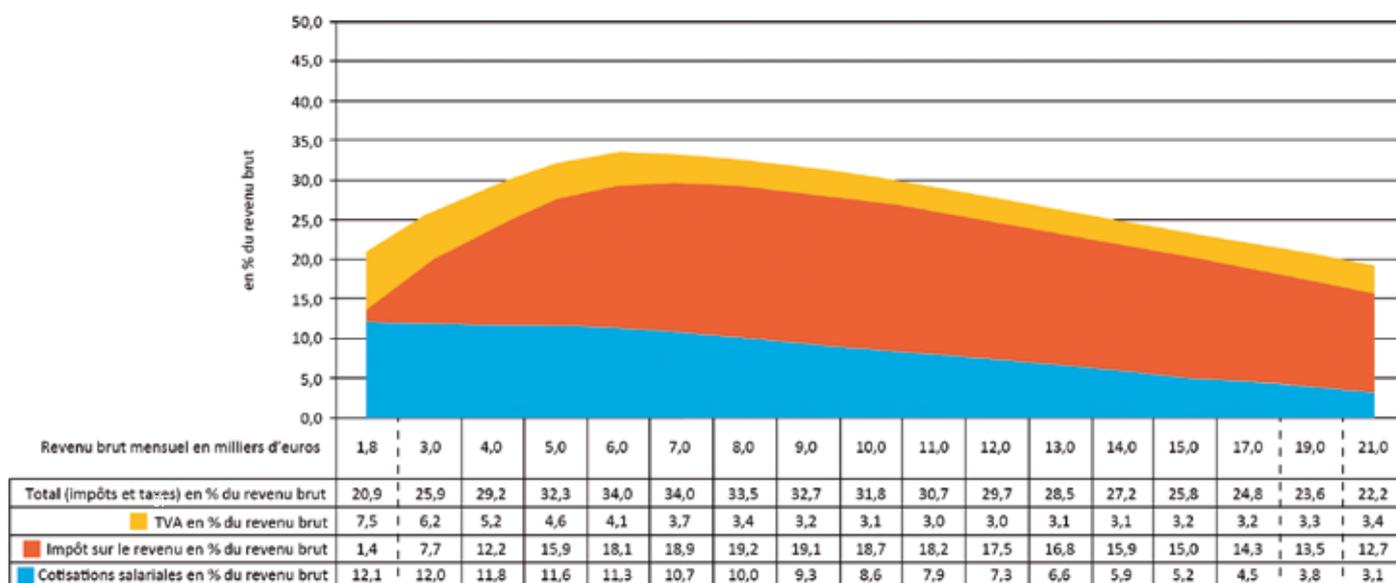
Ceci veut dire concrètement que si je touche un salaire régulier 5.000 euros, je suis imposé sur un montant de 5.000 euros. Si je touche des stock-options d'une valeur de 5.000 euros, je suis imposé, le cas échéant, sur un montant de 1.500 euros seulement. A nouveau, à revenu égal, décidément pas impôt égal !

Dégressivité de taux de prélèvement global ?

La dégressivité constitue le contraire de la progressivité. Si le barème d'imposition des revenus comprend une certaine progressivité, on peut douter de l'existence de celle-ci si l'on tient compte à la fois des revenus autres que salariaux et d'autres prélèvements, à savoir les cotisations sociales et la TVA.

La Chambre des salariés a montré dans son Panorama social 2012 que selon la structure des revenus des ménages, le taux de prélèvement risque en effet d'être dégressif, c'est-à-dire que globalement les ménages aisés se voient appliqués un taux de prélèvement inférieur aux classes moyennes. Cette dégressivité résulterait notamment de trois facteurs : une part relative au revenu total plus grande d'impôts indirects payés par les revenus faibles et moyens, le plafonnement de certaines cotisations sociales à cinq fois le salaire social minimum et la plus faible imposition des revenus du capital par rapport aux salaires.

Impôts et taxes (y compris sur le capital) en pourcentage du revenu brut mensuel en 2012 (en milliers d'euros)⁸



⁸ Pour illustrer la dégressivité de la fiscalité à mesure que le contribuable dispose de revenus du capital, la CSL a supposé que les ménages les plus modestes ne disposent que d'un revenu salarial, puis qu'à partir de 2.500 euros s'ajoute un revenu des intérêts augmentant progressivement avec le revenu, puis ce sont les dividendes qui prennent une place de plus en plus importante. Il s'agit bien entendu, faute de transparence sur les données fiscales, d'un exemple fictif.

Si cet exercice théorique de la Chambre des salariés, faute de transparence au niveau des données fiscales luxembourgeoises, ne repose pas sur une analyse concrète des données réelles, il pourrait néanmoins correspondre à la réalité au vu du travail empirique réalisé pour la France par les économistes Landais, Piketty et Saez.⁹ Leur travail met clairement en évidence la dégressivité du taux d'imposition global des ménages à partir d'un certain seuil, les ménages les plus aisés en venant même à payer moins d'impôts (et autres prélèvements), en pourcentage de leur revenu, que les moins aisés !

Pour Landais, Piketty et Saez, la régressivité est le signe de l'échec d'un système fiscal. « Une telle réalité menace potentiellement la cohésion sociale du pays et, en tout état de cause, rend très difficile l'acceptation d'efforts partagés et de projets communs. Justifier cette régressivité au motif qu'elle ne concerne somme toute qu'une petite minorité de la population revient à passer à côté du sujet.

En 1789 déjà, certains faisaient valoir que l'aristocratie ne représentait qu'à peine plus de 1% de la population et qu'il ne fallait pas aiguïser la jalousie du peuple à l'égard de ses élites naturelles. L'exigence d'égalité et de justice fiscale était pourtant nécessaire, incontournable. Elle l'est toujours aujourd'hui, et c'est bien naturel ».

Afin de pouvoir mener un débat serein, transparent et démocratique sur une réforme fiscale structurelle et équitable au Luxembourg, il est indispensable de rendre publiques, évidemment de manière anonyme, les données nécessaires à un tel débat.

Revendications de l'OGBL :

- Imposer d'une façon générale les revenus de capital ensemble avec les autres revenus du contribuable afin de tenir compte de la progressivité du barème de l'impôt (figure e.a. dans le programme de coalition du nouveau Gouvernement allemand). Des abattements sont à accorder aux petits épargnants.
- Les stock-options constituent un avantage fiscal injustifié qui favorise les salariés ayant des hauts revenus. La circulaire prévoyant un niveau d'imposition à raison de la moitié du taux normal doit être abolie avec effet immédiat, car cette imposition généreuse n'est justifiée à aucun égard. Les stock-options doivent être imposés à 100% de leur valeur sous-jacente ;
- Les dividendes doivent être imposés plus lourdement. Pour arriver à un taux d'imposition global de 42% tenant compte du nouveau taux de 18% proposé pour l'IRC, les dividendes ne devraient plus être exonérés à 50% dans une logique de non-double imposition, mais seulement à 30% au plus ;
- Le revenu exonéré des revenus des capitaux d'actuellement 1.500 euros (3.000 euros en classe 2) dont bénéficient surtout les hauts revenus doit être aboli ou introduit également pour les revenus provenant d'une occupation salariale ou d'une retraite.
- L'impôt sur la fortune doit être réintroduit (voir ci-dessous).
- L'amortissement spécial plus élevé en matière de loyer doit être aboli.
- Hormis pour l'habitation personnelle, la question des plus-values exonérées se pose globalement.
- L'impôt foncier doit être réformé. Pour lutter davantage contre la spéculation, il faut prévoir une imposition à progressivité élevée sur les propriétés multiples. Toutefois, l'impôt foncier sur le logement personnel doit être gardé au niveau actuel, voire même baissé.

⁹ Landais Camille, Piketty Thomas et Saez Emmanuel, *Pour une révolution fiscale - Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle*, Editions du Seuil et La République des Idées, janvier 2011.

L'imposition sur la fortune

L'impôt sur la fortune des particuliers avec un taux de 0,5% sur la fortune a été aboli à partir de l'année d'imposition 2006. Il est vrai que cet impôt n'a pas pu recenser toute la fortune mobilière (comptes en banque, etc.) en présence d'un secret bancaire vis-à-vis de l'administration des contributions directes et la fortune immobilière a été mise en compte avec la valeur unitaire (de loin inférieure à la valeur réelle).



Revendications de l'OGBL :

- Réintroduction de l'impôt sur la fortune avec une dose de progressivité tout en imposant la fortune immobilière avec la valeur réelle, mais en exonérant le logement individuel, et, en exemptant un certain montant des comptes d'épargne.
- Abolir le secret bancaire des résidents vis-à-vis des administrations fiscales. Cette abolition du secret bancaire n'aura pas des répercussions négatives sur la place financière, en termes d'emplois ou de bénéfices, puisque les résidents ne peuvent pas déplacer leurs capitaux dans d'autres juridictions sans que ces informations ne soient communiquées au fisc.

L'imposition des entreprises

Dans le domaine de la fiscalité directe, le Luxembourg connaît l'impôt sur le revenu des collectivités, l'impôt sur la fortune ainsi que l'impôt commercial communal.

L'impôt sur le revenu des collectivités (IRC) :

Il s'agit d'un impôt étatique qui s'élève actuellement à 18% majoré par la contribution au fonds pour l'emploi de 7% (= 19,26%). Ainsi, ce taux est passé de 40% majoré par la contribution au fonds pour l'emploi de 4% (= 41,6%) en 1985, à 30% majoré par la contribution au fonds pour l'emploi de 4% (= 31,2%) en l'année 2000 et à 18% (19,26%) en 2018. Ceci représente une **réduction de 53,7% !**

De l'autre côté, les **impôts indirects (TVA)**, socialement injustes, ne cessent **d'augmenter** dans un rythme similaire.

Le taux maximum de l'impôt sur le revenu des particuliers a diminué de 1985 à 2018 de 57% majoré par la contribution au fonds pour l'emploi de 10% (= 62,7%) à 42% majoré par la contribution au fonds pour l'emploi de 9% (= 45,78%). Ceci représente une réduction de 27%. Ce qui est plus frappant est que la tranche exonérée de l'impôt sur le revenu des particuliers est passée de 3.138 euros en 1985 à 11.265 euros en 2018. Ce montant n'a augmenté annuellement que de 8.127 euros durant la période écoulée.

L'impôt commercial communal (ICC):

Cet impôt est intégralement attribué aux communes selon des calculs spécifiques. La distribution aux différentes communes a été aménagée de façon plus juste et plus équilibrée par la réforme sur les finances communales.

L'impôt commercial communal a subi au fil du temps des diminutions d'une envergure importante par la suppression de l'impôt sur le total des salaires à partir de l'année d'imposition 1987 et celui sur le capital d'exploitation à compter de 1997. De plus, la base d'assiette a été substantiellement réduite, et, en outre, il est fait état d'un taux qui est ramené de 4% à 3% avec effet à partir de l'année d'imposition 2002.

Contradiction entre le taux affiché et le taux réel :

Si le taux nominal ou taux affiché s'élève à de l'ordre de 19,26% (IRC) + 6,75% (ICC) = 26,01%, les sociétés ne paient souvent que l'impôt minimum de la fortune de 4.815 euros, voire aucun impôt grâce à de nombreuses dépenses d'exploitation déductibles, aux régimes fiscaux préférentiels ou à des niches fiscales. Ces avantages fiscaux résultent soit des décisions voulues par le législateur soit des lacunes législatives ou soit tout court du vide législatif. Les exemples concrets révélés au grand public par e.a. les affaires «Luxleaks» ou «Panama Papers» découlent d'une multitude ou d'un faisceau de ces causes.

Revendications de l'OGBL :

- Analyser toutes les dispositions fiscales spécifiques et tous les régimes préférentiels dans toute son ampleur avec notamment les répercussions sur l'emploi, sur les finances publiques, sur la place financière et sur l'économie en général, et, de tirer les conclusions qui s'imposent dans le cadre d'une discussion globale (e.a. abolition ou réaménagement de mesures fiscales).
- Détailler le recours des résidents personnes physiques et sociétés sur ces mesures fiscales, et, par conséquent, les moins-values en termes d'impôts.
- Recruter le personnel adéquatement formé auprès des administrations fiscales afin de pouvoir procéder aux investigations nécessaires de ces structures complexes.
- Le Luxembourg devrait jouer le rôle de précurseur dans les enceintes fiscales internationales. En prenant comme modèle e.a. les pays scandinaves, l'économie luxembourgeoise devrait être axée plus sur l'innovation économique et moins sur les niches fiscales. Le Luxembourg devrait arrêter de freiner les initiatives comme BEPS (« base erosion and profit shifting ») à l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) et l'ACCIS (assiette consolidée commune de l'impôt des sociétés) et l'impôt GAFA (« Google - Apple - Facebook - Amazon ») des firmes électroniques à l'Union européenne (UE).

Les dépenses fiscales :

Ce sont des dispositions fiscales spécifiques inscrites dans le code fiscal qui réduisent la base imposable dans le cadre du droit commun. Ces mesures passent des bonifications pour investissement, des amortissements différés ou accélérés, des pertes reportables, de l'intégration fiscale (compensation de pertes et de bénéfices dans un groupe de sociétés) aux faveurs fiscaux lors des restructurations de sociétés à l'exemption des cessions de participations et à la déduction des pertes de cession de participations.

Les régimes fiscaux préférentiels :

Ce sont notamment des régimes mis en place pour renforcer l'attractivité de la place financière du Luxembourg à l'instar des fonds d'investissement spécialisés (FIS)¹⁰ et des fonds immobiliers plus particulièrement, des sociétés de gestion de patrimoine familial (SPF), des SICAR, des organismes de titrisation. Or, ces régimes sont également utilisés par des résidents qui peuvent ainsi échapper au paiement d'une partie de l'impôt.

¹⁰ Les immeubles une fois entrés dans le FIS, ne sont plus soumis aux impôts de droit commun. L'augmentation de la valeur de ces immeubles et leur aliénation échappent donc aux impôts.

L'évasion fiscale :

L'évasion fiscale ou l'abus de droit décrit le phénomène par lequel le contribuable ensemble avec son conseiller fiscal réussissent à éluder l'impôt sans violation de la loi. Plus particulièrement, dans une économie, comme la nôtre, engagée dans un contexte international, l'évasion fiscale prend de plus en plus, mais pas seulement, le caractère d'une évasion fiscale internationale.

La lutte contre la fraude fiscale

A côté de l'évasion fiscale (voir ci-dessus), il faut également lutter contre la fraude et l'escroquerie fiscales. La fraude fiscale est une violation directe et volontaire de la loi fiscale qui peut prendre la forme de la fraude fiscale aggravée ou celle de l'escroquerie fiscale selon le degré de la gravité qui sont alors sanctionnées de façon adéquate.

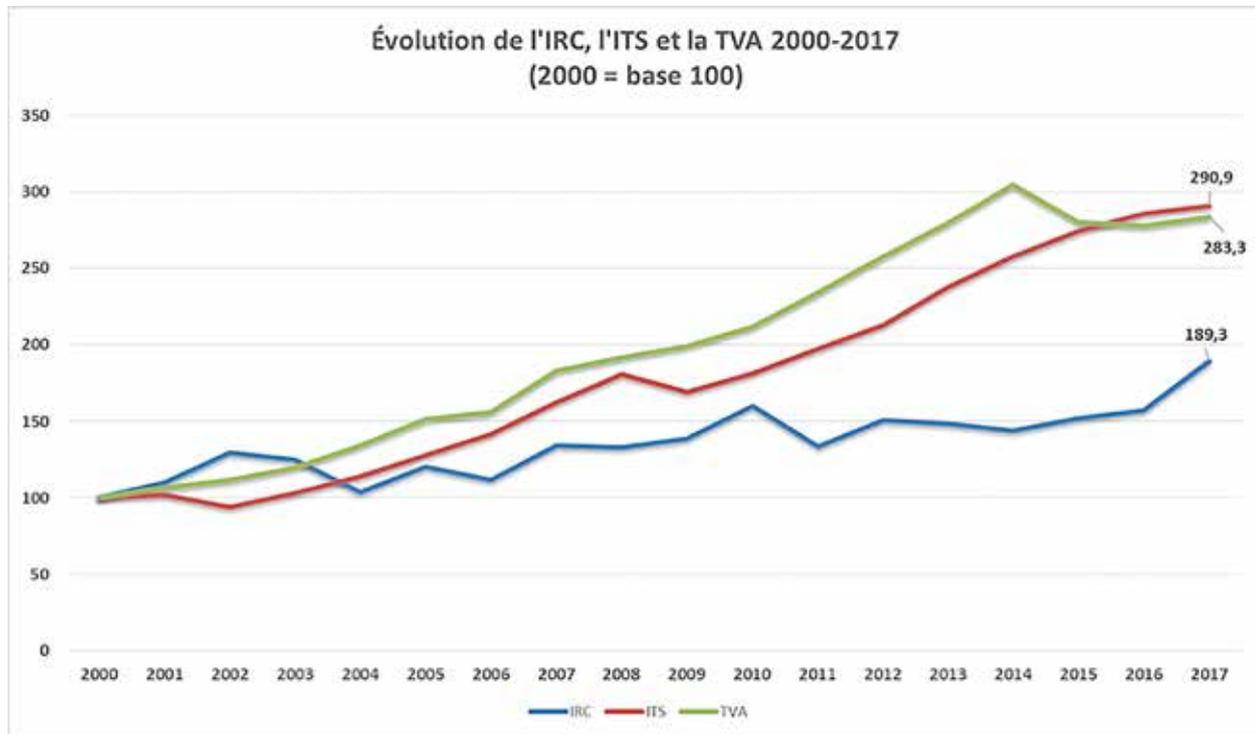
Revendications de l'OGBL :

- Il faut augmenter le nombre des agents de l'impôt. Les statistiques montrent que l'augmentation du nombre des agents de l'impôt, formés pour leur métier, et, a fortiori des contrôles fiscaux entraînent des conséquences à un triple égard : 1. plus de recettes fiscales, 2. une plus grande justice fiscale, 3. un effet prophylactique.
- La réforme du droit pénal fiscal réalisée par la réforme fiscale de 2017 doit être suivie dans la pratique par l'augmentation du nombre des agents de la police judiciaire et des magistrats qui devraient s'occuper des enquêtes et du suivi en la matière.
- Le secret bancaire qui existe toujours au Luxembourg vis-à-vis des administrations fiscales n'est nullement justifié (voir ci-dessus).

Évolution des recettes de l'impôt sur les revenu des collectivités, de l'impôt sur le revenu des salariés et de la TVA

Depuis l'indice 100 en 2000, l'IRC à 189 a augmenté de 89%.

Pendant ce temps, le rendement fiscal des salaires et traitements (ITS) a crû jusqu'à 291 (+191%) celui de la TVA sur la même période, fut augmenté de 183%.



IRC : impôt sur le revenu des collectivités constituant, avec l'impôt commercial communal et l'impôt de solidarité pour les collectivités, l'impôt sur le bénéfice ou le revenu des entreprises/sociétés (personnes morales)

ITS : impôt sur les traitements et salaires, qui, en plus, par exemple de l'impôt de solidarité ou celui fixé par voie d'assiette, constitue l'essentiel de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ou des ménages

TVA : taxe sur la valeur ajoutée qui est un impôt sur le chiffre d'affaires portant sur les actes de consommation finale des ménages, mais possiblement aussi de certaines collectivités

Fonds pour l'emploi et fiscalité (impôt de solidarité)

Outre l'évolution de la part des impôts respectifs dans les recettes de l'État, une autre bonne illustration pour montrer l'évolution divergente de l'imposition des revenus des entreprises et de celle des personnes physiques est de comparer l'évolution de l'impôt de solidarité dû par les entreprises et par les personnes physiques.

En effet, cet impôt représente un certain pourcentage de l'impôt sur le revenu des collectivités, respectivement de l'impôt sur les revenus des personnes physiques.

Afin de contrebalancer cette évolution, une augmentation du taux de l'impôt de solidarité dû par les entreprises et/ou une baisse du taux de l'impôt de solidarité dû par les personnes physiques s'impose !

	Impôt de solidarité (personnes physiques) mio €	Impôt de solidarité (entreprises) mio €
2000	36,7	42,7
2001	36,9	47,2
2002	34,7	53,4
2003	38,2	56,1
2004	42,2	44,3
2005	47,8	51,0
2006	52,1	48,1
2007	59,1	58,0
2008	64,8	56,8
2009	63,5	58,6
2010	73,6	61,0
2011	127,7	83,0
2012	147,8	83,2
2013	267,8	113,2
2014	286,7	110,6
2015	305,5	120,3
2016	322,5	120,7
2017	329,0	148,7

Depuis 2000, l'impôt de solidarité payé par les personnes physiques a progressé de près de 800%, alors que l'impôt de solidarité payé par les entreprises a progressé de 180% seulement.



Glossaire

ITS : impôt sur les traitements et salaires, qui, en plus, par exemple de l'impôt de solidarité ou celui fixé par voie d'assiette, constitue l'essentiel de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ou des ménages

IRC : impôt sur le revenu des collectivités constituant, avec l'impôt commercial communal et l'impôt de solidarité pour les collectivités, l'impôt sur le bénéficiaire ou le revenu des entreprises/sociétés (personnes morales)

ICC : impôt commercial communal qui porte sur le bénéfice d'exploitation des entreprises commerciales, industrielles et artisanales

TVA : taxe sur la valeur ajoutée qui est un impôt sur le chiffre d'affaires portant sur les actes de consommation finale des ménages, mais possiblement aussi de certaines collectivités

Impôt sur la fortune : impôt portant sur la fortune, c.-à-d. le capital investi, mobilier ou immobilier, des entreprises, des exploitations agricoles ou des professions libérales

Impôt foncier : impôt communal qui porte sur toutes les propriétés immobilières bâties ou non bâties

Impôt de solidarité : majoration de l'impôt sur le revenu des ménages et des entreprises à destination du Fonds pour l'emploi (sert notamment au financement des indemnités de chômage)

Revenu imposable : revenu à partir duquel la cote d'impôt est déterminée, après déduction de toutes les réductions fiscales (frais d'obtention, dépenses spéciales...)

Classes d'impôt : pour l'application du tarif fiscal, les contribuables sont versés en fonction de l'état civil et de la situation familiale en trois classes d'impôt (classe 1, 1a et 2) desquelles dépend le niveau d'imposition des personnes physiques

Frais de déplacement : déduction fiscale forfaitaire en vertu des déplacements du travailleur entre son domicile et le lieu d'emploi

Abattement extraprofessionnel : réduction fiscale accordée aux couples biactifs imposables collectivement (mariés ou en partenariat)

Frais d'obtention : frais générés en vue d'acquiescer, d'assurer et de conserver ses revenus (du travail, de logement, du capital...) généralement considérés de manière forfaitaire pour le salarié

Forfait pour dépenses spéciales : charges déductibles par les personnes physiques du type assurances, cotisations...

Crédit d'impôt pour salariés : liquidé par l'employeur en leur faveur et dépendant du niveau du salaire brut, le crédit d'impôt pour salariés (CIS) a remplacé l'abattement fiscal dit compensatoire des salariés. Le crédit d'impôt est une somme soustraite du montant de l'impôt que le particulier doit payer

Imposition forfaitaire : imposition forfaitaire, non progressive et indépendante de la classe d'impôt de certains revenus, par exemple de certains salariés, des intérêts de l'épargne...

Revenus des capitaux : revenu financier tels que les intérêts et les dividendes

Dividendes : part des bénéfices attribuée à chaque actionnaire

Plus-values : bénéfice non spéculatif réalisé lors de la vente d'un bien mobilier ou immobilier après un certain délai de détention de l'actif

Stock options (warrants) : avantage salarial sous forme d'option sur l'acquisition de titres (actions) à un prix fixé au préalable accordé par l'employeur à certains de ses salariés (haut placés)

Taux affiché vs taux réel : le taux nominal d'imposition (celui affiché) ne correspond pas nécessairement au taux réellement appliqué tant chez les ménages que du côté des entreprises. En effet, le taux effectif d'imposition dépend de la capacité de chacun de réduire la base imposable de son revenu brut par le biais des diverses mesures de tempérament fiscal offertes aux contribuables qui sont d'autant plus mobilisables que le revenu sera élevé

Taux marginal : le taux marginal correspond au taux de tranche (de revenu imposable) maximal de la personne physique imposable. Ainsi, le salaire minimum a pour dernier échelon d'imposition (taux marginal) 12%

Excédent brut d'exploitation : bénéfice d'exploitation des entreprises qui constitue, avec d'autres types de revenu tel que financier, la base imposable potentielle de l'entreprise

D'PARTEIE BEKENNE FAARW ZUR SCHOULPOLITIK



TABLE RONDE AM KADER VUM WELTDAG VUN DEN ENSEIGNANTEN

5. OKTOBER 2018

19.30 AUER AM CASINO SYNDICAL ZU BOUNEWEG/LËTZEBUERG

Focus / Sécurité sociale



Carlos Pereira
membre du Bureau
exécutif

Reclassement professionnel

Il y des avancées, mais une réforme fondamentale fait défaut

Si l'OGBL salue les améliorations projetées, il mise désormais sur le prochain gouvernement pour prendre ce dossier à bras le corps.

Depuis la création de la loi sur le reclassement professionnel interne et externe entrée en vigueur le 25 juillet 2002, l'OGBL est confronté à des problèmes qui malheureusement provoquent très souvent des situations dramatiques pour les salariés.

Rappelons dans ce contexte, quels sont les motifs qui ont poussé le gouvernement, sous la pression de l'OGBL, à mettre cette loi en vigueur.

Le 28 novembre 1996, dans l'affaire Thill c/EAVI, la Cour de cassation a interprété l'article 187 du code de la Sécurité sociale d'une telle façon, que beaucoup de demandeurs d'une pension d'invalidité n'ont pas eu droit à celle-ci alors qu'ils présentaient pourtant une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail.

Cet arrêté a été la cause de situations financières dramatiques pour les salariés, qui ont dû survivre durant de longs mois sans revenus. L'OGBL s'est vu confronté à une vague de procès devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales.

Alors, comment échapper à la précarité, à la menace du dénuement dans ce contexte?

C'est grâce aux efforts de l'OGBL, que le dispositif du reclassement profession-

nel a été instauré par la loi du 25 juillet 2002.

Depuis lors, cette loi a été modifiée à plusieurs reprises, le 21 décembre 2004 et le 1^{er} juillet 2005. Le 4 mars 2008, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) a établi un premier bilan. Ce bilan a conduit à une réforme en profondeur de ladite loi, votée le 23 juillet 2015 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Voici quelques chiffres pour souligner la nécessité et l'importance de cette loi qu'il faut valoriser par rapport aux salariés à capacité réduite

En **2016**, la Commission mixte de reclassement professionnel (COMIX) a été saisie par 2 103 salariés.

Décisions COMIX 2016	
Reclassement externe (R.E.)	742
Reclassement interne (R.I.)	1019
Autres (Refus, sans objet, irrecevable, etc.)	342
Total	2103

En **2017**, la Commission mixte de reclassement professionnel (COMIX) a été saisie par 2 192 salariés.

Décisions COMIX 2017	
Reclassement externe (R.E.)	803
Reclassement interne (R.I.)	927
Autres (Refus, sans objet, irrecevable, etc.)	462
Total	2192

N.B: Reclassement externe (R.E.) =

Reclassé hors de l'entreprise, le contrat cesse de plein droit.

Le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et a droit aux indemnités de chômage (respectivement à la rente professionnelle d'attente en cas d'accident de travail/trajet) et le cas échéant aux indemnités d'attente ou bien à partir de 2016 à l'indemnité professionnelle d'attente (sous certaines conditions).

N.B: Reclassement interne (R.I.) =

Le salarié reclassé est réinséré au sein de l'entreprise à un poste de travail adapté à ses capacités résiduelles. En cas de diminution de sa rémunération, le salarié a droit à une indemnité compensatoire.

À ce jour, 3509 personnes (dont 1835 résidents et 1674 frontaliers) sont bénéficiaires de **l'indemnité d'attente**, respectivement **l'indemnité professionnelle d'attente**.

L'indemnité d'attente est valable pour tous les salariés reclassés avant le 1^{er} janvier 2016. Elle est équivalente au montant de la pension d'invalidité.

L'indemnité professionnelle d'attente est applicable à tous les salariés reclassés après le 1^{er} janvier 2016 et sous certaines conditions. Elle équivaut à l'indemnité de chômage.

Des avancées, mais il faut réformer

Il convient de mentionner que depuis la réforme en 2016, l'OGBL est à nouveau intervenu à moult reprises auprès des 3 ministères compétents (Ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Santé), ainsi qu'au sein de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (COMIX).

Après de longues négociations, l'OGBL a eu gain de cause sur plusieurs revendications.

Un projet de loi a été déposé et l'OGBL espère qu'il sera adopté avant la fin de juillet 2018.

Dès lors, le projet de loi prévoit que le médecin de travail compétent ait également la possibilité de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe, et ce sur avis motivé et accompagné des pièces justificatives sous condition que le salarié concerné soit en possession soit d'un certificat d'aptitude d'embauche au poste de travail, soit qu'il puisse prouver une ancienneté d'au moins 3 années. La Commission mixte décidera le reclassement professionnel interne ou externe.

L'exigence d'avoir occupé un poste à

risque sera abandonnée selon le projet de loi et les conditions d'ancienneté de 3 années ainsi que la détention d'un certificat d'aptitude d'embauche seront exigées pour les salariés qui sont licenciés après une période de maladie portant sur 26 semaines. Il sera précisé que ces conditions ne seront pas nécessaires pour ceux et celles qui se voient retirer la pension d'invalidité ou bien qui ont été victime d'un accident de travail/maladie professionnelle à condition d'avoir droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Suite à un reclassement interne, une réduction du temps de travail ne pourra être supérieure à 20% du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. A titre exceptionnel, la réduction pourra être portée à 75 % du temps de travail initial avec un minimum de 10 heures de travail par semaine.



et paiement de l'indemnité compensatoire sera également envisagée. Ainsi il est proposé que les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne seront plus déduites de l'indemnité compensatoire pour autant que la nouvelle CCT ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur.

Les salariés avec un reclassement externe se voient alléger les conditions d'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente à savoir que l'exigence de l'aptitude au poste de travail voire l'ancienneté de service de 10 ans seront réduites à 5 ans.

L'OGBL a eu gain de cause sur plusieurs points.

Cette nouvelle disposition n'est sûrement pas à considérer comme une avancée.

Si une augmentation du temps de travail s'impose suite à une réévaluation périodique, la décision de la Commission mixte ne prendra effet qu'après un délai de 12 mois. Du coup, le délai sera doublé afin que l'employeur puisse s'organiser pour adapter le temps de travail, respectivement de trouver un poste de travail similaire correspondant aux qualifications du salarié concerné et à un salaire équivalent.

Une amélioration au niveau du calcul

Néanmoins, il reste encore beaucoup à modifier et à réformer dans l'intérêt des salariés.

De ce fait, l'OGBL a élaboré tout un catalogue avec des revendications dans ce contexte et espère que le prochain gouvernement prendra le temps pour analyser à fond la loi sur le reclassement professionnel et prendra toutes les dispositions nécessaires pour l'adapter aux besoins des salariés reclassés. ◊

Focus / International



Véronique Eischen
membre du Bureau
exécutif

La CCT, un instrument pour la protection sociale dans un monde en mutation

La convention collective de travail (CCT) est une composante essentielle du droit du travail qui vient régler les intérêts entre employeurs et salariés, sous forme d'un contrat écrit. Elle est négociée entre une entreprise, voire sur un plan sectoriel par une organisation patronale, et les syndicats. Ce type de négociation est un instrument important de la défense des intérêts des salariés, car les CCT comprennent des dispositions relatives aux salaires et à l'évolution des salaires, au temps de travail, aux primes et aux jours de congé qui vont au-delà des dispositions légales, dans l'intérêt du salarié.

Ce type de négociation permet ainsi aux salariés de bénéficier de meilleurs salaires et conditions de travail que la seule application stricte de la loi. Par ailleurs, des conventions collectives sectorielles empêchent une concurrence déloyale, tout comme le dumping social et salarial. Pour beaucoup de salariés, ces droits acquis par les syndicats sont devenus aujourd'hui presque une évidence.

Depuis les années 80 et avant tout depuis la crise économique et financière, le système des conventions collectives

se retrouve de plus en plus sous pression au niveau international. Si en 1985, 45% des salariés travaillant dans un pays de l'OCDE étaient couverts par une CCT, ils n'étaient plus que 33% en 2015. Cette tendance est également visible au Luxembourg.

Actuellement, les salariés sont soumis à une pression de plus en plus importante. A cela s'ajoute que la digitalisation de l'économie est présentée comme une menace pour la pérennité de beaucoup d'emplois. Certaines études évoquent jusqu'à cinq millions d'emplois qui seraient menacés par la digitalisation. Certaines professions risquant même complètement de disparaître.

Ce qui est sûr, c'est que la digitalisation vient bouleverser notre monde du travail. Cela-dit, la technique a également le potentiel d'améliorer les conditions de travail et de créer de nouveaux emplois qui nécessiteront toutefois souvent de nouvelles compétences professionnelles. La formation devient ainsi de plus en plus importante, également au sein de l'entreprise. La formation de nouveaux salariés et la recon-

Figure 4.7 Collective bargaining coverage (2000 and 2016) (% of employees covered by a collective agreement)



Source: OECD Stats.

Note: data for EE for 2001; for FR, LV, NO and LT, 2002; for CZ, DK, ES, FI, IT, PT, SI, SE and LT, 2015; for FR, HU, IE and LU, 2014; for GR, 2013; for PL, 2012.

Tableau 33: Évolution du taux de couverture des conventions collectives, par sexe (en %)

	Avec l'administration et l'enseignement publics		Sans l'administration et l'enseignement publics		
	2014	2010	2014	2010	2006
Femmes	58	61	54	56	56
Hommes	56	57	52	54	58
Total	57	59	53	55	57

Source: STATEC - Enquêtes ESS2014, ESS2010 et ESS2006

version professionnelle des plus anciens peuvent contribuer à maintenir les emplois ou à leur donner de nouvelles possibilités de développement. Néanmoins, elles doivent être proposées pendant le temps de travail réglementaire et aux frais de l'employeur. Souvent, de telles possibilités de développement sont contenues dans les CCT. C'est également la raison pour laquelle l'OGBL œuvre pour des améliorations de la formation professionnelle continue, aussi dans le cadre des CCT qu'il négocie.

Dans un monde du travail qui n'est plus limité, ni par le temps ni par le lieu de travail, il est primordial pour le salarié d'avoir le droit contractuel de pouvoir poser des limites. La globalisation nous ouvre de nombreuses et nouvelles possibilités, mais nous avons également besoin d'un partage plus juste des bénéfices qui sont produits. Pour que la globalisation soit une force motrice et positive, elle nécessite des conditions de travail adaptées et de bons salaires, afin que chacun puisse profiter des innovations techniques et des bénéfices. Car les inégalités entre riches et pauvres continuent de se creuser au niveau mondial.

Les bas et moyens salaires n'ont que très peu progressés dans les dernières années. L'OGBL soutient activement la campagne de la Confédération européenne des syndicats (CES) visant des augmentations salariales au plan européen («Europe needs a pay rise») pour des salaires équitables et des salaires sociaux minima adéquats et pour le renforcement des négociations collectives. Et l'OGBL demande dans ce contexte le soutien politique concret de la part du gou-

vernement luxembourgeois. Car un système fort de négociations collectives contribue à garantir la cohésion sociale.

Les négociations collectives peuvent également permettre d'empêcher des conflits, que ce soit au sein d'une entreprise ou dans un secteur. Il ne faut pas oublier que des emplois de qualité contribuent à la protection sociale et au développement économique et qu'ils ont donc un effet positif sur la vie en société.

Les CCT sont régulièrement renégociées et offrent ainsi à chaque acteur la possibilité d'adapter le contrat aux récentes évolutions.

Mais l'OGBL demande également à la politique d'étendre les droits de négociations des syndicats et de s'engager en faveur d'une nouvelle législation plus moderne et plus progressiste en matière de négociations collectives. La législation actuelle n'est plus adaptée à l'évolution de l'économie luxembourgeoise. Sa réforme doit notamment permettre une augmentation de la densité des CCT. Le nombre élevé de petites et moyennes entreprises ne permet plus objectivement de négocier une CCT pour chaque entreprise. Ceci explique pourquoi de nombreux salariés ne sont pas couverts par une CCT, ne bénéficient pas ou très peu d'augmentations salariales et n'obtiennent pas d'améliorations en matière de

Il est important d'imposer des limites.

conditions et de temps de travail. Cela profite avant tout aux employeurs et aux actionnaires, tandis que le droit à une CCT n'est plus que de la théorie pour des milliers de salariés.

Pour avoir un système fort de négociations collectives, pour protéger et développer les droits des salariés et pour lutter contre l'augmentation des inégalités sociales, on a besoin de syndicats forts, unitaires et représentatifs. C'est la raison pour laquelle il est important de renforcer encore davantage l'OGBL, le syndicat le plus important au Luxembourg, lors des élections sociales qui auront lieu en mars 2019. ◊

CCT signées

Engie Cofely / 114 salariés



Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 4/4)
Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020
Augmentation salariale linéaire: +1% en 2018
Congé: un jour de congé supplémentaire pour les salariés âgés de plus de 50 ans et qui assurent régulièrement des permanences / introduction d'un congé social
Autres: le personnel aura l'occasion de choisir au courant du troisième trimestre, s'il opte pour un plan de pension complémentaire ou s'il préfère avoir une augmentation linéaire de salaire plus importante

Syndicat des Eaux du Sud (SES) / 22 salariés



Syndicat Services publics (délégués OGBL: 1/1)
Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020
Augmentations salariales: +2,2% à partir de janvier 2015 / +1,5% à partir de janvier 2018
Primes: versement d'une prime annuelle de +0,9% en 2016 +1% en 2018
Congés: introduction d'un congé social de 24h par trimestre
Autres: introduction de carrières linéaires / augmentation à 20h par an pour les sorties de service autorisées pour visite médicale / prise en charge par l'employeur des frais jusqu'à 37,18 euros par mois / prise en charge par l'employeur des frais vestimentaires

SIX Payment Services (Europe) / 209 salariés



Secteur financier (délégués OGBL: 6/6)
Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020
Augmentations salariales linéaires: +0,8% en juin 2018 / +0,8% en janvier 2019 / +0,8% en janvier 2020
Congé: 1/2 jour de congé à la veille de Noël, faisant du 24 décembre une journée entièrement chômée
Autre: prolongation de la préretraite solidarité pour la durée de la CCT

Luxair / 1700 salariés



Syndicat Aviation civile (délégués OGBL: 9/18)
Durée de la CCT: du 30 juin 2018 au 31 décembre 2020
Augmentation salariale linéaire: +30 euros pour chaque échelon au 1^{er} janvier 2019
Augmentation des barèmes: dans les 3 grilles salariales (-3, -2 et -1)
Prime: versement d'une prime unique de 600 euros au 1^{er} janvier 2020
Revalorisation du 13^e mois: 100% du salaire au bout de 4 ans d'ancienneté au lieu de 75 % (il fallait 5 ans d'ancienneté auparavant pour atteindre 100%) / 66% du salaire au bout de 3 ans d'ancienneté au lieu de 50% / 33% du salaire au bout de 4 ans d'ancienneté au lieu de 25 %
Prime de participation au bénéfice: un montant identique sera versé à tous les salariés

Hydro Aluminium / 53 salariés



Syndicat Transformation sur Métaux (délégués OGBL: 2/2)
Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020
Augmentations salariales: +0,15 euros de l'heure au 1^{er} juillet 2018 et +0,5% de la masse salariale en augmentations individuelles pour 2018 / +0,15 euros de l'heure au 1^{er} janvier 2019 et +0,5% de la masse salariale en augmentations individuelles pour 2019 / +0,20 euros de l'heure au 1^{er} janvier 2020 et +0,5% de la masse salariale en augmentations individuelles pour 2020
Astreintes de maintenance: augmentation de 45 euros par semaine de la prime d'astreinte (de 155 euros à 200 euros) / un jour de repos supplémentaire par an pour le personnel faisant les astreintes
Introduction d'une prime d'assiduité: une prime de 50 euros par trimestre sans absence imprévue (hors accident du travail ou de trajet) attribuée à partir du 3^e trimestre 2018 (juillet/août/septembre)



Guardian Luxguard I

/ 300 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 6/6)

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

Grille salariale: revalorisation de +0,5% au 1^{er} janvier 2018 (rétroactive) / +0,5% au 1^{er} juin 2018 / +0,5% au 1^{er} janvier 2019 / +1,0% au 1^{er} janvier 2020

Prime de nuit: revalorisation à 18% au 1^{er} janvier 2018 (rétroactive) / à 19% au 1^{er} janvier 2019 / à 20% au 1^{er} janvier 2020

Chèques-repas: revalorisation pour l'ensemble du personnel de +0,40 euros par chèque au 1^{er} janvier 2019 (valeur unitaire de 8,80 euros) / +0,40 euros par chèque au 1^{er} janvier 2020 (valeur unitaire de 9,20 euros)

Autres: introduction d'une grille unique pour les salariés de production et de maintenance avec des possibilités d'évolution améliorées / reconduction de la préretraite solidarité et introduction de la préretraite-progressive



Administration communale de Hesperange

/ 147 salariés

Syndicat Services publics (délégués OGBL: 2/5)

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

Augmentation salariale linéaire: 2,2% en 2015 (rétroactive)

Augmentation du point indiciaire: +1,5% au 1^{er} janvier 2018 (rétroactive)

Primes: versement d'une prime unique annuelle de +0,9% en 2016 (rétroactive) / de +1% du salaire annuel en avril 2017 (rétroactive) / augmentation de la prime mensuelle extraordinaire de 7 à 10 points indiciaires par mois

Autres: amélioration des congés extraordinaires / adaptation de l'allocation familiale à 29 points par mois pour les salariés bénéficiant des nouvelles dispositions / prime vestimentaire de 24 points par an



Vossloh Cogifer Kihn

/ 175 salariés

Syndicat Transformation sur Métaux (délégués OGBL: 5/5)

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

Augmentations des salaires horaires: au 1^{er} janvier 2018, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de deux échelons suivant le barème des salaires / au 1^{er} janvier 2019, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de trois échelons suivant le barème des salaires

Augmentations des traitements mensuels: augmentation de 45 euros par semaine de la prime d'astreinte (de 155 euros à 200 euros) / un jour de repos supplémentaire par an pour le personnel faisant les astreintes

Introduction d'une prime d'assiduité: au 1^{er} janvier 2018, les traitements mensuels seront augmentés de 51,90 euros / au 1^{er} janvier 2019, les traitements mensuels seront augmentés de 77,85 euros



Shell (Sàrl, Finance Luxembourg Sàrl et Treasury Luxembourg Sàrl)

/ 11 salariés

Syndicat Services et Energie

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

Primes: une prime unique de 1 000 euros net a été versée à chaque salarié avec le salaire de juin 2018 / augmentation de la prime «Concours Safety» à 100 euros au lieu de 75 euros

Chèques repas: augmentation de la valeur à 10,80 euros au lieu de 9,3 euros

Autre: la procédure de licenciement collectif sera déclenchée désormais à partir de 3 licenciements endéans trois mois au lieu de 4 licenciements (les dispositions légales prévoient un déclenchement à partir de 7 licenciements endéans 3 mois)



Tractel / Secalt / 175 salariés

Syndicat Transformation sur Métaux (délégués OGBL: 3/3)

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

Augmentations salariales: +45 euros brut à partir du 1^{er} mai 2018 / +45 euros brut à partir de janvier 2019 / +45 euros brut à partir de janvier 2020

CCT signées

Secteur des Banques



OGBL Secteur Financier

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

Classification et rémunération: introduction d'un nouveau système de rémunération suivant 4 groupes de fonction / introduction d'une nouvelle méthode de classification de fonction suivant 5 critères d'évaluation / adaptation des fonctions de l'ancienne CCT aux réalités actuelles des fonctions dans les entreprises (51 exemples de fonctions clés) / octroi d'une enveloppe de 1% de la masse salariale liée aux compétences / plus d'obligation d'une répartition de cette enveloppe à un % minimum de salariés / introduction d'une prime de fidélité en remplacement de la prime de juin: cette prime est liée à l'ancienneté ainsi qu'à un % du salaire / prime d'ancienneté intégrée dans la fidélité pour les salariés en place / avancement annuel garanti de 1% sur une période de 8 ans aux salariés sans expérience bancaire

Temps de travail: introduction d'une période de référence de 4 mois.

Formation: garantie d'un droit individuel à la formation pour chaque salarié.

Budget formation: +1,5% de la masse salariale de référence

Cependant il est regrettable que le syndicat majoritaire dans le secteur, ait renoncé à toute augmentation linéaire des salaires et a accepté d'abolir les garanties d'avancement liées à l'ancienneté dans les barèmes. Pourtant les revendications communes des trois syndicats prévoyaient une extension des garanties d'avancement ainsi qu'une augmentation linéaire annuelle de 1,5% par an.

Secteur des Assurances



OGBL Secteur financier

Accord signé le 16 mai 2018 pour les années 2018, 2019 et 2020

Rémunération: la prime de conjoncture payée en juin est augmentée de 10% pour 2018 (base 2017), de 13,3% pour 2019 (base 2017) et de 16,7% pour 2020 (base 2017) / une prime exceptionnelle d'un montant de 600 euros est payée en 2018 et de 300 euros en 2020 / les barèmes de départ pour les nouveaux engagés ainsi que les seuils 1 et 2 sont rehaussés de +2% pour 2018, de +1,25% pour 2019 et de +1,25% pour 2020 / la garantie d'avancement triennale à partir du seuil 1 jusqu'au seuil 2 est augmentée de 6 à 9 euros

Formation: un droit individuel à la formation d'un minimum de 40 heures par an est garanti / un plan de formation annuel à chaque salarié est garanti.

Echos du terrain

Le bâtiment c'est nous

Quelque 2500 salariés du secteur du bâtiment ont manifesté le 5 juillet dans les rues de Luxembourg-ville à l'appel du syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL. Alors que l'OGBL revendique une augmentation de 4,5% des salaires réels sur trois ans, une convention collective de travail pour tous les salariés, y compris administratifs ainsi que de meilleures conditions de travail et un accès à la formation professionnelle libre et sans restrictions, il fait face à un patronat qui refuse de négocier sérieusement. Nous reviendrons plus en détail dans notre prochaine édition sur ce conflit et cette grande manifestation.



Commerce: ouverture illégale empêchée

Il aura fallu l'intervention du syndicat Commerce de l'OGBL pour que certaines galeries commerciales dans le Nord du pays ferment finalement leurs portes à 18h le 22 juin dernier, veille de la Fête nationale. Certaines d'entre elles avaient en effet l'intention de rester ouvertes jusqu'à 19 heures alors que la loi prévoit pourtant explicitement que «l'heure de fermeture est fixée à 18.00 heures» les «veilles des jours fériés de la Fête nationale, de Noël et du Jour de l'an».

Mille-Services a fait faillite: 21 salariés sont concernés

L'entreprise d'électricité générale Mille-Services Sàrl a été déclarée en faillite le vendredi, 22 juin 2018.

La négociation d'un plan social doit néanmoins encore être entamée pour des raisons de procédure, avant qu'une éventuelle présentation des déclarations de créance des 21 salariés concernés puisse être envisagée.

L'OGBL accompagnera évidemment les salariés de l'entreprise dans toutes les étapes que comptera ce dossier. Il a d'ailleurs déjà rencontré le 25 juin les salariés ainsi que le curateur désigné dans le cadre de cette faillite.



LISER: l'OGBL a saisi l'Office national de conciliation

L'OGBL a saisi l'Office national de conciliation dans le cadre du litige qui oppose les salariés du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER, ancien CEPS/INSTEAD) à leur direction. L'objet du litige porte sur la volonté de la direction de revoir à la baisse les salaires d'entrée et les perspectives d'évolution salariale et de lier la rémunération à la performance.

Plus d'informations sur www.ogbl.lu

Enjeux sectoriels



Christian Sikorski
secrétaire central
du Syndicat Services
publics

Conditions salariales dans la fonction publique

(R)Établir l'équité salariale!

Administrations étatiques et communales: l'OGBL dénonce les iniquités salariales grandissantes et revendique l'harmonisation salariale au sein de la fonction publique

Fonction publique

Le personnel de la fonction publique est réparti en différentes catégories.

Type de personnel	rémunération	situation	droit	législation
Fonctionnaire	traitement	statutaire	droit public	code administratif
Employé de l'État ou communal	indemnité	réglementaire	droit public	code administratif
Salarié	salaire	contractuel	droit privé	code du travail

Les rémunérations sont exprimées en points indiciaires multipliés par **la valeur du point indiciaire**. Force est de constater que la fonction publique connaît 2 valeurs de points indiciaires;

- une **valeur supérieure** utilisée pour le calcul des traitements des fonctionnaires;
- une **valeur inférieure** servant à calculer les indemnités des employés auprès de l'État et des employés communaux ainsi que les salaires des salariés de l'État et des salariés communaux qui sont rattachés à la convention collective des salariés de l'État.

La différence entre les 2 valeurs du point indiciaire s'élève actuellement à 5,31%. ◊

Administrations communales et syndicats intercommunaux – Méli-mélo salarial

Disparités salariales communales

2 catégories générales de conditions salariales peuvent être identifiées au niveau communal; d'une part les communes s'alignant à la convention collective de travail des salariés de l'État et d'autre part les communes appliquant la convention collective de travail des salariés des Communes du Sud; les uns utilisant la valeur inférieure du point indiciaire, les autres bénéficiant de la valeur supérieure du point indiciaire.

Plus de quarante variations aux deux conventions collectives phares sont en vigueur dans tout le secteur communal.

Privatisation et détachement des services communaux

Certaines communes ont déjà détaché certaines de leurs activités communales à des prestataires privés commerciaux ou à des entités à caractère associatif ou caritatif.

Dans la plupart des cas, les dé-communalisations riment avec bas salaires et conditions de travail dégradées. Elles sont dans ces cas, synonymes de dumping social. ◊

Entreprise des Postes et Télécommunications

Une administration est transformée en entreprise

L'État luxembourgeois avec sa marque Post Luxembourg se lance à l'assaut des marchés, se dotant de plus en plus d'un mode de fonctionnement inspiré des entreprises purement commerciales, délaissant les services d'intérêts généraux. ◊

L'OGBL revendique

- l'arrêt immédiat du dumping social étatique par une harmonisation vers le haut des conditions salariales et de travail pour l'ensemble du personnel travaillant dans des entités publiques;
- l'introduction d'une convention collective de travail unique couvrant l'ensemble du secteur communal afin de réaliser et de pérenniser l'équité salariale et des conditions de travail pour tous les salariés communaux ;
- la participation de l'OGBL aux négociations salariales dans la fonction publique afin de pérenniser les conditions salariales et de travail avec pour objectif, de garantir un service public de haute qualité.

4 situations de rémunérations pour un système de rémunération à 4 vitesses

Post Luxembourg	effectif	en %	rémunérations	droit	négoceur
Effectif au 31/12/2017	2 869				
Fonctionnaires	858	29,91	code administratif	public	État
Employés auprès de l'État	488	17,01	code administratif	public	État
Salariés de l'État	315	10,98	CCT salariés de l'État	privé	État
Salariés «Employés privés»	163	5,68	accord spécifique	privé	Post Luxembourg
Salariés CCT Post Luxembourg	1 045	36,42	CCT Post Luxembourg	privé	Post Luxembourg

Les différences de situations salariales entre les 4 catégories de rémunérations peuvent atteindre jusqu'à 45%.

Luxtram SA

Les pouvoirs publics créent leur entreprise et dérailent au niveau social

Pour pouvoir réaliser le projet d'un tramway à Luxembourg, le gouvernement a choisi de céder aussi bien la réalisation du tramway que la gestion de ce dernier à une entreprise revêtant la forme juridique d'une société commerciale de capitaux.

L'État possède 2/3 du capital et la Ville de Luxembourg 1/3 du capital.

Les différences entre les rémunérations des salariés de Luxtram SA et des standards salariaux au sein de la fonction publique se situent entre -30% et -50%.

Les amplitudes de travail sont de 13 heures par jours comparées à 10 heures pour les cheminots. ◊

Tableau comparatif concernant les différences de salaires dans la fonction publique

Catégorie	Luxtram SA	Post Luxembourg	Salariés de l'État	Communes du Sud	Statut
Salarié	-43,12%	-35,21%	-1,13%	Référence	/
Artisan	-52,11%	-36,97%	-11,20%	-6,00%	Référence
BAC	-38,00%	-27,69%	/	/	Référence
Bachelor	-32,29%	-31,70%	/	/	Référence

Les différences ont été calculées sur base du salaire de fin de carrière par rapport au salaire de référence, lequel constitue le salaire le plus favorable pour chaque catégorie. Le calcul ne comprend que les éléments de rémunérations non-conditionnées des différentes conventions collectives de travail.

Regards Immigrés

Pour une société plus sociale, plus juste et plus fraternelle

Depuis déjà 33 ans, le département des Immigrés de l'OGBL s'engage en faveur d'une politique au service du pays et de tous les citoyens qui y résident.



Dans tous les pays du monde, et les pays européens ne sont pas en reste, les travailleurs migrants, qu'ils soient immigrés ou réfugiés, sont ceux qui le plus souvent exercent les professions les plus dures, qui ont les salaires les plus bas et les conditions de vie les plus difficiles, sans compter les discriminations dont ils font fréquemment l'objet.

Ayant toujours été en première ligne pour défendre les droits des salariés et des pensionnés, lutter contre toutes

formes de discriminations, sans distinction de nationalité ou de lieu de résidence, c'est assez naturellement que l'OGBL a créée en son sein un département dédié aux immigrés, il y a déjà 33 ans de cela. Ce département compte aujourd'hui 19 000 membres et constitue de ce fait la structure la plus représentative au Luxembourg en ce qui concerne les immigrés résidant.

Le département des Immigrés de l'OGBL se saisit évidemment de tous les sujets ayant trait spécifiquement aux immigrés au Luxembourg, mais pas



Prendre la nationalité luxembourgeoise

Le département des Immigrés salue la dernière réforme de la loi sur la nationalité. Celle-ci consacre largement les revendications portées par département, notamment la nouvelle disposition d'accès à la nationalité pour tous ceux et celles qui présentent une période de résidence, de vie et de travail, supérieure à 20 ans. Le département des Immigrés de l'OGBL invite tous ceux qui remplissent les conditions de la nouvelle loi à accéder à la nationalité luxembourgeoise et par cette voie, prendre part au droit de vote au niveau national. <

uniquement. En effet, comme les immigrés sont ceux qui souvent exercent les professions les plus pénibles et qui se situent le plus bas dans la hiérarchie salariale, le département des Immigrés porte également une attention toute particulière à un certain nombre de dossiers qui, certes ne touchent pas exclusivement les immigrés, mais qui les affectent néanmoins dans une large mesure. Ainsi, la question du salaire social minimum et de sa nécessaire augmentation n'est pas étrangère aux préoccupations du département. Il en va de même de toutes les questions liées au droit du travail (conditions de travail précaires, santé et sécurité au



Assurance dépendance: il faut informer les assurés sur leurs droits

Le département des Immigrés de l'OGBL plaide pour que le ministère de la Sécurité sociale lance une grande campagne d'informations quant aux droits et prestations de l'assurance dépendance.

Un grand nombre de pensionnés sont en effet retournés dans leur pays d'origine, en particulier au Portugal et en Italie. Ces derniers, qui sont potentiellement bénéficiaires des prestations de la sécurité sociale, ne sont souvent pas au courant de l'existence de cette assurance. Ils ont pourtant contribué et contribuent toujours à son financement. L'Etat se doit de les informer de leurs droits.

Les informations mises à disposition sur internet restent insuffisantes. Une information écrite, en plusieurs langues, s'impose et se justifie auprès de tous les pensionnés, notamment ceux qui ont décidé d'avoir leur résidence à l'étranger. ◊

travail, reclassement professionnel,...) ou au droit social (pensions, politique de santé, tiers payant généralisé, limite de la 52^e semaine de maladie, assurance dépendance, ...), sans oublier le logement, difficilement accessible aux bas revenus ou la politique européenne, qui fixe le cadre des politiques menées dans les différents Etats européens. ◊

Reconnaissance entre le Luxembourg et le Portugal de l'état d'invalidité

En 2017, le département des Immigrés de l'OGBL a célébré le 20^e anniversaire de l'accord entre le Portugal et le Luxembourg portant sur la reconnaissance de l'état d'invalidité des demandeurs de pensions. Cet accord fut le résultat direct d'une initiative prise par l'OGBL en 1993 et qui a donc finalement abouti en 1997. Unique en son genre, il est le seul accord bilatéral existant entre pays membres de l'Union européenne en matière de sécurité sociale et constitue par conséquent un modèle qui pourrait être suivi par d'autres pays et également dans d'autres domaines de la sécurité sociale. Le tout, en vue d'une meilleure harmonisation des droits sociaux dans l'Union européenne.

Le département des Immigrés constate toutefois malheureusement que la communication entre le Centro Nacional de Pensões (CNP) du Portugal et la CNAP au Luxembourg est encore déficiente engendrant d'énormes problèmes pour les personnes concernées. Les informations que le CNP doit fournir à la CNAP prennent des mois et même des années ce qui constitue un grand obstacle pour l'exercice de certains droits de la sécurité sociale et, en particulier, au niveau des pensions. ◊

Département des Pensionnés

**17^e excursion à bord de la MS Princesse Marie-Astrid
À la fin des vendanges vers Mettlach
(La Boucle de la Sarre)**

Jeudi, le 4 octobre 2018

Programme:

9h30	Rendez-vous à Grevenmacher au nouveau quai
10h00	Départ vers Mettlach (La Boucle de la Sarre) Déjeuner à bord (Deux menus au choix*)
14h00 - 16h00	Visite de Mettlach
16h00	Départ vers Grevenmacher
20h00	Arrivée à Grevenmacher



Encadrement musical (nouveau DJ)

Frais de participation: **75 €** par personne

(y compris le bateau, les bus vers Grevenmacher et retour à Dudelange, une coupe de champagne et le déjeuner)

Sont invités les membres OGBL avec leur partenaire (max. 200 personnes)

Vous pouvez réserver jusqu'au 25 septembre 2018 au plus tard par virement sur le compte

OGBL trésorerie générale CCPLULL LU87 1111 0002 3642 0000
avec la mention: «Marie-Astrid Menu 1 ou Menu 2».

Attention: Veuillez-vous munir de la quittance de votre versement!



Menu 1*

Fine crème de légumes
Bouchée à la reine
Glace maison

Menu 2*

Fine crème de légumes
Choucroute garnie
Glace maison

Personne de contact:

Mme Daniela Da Silva
Tél.: 54 05 45 - 288

Pèlerinage de Fatima et Fête de la Saint Jean



L'OGBL a participé le 10 mai dernier au «pèlerinage interculturel de Fatima» qui a lieu tous les ans à Wiltz, à l'occasion du jour de l'Ascension (photo de gauche). Le syndicat numéro 1 était également présent dans les rues d'Esch-sur-Alzette le 24 juin dernier pour célébrer la fête de la Saint Jean (photo de droite). ◇



Zoom sur les sections locales

T H E A T E R

De roude Fuedem

Regie:
Rafael Kohn
a **Nilton Martins**



Dates de la tournée
sur www.ogbl.lu

Zoom sur les sections locales

Tournoi d'échecs

Les sections locales de l'OGBL ont organisé le 5 mai dernier la 1^{ère} édition du «tournoi d'échecs de l'OGBL» qui s'est déroulé à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. Deux jours plus tôt avait également été organisée une partie d'échecs simultanée avec le grand maître Elvira Berend. ◊



Section Musel-Sauer

La section Musel-Sauer a organisé le 3 juin dernier une promenade guidée à travers le vignoble de Marc Weyer à Grevenmacher. Une promenade ludique et instructive. ◊



Les prochains rendez-vous

Date	Section	Activité
28/07/2018	Frontaliers belges	Participation à la foire du Mouvement paysan (Semel-Neufchâteau)
29/07/2018	Musel-Sauer	Participation à la braderie de Grevenmacher
31/08/2018	Wiltz	Commémoration de la grève de 1942 (sur la tombe de Hans Adam)
31/08/2018	Esch	Commémoration de la grève de 1942 (Portal Raemerich et place du Brill)
03/09/2018	Luxembourg-Centre	Participation à la braderie de Luxembourg-ville
14/09/2018	Kordall	Fête en l'honneur des membres méritants de la section (Pétange)
21/09/2018	Esch	Théâtre (Maison du peuple)
22/09/2018	Wiltz	Journée des membres (Schumanseck)
25/09/2018	Differdange	Théâtre (ancien Hôtel de ville)
28/09/2018	Audun-le-Tiche/ Villerupt/Pays Haut	Participation à la Foire International de Metz
29/09/2018	Luxembourg-Centre	Journée des membres (Hesperange)
06/10/2018	Fiels Lënster Nidderaanwen	Fête en l'honneur des membres méritants de la section (Gonderange «Aal Schoul»)
06/10/2018	Wiltz	Journée du pêcheur (Boulaide)
06/10/2018	Uelzechtall	Théâtre (le lieu doit encore être précisé)
07/10/2018	Kordall	Excursion vers Sarreburg

Section Frontaliers belges

La section des frontaliers belges et les amis du Rail ont offert le petit-déjeuner, le 17 mai dernier tôt le matin, aux navetteurs en gare de Libramont (BE). ◊



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

Section Kordall

Excursion 2018 vers Sarrebourg

Dimanche, le 7 octobre 2018

Le départ des autobus de l'entreprise Huberty se fera à:

- 8.00 hrs à Rodange près du hall sportif, rue Jos Moscardo
- 8.05 hrs à Pétange près du hall sportif, rue Pierre Hamer
- 8.15 hrs à Bascharage près du «Käerjenger Treff», av. de Luxembourg



Départ à 9.30 hrs de Remich vers Sarrebourg à bord de Navitours
De la musique-live nous divertira pendant l'excursion.

Le déjeuner sera servi à bord du bateau:

Amuse Bouche

Pâté au Riesling avec sa salade

**Poitrine de pintade, farcie de champignons forestiers
avec une sauce de porto et ses contournements**

Tarte Tatin avec glace vanille

Vers 14.15 hrs nous arrivons à Sarrebourg et nous avons l'occasion de visiter le pittoresque centre de ville.
A 15.45 hrs retour vers Remich. Arrivée vers 20.00 heures.

Lors du retour, un dîner avec gâteaux et café seront servis.

Les frais de participation incluant le bus, le navire et les repas (les boissons ne sont pas comprises) s'élèvent à:
60 €/pers pour les membres de l'OGBL et leur partenaire. **100 €** pour les non-membres de l'OGBL

La réservation se fera au plus tard le 23 septembre 2018

- par téléphone:

- H. Berchem: 50 10 73
- L. Fusulier: 50 85 34 / 621 422 713
- A. Thill: 50 61 36 / 621 301 508

- par e-mail:

nellymauer@gmail.com

- par courrier:

Nelly Mauer 7, rue Amalbergue
L-4806 Rodange

Le paiement sur le compte en banque
OGBL Section Kordall

BILL LU71 0022 1472 8725 7000

avec la mention «excursion 2018»
est considéré comme inscription définitive



Questions pratiques / Infos utiles

Contrat de travail

Le critère du lien de subordination a-t-il encore un avenir?

Si, à l'origine, le droit du travail a été «créé par et pour la civilisation de l'usine caractérisée par des modes d'organisation du travail hiérarchiques¹», le développement des nouvelles technologies, ainsi que l'apparition de modèle économique «disruptif²» contribuent fortement à obscurcir les frontières de son domaine d'application.

A titre d'exemple, certaines solutions retenues par les juridictions présentent des solutions incongrues et surprenantes : la qualité de salarié à des participants d'une émission de télé-réalité est admise, tandis qu'un chauffeur-livreur d'une plateforme internet aura plus de difficultés à se voir reconnaître ce statut en dépit d'une dépendance économique plus forte.

Parmi ces facteurs de perturbation, l'ubérisation³ occupe une place importante en ce qu'elle tend à remplacer le statut de salarié par le statut d'indépendant au motif que les travailleurs

sont directement mis en relation avec leur clientèle au moyen de plateformes numériques.

A travers le monde, de nombreuses juridictions ont donc été amenées à se pencher sur la question du statut salarial ou d'indépendant des chauffeurs de la société Uber et les solutions dégagées par celles-ci sont disparates et contradictoires:

- *Aslam and Farras v. Uber (UK, 2017)*: les chauffeurs Uber sont à considérer comme des «workers»
- *Uber vs NUPSAW and SATAWU (USA, California, 2017)*: les chauffeurs Uber sont à considérer comme des «employees»
- *Mc Gillis v Uber (USA, Florida, 2017)*: les chauffeurs Uber ne sont pas à considérer comme des «employees»
- *Menard vs Uber (France, Paris, 2018)*: ce chauffeur n'a pas été reconnu comme étant salarié, notamment au motif qu'il disposait d'une grande autonomie quant aux heures de travail et qu'il était libre d'accepter ou non les courses.

Ces solutions contradictoires engendrent une insécurité juridique importante pour les salariés ce qui a incité certains auteurs à proposer un renouvellement méthodologique de l'appréciation de l'existence d'un contrat de travail.

L'approche actuelle: le lien de subordination

Tout contrat de travail se définit par l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le salarié et il s'agit donc de la notion clé servant à distinguer le contrat de travail du contrat de prestations de services⁴ ou du contrat de freelance.

D'après la définition de la jurisprudence⁵, le contrat de travail comprend trois éléments:

- i.) La prestation de travail;
- ii.) Le paiement d'une rémunération;
- iii.) Le lien de subordination découlant du pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

A cet égard, les tribunaux luxembourgeois⁶ ont déjà retenu l'existence du lien de subordination en distinguant selon les formules suivantes:

«Le pouvoir du bénéficiaire de la prestation de travail de donner des ordres et directives quant aux modalités d'exécution du travail et de décider

⁴ Autrement dit le «contrat d'entreprise»

⁵ Cour de Cassation 2 février 1989, Wenzel et Majerus c/ SA Texaco Luxembourg

⁶ «il appartient aux juridictions d'interpréter les contrats conclus entre parties aux fins de leur restituer leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire des travailleurs au statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche»

¹ «Vers un droit de l'activité professionnelle», J. Barthelemy, Droit social, n°3 mars 2017

² Pour reprendre un terme cher aux futurologues

³ Depuis son édition 2017, le dictionnaire de la langue française «le Petit Robert» a introduit le mot «ubériser»: «v. tr. 1. (de Uber, nom d'une start-up) Transformer (un secteur d'activité) avec un modèle économique innovant tirant parti du numérique. Start-up qui ubérise le secteur de l'hôtellerie. N. f. ubérisation».

unilatéralement des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur;»

Ou encore

«Le pouvoir de contrôle régulier de l'exécution des tâches et celui de prendre des sanctions disciplinaires» Le lien de subordination s'exprime ainsi, «non seulement par le pouvoir de modeler unilatéralement et au jour le jour les sujétions pesant sur le salarié, mais s'applique à plus long terme sur le plan professionnel et sur le plan disciplinaire⁷»

Les juridictions retiennent pour qualifier le lien de subordination les éléments suivants:

- Être soumis à des horaires et un agenda décidé par l'employeur;
- Affiliation comme salarié au centre commun de la sécurité sociale
- Travailler dans un lieu déterminé par l'employeur;
- Recevoir des instructions précises et des ordres de l'employeur;
- Avoir une obligation de présence dans des créneaux horaires déterminés;
- Se voir imposer une clientèle;
- Avoir accès aux services internes à l'entreprise;
- Travailler avec du matériel fourni par l'entreprise;
- Avoir une adresse e-mail de l'entreprise;

L'approche nouvelle: les attributs de l'employeur

Depuis leur apparition sur le marché économique, Uber & co contestent être les employeurs des chauffeurs/livreurs inscrits sur leur plateforme, au motif qu'ils ne font que mettre en relation un client/utilisateur à une personne offrant un service: il n'existerait donc pas de lien de subordination entre eux et leurs chauffeurs/livreurs.

Lorsqu'ils contractent avec Uber & co., les chauffeurs/livreurs de ces sociétés ne signent pas un contrat de travail mais un contrat de collaboration.

Etant donné que l'application du critère du lien de subordination s'avère peu adapté à ces modèles économiques dits «horizontaux», un professeur britannique, Jeremias Prassl, renouvelle l'approche du contrat de travail en complétant le critère du lien de subordination par la détermination des cinq fonctions qui caractérisent un employeur dans une relation de travail:

1. la création et la rupture de «la relation d'emploi»;
2. la fourniture de la tâche à accomplir et sa rémunération;
3. la réception des «fruits du travail du conducteur» à travers la perception directe du prix de la prestation réalisée;
4. la «gestion du marché intérieur de l'entreprise» par la coordination et le contrôle des facteurs de production du service;
5. la gestion de l'entreprise sur le marché extérieur, face à la concurrence.

Force est de souligner que cette nouvelle approche constitue une aide précieuse pour les juges qui auront à se prononcer à l'avenir sur l'existence du contrat de travail dans le contexte du développement des nouveaux modèles économiques et permettra une protection accrue des faux indépendants de l'économie 4.0. ◊



⁷ CSJ, 24 mars 2005, rôle n°29163

Questions pratiques / Infos utiles

Droit du travail

La démission pour faute grave du fait de l'employeur

Depuis le mois d'avril 2018, le Code du travail a été actualisé quant à la démission pour faute grave du fait de l'employeur. Ces modifications étaient devenues nécessaires au vu de la jurisprudence rendue en la matière notamment dans des affaires menées par l'OGBL.

Dès lors, lorsque la démission du salarié pour faute grave de l'employeur est considérée comme justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a automatiquement droit à :

- l'indemnité compensatoire de préavis¹ égale au salaire correspondant à la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter en cas de licenciement avec préavis (2, 4 ou 6 mois suivant l'ancienneté de service),
- l'indemnité de départ² (1, 2, 3, 6, 9 ou 12 mois suivant l'ancienneté de service) et
- des dommages et intérêts.³

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail⁴. A titre d'exemple: non-paiement du salaire (1 mois étant cependant considéré comme insuffisant par la jurisprudence); paiement irrégulier et/ou tardif de manière répétée du salaire; harcèlement moral/sexuel.

Les dispositions légales relatives aux indemnités de chômage ont également été adaptées, à savoir:

*Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission.*⁵

Dans tous les cas, tant pour l'évaluation de la ou des fautes, comme pour la rédaction de la lettre de démission et le suivi du dossier, il faudra consulter une de nos agences. ◇

Découvrez notre nouvelle rubrique **«Les questions au quotidien»** sur le site internet www.ogbl.lu sous **«Publications»**.

⁵ Art. L. 521-4 (2) du Code du Travail

¹ Art. L. 124-6 (2) du Code du Travail

² Art. L. 124-7 (1) du Code du Travail

³ Art. L. 124-10 (1) du Code du Travail

⁴ Art. L. 124-10 (2) du Code du Travail

Notre agence à WILTZ sera fermée à partir du 27 juillet 2018 pour le congé d'été. L'agence sera à nouveau ouverte le 6 septembre 2018.

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»

PROJET Centre de formation syndicale et professionnelle au Cabo Verde

Nous érigeons un Centre de formation syndicale et professionnelle au Cabo Verde

Le futur siège dans la rua 5 de Julio à Praia — capitale du Cabo Verde — sera taillé et construit sur mesure. Son équipe soigneusement choisie, composée et formée. Son concept et son programme de formation minutieusement adaptés aux besoins de la population capverdienne et des organisations syndicales.

Durée du projet: 1 juin 2018 – 31 mai 2021

Pourquoi ce projet là?

Les forces syndicales capverdiennes disposent de ressources humaines et financières assez limitées. Le Centre de formation syndicale et professionnelle contribuera à:

1. considérablement renforcer les capacités des représentants syndicaux à défendre les droits des travailleurs et employés et
2. renforcer directement les connaissances et compétences de la population capverdienne en matière de protection sociale et droit du travail.

Et pourquoi nous?

Les gouvernements luxembourgeois et capverdien ont décidés d'intensifier les relations économiques et commerciales bilatérales entre leurs pays. L'économie luxembourgeoise et l'économie capverdienne vont donc selon toutes prévisions se rapprocher; et par là le sort des travailleurs et employés respectifs également. Dans cette optique, une collaboration entre les forces syndicales capverdiennes et luxembourgeoises paraît presque logique ou du moins particulièrement indiquée.

Qui sommes-nous?

Quand nous disons nous, nous voulons dire l'OGBL Solidarité Syndicale a.s.b.l. et son partenaire de projet l'UNTC-CS, la plus importante confédération syndicale au Cabo Verde. Elle inclut 19 organisations membres réparties sur les 9 îles habitées du Cabo Verde.



Soutenez nos efforts!

IBAN: LU54 1111 0828 4810 0000
BIC: CCPLLULL
Référence: Une brique pour le Cap Vert

L'OGBL Solidarité Syndicale a.s.b.l. est agréée par l'État; les contributions financières sont donc déductibles fiscalement.

Pour plus de renseignements, visitez notre site
www.solidaritesyndicale.lu

Téléphone: +352 621 818 338
E-Mail: ong@ogbl.lu
Facebook: facebook.com/solidaritesyndicale.lu
Twitter: twitter.com/ogbl_ongsolidar



avec le soutien de



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires étrangères
et européennes

Direction de la coopération
au développement et
de l'action humanitaire



OGBL | Constructeur d'avenir.

L'OGBL représente les intérêts des salariés de tous les secteurs et des pensionnés.

L'OGBL aide à garantir vos vacances parce qu'il s'engage pour le maintien de l'indexation de vos salaires et pensions, pour la défense de votre rémunération et votre congé.



OGBL

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu

twitter.com/OGBL_Luxembourg