

# AKTUELL

#4 2019 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



**DOSSIER**  
Santé au  
travail

## Dialogue social: le coup d'éclat patronal

L'organisation patronale UEL a annoncé qu'elle refuse désormais toute négociation nationale tripartite dans le cadre du CPTE. Une décision irresponsable.

## Tous unis pour la justice climatique

Quelque 5 000 personnes ont manifesté pour le climat, fin septembre, dans les rues de Luxembourg-Ville à l'appel d'une trentaine d'organisations luxembourgeoises dont l'OGBL.

## A défis nouveaux, nouveaux outils!

Il est plus qu'urgent d'adapter le droit du travail, notamment en matière de dialogue social et de plan de maintien dans l'emploi. Réflexions à partir du cas concret ArcelorMittal.

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  
octobre 2019

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-18
Coup d'éclat patronal en cette rentrée sociale Tous unis pour la justice climatique La réforme de la loi sur le reclassement professionnel a raté son objectif La nouvelle norme contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail	
◆ Echos du terrain	P 19-23
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Enjeux sectoriels	P 24-29
Secteur des médias ... droit du travail parfois inconnu? Industries: De l'urgence d'adapter le droit du travail	
◆ Zoom sur les sections locales	P 30-31
◆ Questions pratiques	P 32-34
Mon entreprise vient de faire faillite. Et maintenant?	



## Le patronat déclare la guerre au salariat

Autant le dire d'emblée: les relations entre le camp patronal et le camp syndical viennent de se tendre davantage en cette rentrée. En cause, l'annonce tonitruante de l'organisation patronale, l'UEL, qui fait savoir qu'elle ne désire plus discuter et négocier au niveau national, ensemble avec les syndicats et le gouvernement, des grands défis qui se présentent aujourd'hui dans le monde du travail, à l'ère de la digitalisation et de la lutte contre le réchauffement climatique. Le fameux modèle social «à la luxembourgeoise», qui n'a pourtant plus besoin de faire ses preuves, ne serait plus assez efficace aux yeux des représentants du patronat. En fait, non! A bien les écouter, il ne l'aurait jamais été. On croit rêver!

En réalité, l'UEL vient de franchir un nouveau palier dans ce qui s'apparente fortement à un processus de radicalisation de sa part. Les représentants du patronat semblent avant tout ne plus supporter le fait de devoir rechercher des compromis et de ne pas pouvoir, beaucoup plus simplement, imposer leurs vues et donc leurs revendications maximalistes, de façon unilatérale. Chose

que le patronat pense pouvoir réaliser plus facilement dans le cadre de négociations à deux, entre lui et le gouvernement.

Pour l'OGBL, les syndicats en général et en réalité, l'ensemble des salariés au Luxembourg, cette décision équivaut à une déclaration de guerre. Faut-il rappeler que le dialogue social «à la luxembourgeoise» tel qu'il fonctionne depuis 40 ans, est l'un des plus importants garants de la paix sociale dans le pays? En réponse à cette attaque frontale, les trois syndicats représentatifs au niveau national appellent d'ores et déjà à une première manifestation de protestation le 19 novembre prochain.

Nous consacrons plusieurs pages dans ce nouveau numéro de l'Aktuell à ce récent coup d'éclat patronal qui vient marquer cette rentrée. Un nouveau numéro de l'Aktuell qui vous propose par ailleurs, comme d'habitude, évidemment aussi les dernières informations syndicales, des analyses et un dossier central consacré cette fois-ci à la question de la santé au travail. Bonne lecture. ◊



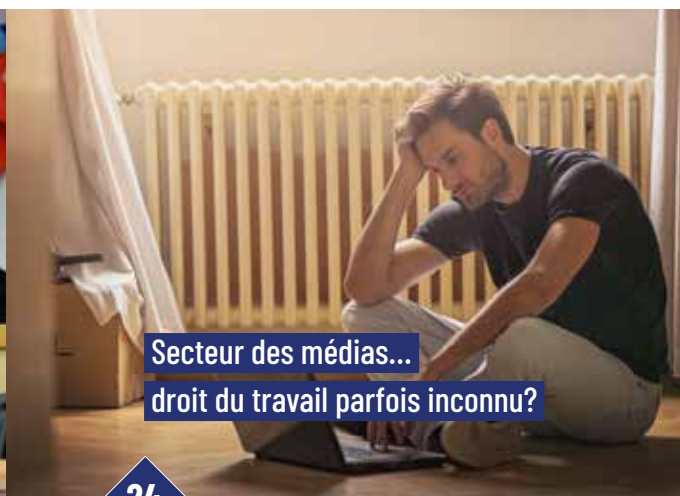
**Olivier Landini**

responsable du département communication & presse



Coup d'éclat patronal  
en cette rentrée sociale

16



Secteur des médias...  
droit du travail parfois inconnu?

24

❖  
Vendredi, 27 septembre. Quelque 5 000 personnes ont manifesté pour le climat dans les rues de la ville de Luxembourg à l'appel d'une trentaine d'organisations dont l'OGBL (voir également les pages 14 et 15).





## Brèves

◆ **Le 7<sup>e</sup>/XXXII<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL se tiendra les 6 et 7 décembre prochains à l'Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg.** Le Congrès national de l'OGBL, convoqué tous les 5 ans, constitue l'organe suprême de l'OGBL. Le dernier Congrès s'était déroulé les 5 et 6 décembre 2014.

◆ **«Protection des droits des travailleurs ici et ailleurs: Vers une législation sur le devoir de vigilance au niveau européen?»** Conférence-débat avec Isabelle Schoemann, secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats et Claudia Saller, coordinatrice de la «European Coalition for Corporate Justice» (ECCJ), organisée par l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg, l'OGBL et le Landesverband. Le 24 octobre 2019 à 18h30 au Casino Syndical de Bonnevoie. Conférence en français et en allemand avec traduction simultanée. Entrée libre.

◆ **«J'habite à l'étranger quels pièges à éviter»** Conférence organisée par la Patientevertriebung, association dont l'une des principales priorités consiste à informer les patients de leurs droits et devoirs. Le 22 octobre 2019 à 18h15 à l'adresse suivante: 1b rue Thomas Edison L-1445 Strassen (4<sup>e</sup> étage).



### Labour Day

L'OGBL et la FNCTTFEL se sont rendus au cimetière américain de Hamm le 2 septembre à l'occasion du «Labor Day», l'équivalent aux États-Unis de notre 1<sup>er</sup> mai, pour rendre hommage, comme chaque année depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, aux jeunes travailleurs américains, qui, en tant que soldats, ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. ◊

### Une nouvelle offre de la Chambre des salariés (CSL) pour les seniors

Sur initiative de l'OGBL, la CSL s'est lancée depuis le début 2019 dans la formation pour seniors et propose aux retraités une panoplie de cours, d'activités et de conférences, qui touchent aux domaines des technologies digitales (internet, my guichet.lu, médias sociaux, cybersecurity ...), de la photographie, le fonctionnement de l'Etat luxembourgeois et les différentes aides étatiques, du droit des successions, de l'art, de la santé et des activités de loisir et autres.

Le calendrier de l'offre pour septembre à décembre a été présenté dans la brochure de la CSL sur son offre de formation qui a été distribuée à tous les ménages du Luxembourg. Le programme détaillé se trouve sur le site internet de la CSL ([www.csl.lu](http://www.csl.lu)) sous la rubrique «Luxembourg lifelong learning center – formation pour seniors». Le catalogue des

«formations pour seniors 2020» sera disponible dès novembre sur le site internet de la CSL, dans les locaux de la CSL à Luxembourg (rue Auguste Lumière et rue Pierre Hentges) et à Remich (CEFOS) et dans les bureaux de l'OGBL.

Les formations ont lieu dans le nouveau bâtiment de la CSL à Luxembourg – Bonnevoie, derrière la Gare centrale et à côté du Casino Syndical et sont offerts soit en luxembourgeois, soit en français et en principe soit le matin, soit l'après-midi. Il est possible pour les participants de déjeuner à la brasserie du Casino syndical.

Pour les membres de l'OGBL la participation aux cours est gratuite. Renseignez-vous sur cette offre nouvelle et profitez-en! ◊

*Jean-Claude Reding,  
Vice-président de la CSL*



### 100 ans CGT

La Confédération générale du travail (CGT) du Luxembourg fête cette année ses 100 ans. Un anniversaire célébré le 1<sup>er</sup> octobre dernier au Casino syndicale de Bonnevoie à l'occasion d'une cérémonie organisée conjointement par l'OGBL et la FNCTTFEL. ◊



### Commémoration de la grève de 1942

L'OGBL et ses sections locales ont commémoré comme il se doit la grève générale de 1942, le 30 août à Esch-sur-Alzette (photo de droite) et le 2 septembre à Differdange (photo de gauche). ◊



## 7<sup>e</sup> SALON DES FRONTALIERS FRANÇAIS

Vendredi 18 octobre 2019 | 10h00 - 18h00  
Algrange | Salle Nelson Mandela

Plus d'informations sur [ogbl.fr](http://ogbl.fr)

# Alerte! Alerte! «L'Etat-syndicat» est en marche



◆◆ André Roeltgen Président de l'OGBL

Le dialogue social n'a mené qu'à des défaites pour le patronat au cours des 40 dernières années. C'est ce qu'a affirmé le président de l'UDEL, le 18 septembre, face au ministre du Travail et des présidents des syndicats représentatifs au niveau national, avant d'annoncer tout simplement, qu'à partir de maintenant, pour le camp patronal, les négociations à trois au Comité permanent du travail et de l'emploi appartenaient au passé.

Venant d'un haut représentant du patronat, une telle interprétation de l'action et du bilan du modèle luxembourgeois fondé sur le partenariat social n'a, à ma connaissance, pas d'équivalent dans l'histoire. Le moins qu'on puisse dire, c'est que cette curieuse approche du „modèle luxembourgeois“

devrait susciter un profond étonnement et un sentiment d'étrangeté, pas uniquement chez les syndicats. La liste d'anciens hauts représentants du patronat, qui soulignèrent constamment la portée positive du «modèle luxembourgeois» pour le développement économique et social du Luxembourg et qui y voyaient le garant de cette si précieuse paix sociale pour notre pays, est longue en effet.

Quelle appréciation confuse des réalités politiques et sociales historiques! Faut-il y voir un dérapage? Ou bien, et tout semble l'indiquer, un renoncement stratégique au dialogue social institutionnalisé de la part du patronat, ou du moins d'une partie du patronat luxembourgeois? Celui qui considère des compromis négociés entre partenaires sociaux comme étant des défaites, comme le fait le président du patronat, n'aspire pas vraiment à l'équilibre des intérêts avec les autres partenaires de négociation. L'équilibre, dans ce cas, avec les intérêts légitimes de l'ensemble du salariat luxembourgeois.

Quel retour en arrière, vers des temps que l'on croyait révolus. Quand le patronat s'opposait au moindre progrès social, aussi bien en matière de droit du travail que de droit social et qu'il inventa la notion de «l'Etat-syndicat menaçant», pour discréditer et ignorer les intérêts des travailleurs.

Rappelons dans ce contexte que les employeurs ont déjà boycotté le Conseil économique et social luxembourgeois en 2010. Et qu'en 2014, ils ont snobé le gouvernement, lorsque celui-ci a rétabli l'indexation normale des salaires et des pensions. Cette posture n'a d'ailleurs pas évolué jusqu'à aujourd'hui. Leur opposition catégorique à la réforme du dialogue social en entreprise, nécessaire depuis longtemps, que le Parlement a voté en 2015, n'est pas oubliée non plus.





## *Ca suffit maintenant! La récente rupture du dialogue social, des négociations sociales au sein du CPTE, constitue une déclaration de guerre scandaleuse à l'encontre des droits de négociation institutionnalisés de tous les salariés au Luxembourg.*

Ni leur tentative, ratée heureusement, de se soustraire aux cotisations sociales pour les prestations en nature de la Caisse nationale de santé. Et aujourd'hui encore, les employeurs continuent de brailler contre la nouvelle loi relative à l'organisation du temps de travail (loi PAN), parce que leur revendication unilatérale qui visait une flexibilisation totale du temps de travail s'est heurtée à la résistance de l'OGBL.

Ca suffit maintenant! La récente rupture du dialogue social, des négociations sociales au sein du CPTE, constitue une déclaration de guerre scandaleuse à l'encontre des droits de négociation institutionnalisés de tous les salariés au Luxembourg.

Et elle constitue un refus irresponsable adressé à la politique de ce gouvernement qui, lors de son entrée en fonction, en 2014, a souligné la nécessité de revaloriser le dialogue social. Cette ambition est satisfaite par l'actuel programme gouvernemental qui, parmi d'autres choses, n'aspire pas seulement à renforcer le dialogue social dans le cadre du CPTE, mais pose comme prioritaire la promotion générale du système luxembourgeois de conventions collectives. Sans parler de la nécessaire adaptation de la fonction protectrice du droit du travail aux nouvelles et futures évolutions du monde du travail.

Par ailleurs, le coup bas du patronat à l'encontre du dialogue social contredit le protocole du «socle européen des droits sociaux» signé par le gouvernement en 2018.

Le 25 septembre, les syndicats représentatifs au niveau national – la CGFP, le LCGB et l'OGBL – se sont accordés sur le fait qu'ils n'accepteront pas l'attaque patronale à l'encontre

de la cogestion et des droits de négociation syndicaux. Le 19 novembre se tiendra une première manifestation de protestation des syndicats contre le boycott du patronat et pour un droit du travail progressiste. Les syndicats ont fait part au gouvernement de leur volonté toujours intacte de traiter, dans le cadre de négociations tripartites au sein du CPTE, les sujets énumérés dans le programme gouvernemental en matière de droit du travail.

Les syndicats ont également décidé de créer une plateforme commune «Travail 4.0», en vue de relier les intérêts et besoins de tous les salariés dans le nouveau monde du travail à l'ère de la digitalisation, tout en aspirant à une société et à une économie faibles en émissions de carbone. Pour des contrats de travail qui excluent des relations de travail précaires. Pour la sécurisation des perspectives sociales et professionnelles. Pour une protection préventive et améliorée contre les licenciements. Pour des perspectives et des droits progressistes en matière de la formation professionnelle continue. Pour une meilleure qualité du travail et une meilleure organisation du temps de travail permettant une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Pour la négociation de modèles de temps de travail innovants dans le cadre de conventions collectives. Pour la promotion générale du système de conventions collectives et son adaptation au monde du travail d'aujourd'hui et demain. ◊



# Coup d'éclat patronal en cette rentrée sociale

Alors que d'importantes discussions pour l'avenir du pays devaient s'ouvrir au sein du CPTE, les représentants du patronat annoncent qu'ils tournent le dos au dialogue social.

L'OGBL faisait sa rentrée sociale le 24 septembre dernier. Son Comité national y était réuni pour la première fois depuis la trêve estivale. Une réunion dont l'ordre du jour a été quelque peu bousculé par le coup d'éclat perpétré quelques jours auparavant par le patronat au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE).

L'organisation patronale UEL y a en effet annoncé par la voix de son président, Nicolas Buck, qu'elle refusait d'engager les importantes négociations tripartites prévues par le gouvernement avec les syndicats au sein de ce haut-lieu du dialogue social au Luxembourg. Une décision jugée irresponsable par l'OGBL qui a décidé d'initier dans la foulée un front syndical

pour répondre à ce qui constitue une attaque frontale à l'encontre du modèle social luxembourgeois (lire ci-contre).

L'OGBL dénonce d'autant plus la décision scandaleuse prise par l'UEL que le gouvernement souhaite ouvrir au sein du CPTE d'importantes discussions visant à répondre aux énormes défis que pose la digitalisation en cours de la société et de l'économie. Des discussions que l'OGBL considère comme étant incontournables pour faire face aux profondes mutations que connaît actuellement le monde du travail.

Parmi ces discussions figure notamment la nécessaire adaptation du droit du travail aux évolutions en cours. Il s'agit notamment pour l'OGBL d'ap-

## La réponse du front syndical à l'attaque patronale

Suite à l'annonce de l'UEL, le 18 septembre dernier, de ne plus vouloir négocier de façon tripartite au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTÉ), les syndicats représentatifs au niveau national – la CGFP, le LCGB et l'OGBL – se sont réunis le 25 septembre. Pour les syndicats représentatifs au niveau national ce boycott patronal constitue une attaque frontale inacceptable et irresponsable à l'encontre du dialogue social institutionnalisé et encadré légalement.

Dans une déclaration commune, les syndicats considèrent qu'il n'est pas seulement un coup bas scandaleux porté à l'encontre des droits de négociation garantis par la loi à tous les salariés. Il est également dirigé contre le gouvernement et contre son programme qui prévoit de renforcer et de renouveler le dialogue social, notamment au travers de négociations tripartites au sein du CPTÉ, de la promotion des conventions collectives et de l'adaptation du droit du travail afin que ce dernier puisse mieux garantir sa fonction protectrice.

Les syndicats représentatifs au niveau national déclarent ne pas accepter la remise en question des droits de négociation syndicaux garantis par la loi. Au regard des grands défis que posent la digitalisation du monde du travail et la nécessaire transition vers une économie et une société à faibles émissions de carbone, notre pays ne peut en effet pas se permettre une évolution régressive en ce qui concerne les rapports sociaux et les négociations sociales. Ceux-ci doivent être au contraire revalorisés et améliorés. Ceci présuppose entre autres les réformes du droit du travail qui sont énumérées dans le programme gouvernemental.

Les syndicats tiennent à rappeler que le Luxembourg a obtenu, pendant des décennies, de très bons résultats dans l'intérêt de tout le monde à travers le dialogue social institutionnalisé. Et ils rappellent que la paix sociale constitue un bien d'une valeur inestimable qui présuppose des relations sociales intactes. La CGFP, le LCGB et l'OGBL garantissent au gouvernement qu'ils restent, pour leurs parts, disposés à discuter de tous les points du programme gouvernemental dans le cadre de négociations tripartites au sein du CPTÉ. Les syndicats

enjoignent le patronat à revenir à la table de négociation du CPTÉ dans les plus brefs délais et sans condition préalable.

### La CGFP, le LCGB et l'OGBL ont par ailleurs convenu:

1. De solliciter une entrevue urgente auprès du gouvernement afin de pouvoir exposer dans le détail la position des syndicats au gouvernement (cette rencontre a eu lieu le 1<sup>er</sup> octobre 2019).
2. D'appeler leurs membres à un premier grand rassemblement de protestation contre l'attaque du patronat et pour un droit du travail progressiste. Ce rassemblement aura lieu le 19 novembre 2019 à 19h.
3. De créer sans délai une plateforme d'action commune et permanente «Travail 4.0» des trois syndicats ayant pour objet: la sécurisation des parcours professionnels des salarié(e)s, les réformes nécessaires de la législation relative aux conventions collectives, la formation professionnelle continue, les plans sociaux, les plans de maintien de l'emploi, de bons contrats de travail, le droit à la déconnexion, le droit à un travail à temps partiel, etc.

porter des réponses appropriées aux nouvelles formes de travail qui se développent. A commencer par la prolifération de relations de travail atypiques (faux-indépendants, contrats multiples, travail intérimaire, CDD,...) que l'OGBL voit d'un très mauvais œil. Pour l'OGBL, le CDI doit en effet demeurer la norme en matière de contrat de travail et toutes les formes précaires de travail – dont les jeunes sont tout particulièrement victimes, mais pas seulement – doivent, elles, être refoolées.

Autre point essentiel dans ce contexte pour l'OGBL: faire évoluer la loi sur les conventions collectives qui n'est tout simplement plus adaptée à la réalité présente et qui explique en grande partie pourquoi la moitié des salariés du pays ne sont pas couverts par une convention collective. Face au fractionnement de l'économie luxembourgeoise, la loi doit être adaptée afin de favoriser davantage la négociation de conventions collectives sectorielles, permettant ainsi également aux salariés travaillant dans de petites entre-

prises de pouvoir bénéficier d'une convention collective. Pour l'OGBL, il est essentiel que chaque salarié ait le droit de profiter de l'autonomie tarifaire syndicale. Un droit et une liberté qui se trouvent aujourd'hui de plus en plus remis en question. L'OGBL revendique également une adaptation du droit du travail en matière de sécurisation des parcours professionnels. Dans le cadre des mutations actuelles, il est de plus en plus exigé des salariés qu'ils soient «mobiles» pour s'adapter aux nouvelles exigences du monde du travail.

Une telle contrainte doit impérativement, pour l'OGBL, être accompagnée d'un renforcement de la sécurisation des parcours professionnels. Concrètement, cela signifie par exemple que la loi encadrant les plans de maintien dans l'emploi évolue pour devenir davantage préventive – en introduisant des bilans sociaux – permettant ainsi d'offrir à temps de nouvelles perspectives aux salariés concernés par le biais de la formation professionnelle continue. L'OGBL revendique par ailleurs de nouveaux droits pour les salariés en matière de formation professionnelle continue et une participation financière plus importante de la part des entreprises.

L'OGBL se dit également tout à fait disposé à discuter de modèles innovants en matière de temps de travail pour répondre aux nouvelles méthodes de travail et autres nouveaux processus d'organisation du travail, de production et de services. Mais l'OGBL pose néanmoins une condition: à savoir que les syndicats, qui sont les représentants légitimes de ceux qui travaillent et pro-

duisent réellement la richesse, soient respectés lorsqu'il s'agit de négocier les définitions portant sur les conditions de travail et de salaires. Une condition qui est précisément remise en question suite à la décision irresponsable de l'UEL. Et celle-ci risque d'impacter toute une série d'autres dossiers importants comme par exemple les discussions visant les nécessaires réformes de la loi sur les plans de maintien dans l'emploi, de la loi sur les plans sociaux ou encore de la loi sur les faillites.

En ce qui concerne le droit à la déconnexion, le Comité national de l'OGBL a estimé que si l'UEL n'était pas disposé à rechercher un accord interprofessionnel, le gouvernement était alors appelé à devenir actif en la matière. La même chose vaut pour l'ouverture d'un droit à un travail à temps partiel combiné à un droit au retour à un travail à temps plein que revendique l'OGBL depuis quelques années déjà.

Enfin, l'OGBL continue de revendiquer dans le secteur du commerce une loi restrictive en matière d'heures d'ouver-

ture garantissant ainsi aux salariés une meilleure harmonisation entre vie privée et vie professionnelle. Une telle loi n'empêcherait pas d'introduire davantage de flexibilité, mais celle-ci devrait alors être négociée dans le cadre d'une convention collective sectorielle ou d'accords interprofessionnels.

**Logement, prestations familiales, salaires, santé et sécurité sociale**

Outre ces dossiers directement concernés par le coup d'éclat du patronat au sein du CPTE, le Comité national de l'OGBL s'est bien évidemment aussi penché sur ses autres priorités en cette rentrée sociale. Des priorités parmi lesquelles figurent notamment les réponses à apporter à la crise du logement que connaît le Luxembourg. L'OGBL avait déjà annoncé avant l'été que ce thème allait devenir de plus en plus central dans le cadre de ses préoccupations, déclarant notamment l'état d'urgence en la matière. Parallèlement à une nécessaire augmentation de l'offre de logements, l'OGBL revendique avant tout que l'Etat se donne



## Priorité climat

A trois jours de la manifestation pour le climat «United for climate justice» qui s'est tenue le 27 septembre à Luxembourg et dont l'OGBL était l'un des coorganisateurs (lire par ailleurs), le Comité national a réaffirmé son engagement total en faveur de l'accord de Paris sur le climat. L'OGBL souligne par ailleurs l'urgence de prendre des mesures fortes en faveur du climat si l'on souhaite éviter le pire. L'OGBL revendique dans ce contexte un changement drastique de paradigme et des investissements à la hauteur de la transition écologique qui s'impose désormais. L'OGBL plaide notamment pour la création d'une banque climatique européenne autorisée à délivrer des prêts à taux zéro aux Etats, dans leurs efforts de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub>. L'OGBL plaide par ailleurs pour que les investissements publics en faveur du climat ne soient pas considérés comme des déficits dans le cadre du semestre européen.

les moyens de lutter efficacement contre la spéculation immobilière qui est à l'origine de la flambée des prix. Pour ce faire, l'OGBL plaide notamment pour l'introduction d'un impôt foncier progressif visant à rendre la concentration et la spéculation foncières trop chères fiscalement parlant pour qu'elles présentent encore un intérêt. L'OGBL dénonce également les fonds d'investissements spécialisés qui permettent aux très grands propriétaires fonciers d'accumuler des terrains sans avoir à payer d'impôts. Ce qui représente un véritable scandale. Par ailleurs, l'OGBL revendique l'introduction d'une taxe nationale sur la rétention de terrains, un plafonnement des prix des terrains, un plafonnement effectif des loyers, une réforme de la subvention de loyer, un renforcement des aides en faveur de l'efficacité énergétique, une augmentation de l'offre en logements sociaux ainsi que le Fonds de compensation investisse davantage dans le logement locatif à prix modéré.

Autre priorité de l'OGBL: la lutte contre la pauvreté qui est loin de connaître le succès que le gouvernement lui prête. L'OGBL a notamment tenu à rappeler dans ce contexte que le gouvernement

n'a toujours pas introduit de mécanisme d'adaptation des prestations familiales à l'évolution du salaire médian, comme il s'y était pourtant engagé envers les syndicats il y a déjà cinq ans. Même si le gouvernement envisage désormais d'indexer les prestations familiales au cours de cette législature, l'OGBL pointe l'écart avec l'engagement pris en 2014 et souligne par ailleurs que le gouvernement envisage de prendre cette mesure seulement en fin de mandat.

Le Comité national est également revenu sur le salaire social minimum (SSM), qui a récemment augmenté de 0,9%. Un premier succès pour l'OGBL, mais qui ne peut constituer toutefois qu'un premier pas. D'autres devront suivre. En effet, l'OGBL continue de revendiquer une augmentation de 10% du SSM (+9,1% désormais). De manière générale, l'OGBL a également réaffirmé la nécessité de poursuivre son offensive tarifaire dans les entreprises. Les salaires doivent évoluer, les gains de productivité doivent être mieux répartis.

Concernant la politique de santé, l'OGBL revendique une extension des prestations de santé prises en charge par la CNS. La nomenclature doit évoluer,

notamment en ce qui concerne les soins dentaires. Les moyens financiers sont donnés pour entreprendre une politique de santé ambitieuse. L'OGBL rappelle par ailleurs qu'il plaide, en cas de besoin financier supplémentaire, pour un déplafonnement des cotisations.

Il est également urgent pour l'OGBL que le gouvernement entreprenne enfin une revalorisation des pensions, rappelant que les pensionnés ont été lésés d'un ajustement de 1,7% au cours des dernières années, alors que celui-ci leur était dû. Et ce, alors même que les caisses sont pleines actuellement. L'OGBL rappelle également qu'un droit à la retraite partielle n'a toujours pas été introduit, comme s'y était pourtant aussi engagé le gouvernement en 2014. Enfin, l'OGBL constate que si la préretraite solidarité a bien été abolie, la préretraite pour travaux pénibles qui était associée à la disparition de la première, n'a toujours pas été introduit. Idem en ce qui concerne la réforme annoncée de la loi sur le reclassement professionnelle à laquelle s'est engagé le gouvernement et qui n'a toujours pas vu le jour. ◊

# Tous unis pour la justice climatique

Une trentaine d'organisations, dont l'OGBL, avaient appelé à manifester dans les rues de Luxembourg-ville le 27 septembre dernier sous le slogan «Unis pour la justice climatique». Quelque 5000 personnes y ont répondu présents, enjoignant le gouvernement à déclarer l'urgence climatique tout en veillant à mettre en œuvre une justice climatique (entre les générations, entre le Nord et le Sud et entre les riches et les pauvres.)

Quatre cortèges ont traversé la ville à partir de 15h pour enfin converger vers la place Clairefontaine où plusieurs interventions ont eu lieu. Dans son discours, Nora Back, la secrétaire générale de l'OGBL, a notamment souligné que toutes les

valeurs que défend, au fond, l'OGBL «sont en danger si nous ne stoppons pas la crise climatique».

L'OGBL soutient entièrement les objectifs climatiques retenus dans l'accord de Paris (limitation du réchauffement de la planète à 1,5° par rapport à l'ère préindustrielle, émissions nettes nulles d'ici 2050) et plaide pour une politique climatique ambitieuse.

Pour l'OGBL, il ne peut y avoir de justice climatique sans justice sociale. Le chemin menant vers un avenir à faibles émissions de carbone devra donc être façonné de façon juste et ne laisser personne sur le bord de la route. ◊





# La réforme de la loi sur le reclassement professionnel a raté son objectif

Le reclassement professionnel interne et externe qui a été introduit par la loi du 25 juillet 2002 a fait l'objet de plusieurs réformes. D'abord par la loi du 21 décembre 2004, ensuite au 1<sup>er</sup> juillet 2005 et le 23 juillet 2015, sans vraiment résoudre tous les obstacles pour les salariés concernés.

Rappelons que cette loi a été mise en place afin de trouver une solution aux situations dramatiques des salariés qui se voyaient refuser leurs demandes d'obtention d'une pension d'invalidité suite à une décision de la cour de cassation du 28 novembre 1996 dans l'affaire Thill c/ EAVI.

Ce jugement relatif à l'article 187 du code de la sécurité sociale, qui définit l'invalidité afin qu'une personne puisse bénéficier d'une pension d'invalidité, a été mal interprété. Par conséquent, il a eu comme conséquence que beaucoup de salariés reclassés se sont retrouvés dans des situations financières dramatiques et ont dû survivre durant de longs mois sans revenu.

Depuis l'adoption de la loi en 2002, des milliers de salariés ont pu être reclassés en interne au sein de l'entreprise à un poste de travail adapté à leurs capacités résiduelles respectivement en reclassement professionnel externe, ce qui signifie que le salarié est reclassé hors de l'entreprise, et qui a comme conséquence que le contrat de travail cesse de plein droit.

Le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) afin de pouvoir toucher des prestations de chômage pendant une durée limitée.

## L'indemnité compensatoire payée avec un retard considérable

Lors de la mise en place de la réforme en 2016 de cette loi, un des objectifs a été celui de réduire les délais de paiement et de faciliter le calcul de l'indemnité compensatoire qui est payée lors d'un reclassement interne. **Or, on doit constater que cette réforme a raté son objectif.**

Quotidiennement, les services de l'OGBL sont confrontés à des salariés qui réclament depuis des mois leurs indemnités compensatoires qui peuvent atteindre jusqu'à 75% de leur salaire avant la mise en place du reclassement interne. Ces retards ont des conséquences néfastes financières pour les salariés et leurs familles. Ces derniers se voient obligés de survivre plusieurs mois avec des salaires mensuels très réduits. Il est incompréhensible pour l'OGBL que l'employeur ne soit pas dans l'obligation de payer l'intégralité du salaire et de se faire rembourser l'indemnité compensatoire en question par les services de l'ADEM. Cette procédure pourrait éviter que le concerné ne devrait plus survivre pendant des mois avec un salaire partiel. Aussi faudrait-il éviter les lourdeurs administratives, p.ex l'application d'une seule fiche de retenue d'impôt. Beaucoup d'autres motifs pourraient encore être cités.

## 10 années au dernier poste de travail pour l'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente (IPA)

Toute personne bénéficiant d'un reclassement professionnel externe après le 1<sup>er</sup> janvier 2016 peut bénéficier de l'indemnité professionnelle d'attente sous certaines conditions, à savoir que la personne bénéficiant du statut de personne en reclassement professionnel doit se prévaloir soit d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, soit d'une ancienneté de service d'au moins de 10 ans. **C'est justement là que le bât blesse!**

Il existe actuellement des ambiguïtés quant à la notion d'ancienneté de service. Prenons un exemple: Il est inadmissible qu'une femme de ménage qui travaille depuis 30 années dans son métier chez un même employeur mais qui pour une raison ou une autre changera auprès d'un autre employeur durant les dernières 5 années précédant la décision de reclassement, et ce sans avoir passé l'examen médical d'embauche, ne puisse pas bénéficier des indemnités en question (IPA). Cette personne se retrouvera inévitablement dans une situation financière difficile, si en tant que demandeur d'emploi inscrit auprès de l'ADEM, elle ne trouve pas un nouvel emploi adapté à ses capacités résiduelles, puisqu'elle ne touchera





**Carlos Pereira**  
Membre du bureau exécutif

au maximum que pendant 2 années des indemnités de chômage.

De ce fait, l'OGBL revendique une clarification quant à l'interprétation portant sur l'ancienneté de service d'au moins 10 ans. En outre, l'OGBL revendique la réduction du nombre d'années exigé pour l'octroi des indemnités professionnelles d'attente. Dans le cadre de l'indemnité d'attente l'OGBL revendique une amnistie pour les bénéficiaires. Actuellement, 3130 personnes sont bénéficiaires de cette indemnité, dont 1465 non-résidents et 1665 résidents. Cette indemnité est versée à toutes les personnes qui bénéficient d'un reclassement professionnel externe décidé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Elle est équivalente au montant de la pension d'invalidité et est payée par les soins de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP).

Sur le terrain, l'OGBL est confronté à des situations où des personnes bénéficiant de cette indemnité depuis de nombreuses années sont convoquées à des contrôles de réévaluation médicale. A partir du moment où le médecin du travail considère que ces personnes ont récupéré les capacités de travail nécessaires leur permettant d'occuper un poste similaire à leur dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel externe le versement des indemnités d'attente cessera

un an après la notification de la décision d'aptitude par la Commission mixte. Il s'en suit que les personnes concernées se retrouveront sans ressources, car il faut savoir qu'une personne qui pendant des années n'a pas eu d'activité professionnelle n'aura, à partir d'un certain d'âge, pas ou peu de chance d'être réinséré dans le marché de l'emploi. **Dans ce contexte, l'OGBL doit encore une fois constater l'échec de l'objectif de la réforme!**

Selon l'OGBL, les personnes concernées remplissent les conditions pour être considérées comme invalides au sens de la loi et conformément à l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

Par conséquent, l'OGBL revendique fermement une amnistie pour ces bénéficiaires et qu'on cesse de les harceler en exigeant qu'ils se présentent inutilement tous les 3 à 4 semaines dans les bureaux de l'ADEM et ce uniquement pour obtenir un tampon.

**Les réductions de l'indemnité compensatoire suite à une augmentation des salaires due aux conventions collectives, aux primes respectivement aux revalorisations des carrières ne sont toujours pas réglées.**

**Une fois de plus, l'OGBL doit constater que la réforme de la loi portant sur le reclassement professionnel a raté son objectif.** Un projet de loi prévoit

bien l'abolition de cette discrimination, néanmoins l'OGBL doit constater qu'à ce jour le projet n'a toujours pas été voté. Les salariés reclassés en question restent de ce fait pénalisés.

Les points soulevés ci-dessus ne sont seulement que quelques problèmes parmi tant d'autres rencontrés par les salariés reclassés. C'est la raison pour laquelle l'OGBL a établi un catalogue énumérant les diverses difficultés en question, et par ailleurs une entrevue avec le ministre du Travail et de l'Emploi a été sollicitée.

Lors de la réunion de son Comité national du 24 septembre 2019, l'OGBL a revendiqué une réforme positive de la loi sur le reclassement professionnel comme une de ses priorités, dans l'intérêt de tous les salariés reclassés. ◊

**N.B. Article 187 du Code de la sécurité sociale**

«Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. Pour les personnes visées à l'article 171, alinéa 1, sous 17), est prise en compte l'activité exercée dans l'atelier protégé. / Les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité peuvent être précisés par règlement grand-ducal, le Collège médical, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Direction de la santé, service de la santé au travail, demandés en leurs avis. (...) L'octroi de la pension d'invalidité est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité non salariée soumise à l'assurance ou à toute activité salariée autre qu'insignifiante.»

# La nouvelle norme contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail



**Véronique Eischen**

Secrétaire centrale du syndicat Secteur financier  
et membre du Bureau exécutif

**Lors de la dernière édition de la Conférence internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève, qui a réuni 6 000 délégués - représentant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs des 187 États Membres de l'OIT, une nouvelle norme ainsi qu'une recommandation ont été adoptées. Ces dernières ont pour objectif la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.**

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants (gouvernements, employeurs et travailleurs) de l'OIT et visent à établir les principes et droits fondamentaux au travail. La nouvelle norme 190 est un accord qui protège et aide tous les travailleurs qui sont touchés de manière disproportionnée par le harcèlement et la violence au travail.

La norme 190 définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables... qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée» et qui cause du mal physique, psychologique, sexuel ou économique aux travailleurs. Le champ d'application de la norme comprend tous les travailleurs, n'importe leur statut contractuel, y compris les stagiaires et apprentis.

La norme 190 est la première nouvelle convention adoptée par l'OIT depuis 2011. Elle est le résultat des efforts du mouvement syndical international, qui réclame cette norme depuis 6 ans.

## **Le harcèlement - portée internationale**

L'auteur de l'acte peut être un supérieur, des collègues, des professionnels externes ou des clients. Le harcèlement peut avoir lieu au travail, lors des événements sociaux liés au travail, en route pour le travail ou lors des déplacements. Victimes potentielles: quiconque.

Les pratiques abusives sur le lieu de travail peuvent créer une vraie atmosphère de harcèlement et de violence qui peut augmenter le stress au travail et le cas échéant des maladies mentales, tel que le burnout.

Le mouvement #MeToo a d'ailleurs rendu visible l'ampleur du problème dans le monde du travail pour les femmes. Les secteurs problématiques souvent mentionnés sont la santé, le travail domestique, les médias, l'hôtellerie et restauration ou le transport. Mais également les hommes peuvent être affectés en même mesure et la discrimination contre certains groupes basée sur leur sexe, religion, race ou orientation sexuelle augmente encore le phénomène du harcèlement et de la violence.

Afin d'adresser ce problème pluridimensionnel et largement répandu dans tous les pays et secteurs, on a besoin de solutions internationales, telle que la nouvelle norme 190.

## **Un rôle important pour les syndicats**

La nouvelle norme impose des responsabilités claires aux gouvernements ainsi qu'aux employeurs dans la lutte contre le harcèlement et la violence dans le monde du travail et définit un rôle important pour les syndicats aux niveaux nationaux.

Les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, doivent soutenir la mise en œuvre une stratégie et approche inclusive, dont interdire en droit la violence et le harcèlement, des stratégies de prévention doivent garantir l'accès à des moyens de recours ainsi qu'établir des moyens de sensibilisation et d'éducation.

À Luxembourg, les partenaires sociaux ont signé le 25 juin 2009, un accord interprofessionnel, sur base d'un accord-cadre autonome européen portant sur le harcèlement moral et à la violence au travail. Cet accord est d'obligation générale et doit donc être transposé par toutes les entreprises au Luxembourg. Il va sans dire que nous allons réévaluer cet accord et l'adapter à la norme 190, si nécessaire. ◊

# DOSSIER

#4 2019 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |



**Santé**

**au travail**



## Définition de la Santé au travail

Le Comité mixte OMS-OIT, en 1995, définit ainsi la Santé au travail: « la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts: (i) préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail; (ii) amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé, et (iii) élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité. »

**S**elon des chiffres de la commission européenne, chaque année 160.000 décès sont dus à des maladies liées au travail. Pour le Luxembourg aucune statistique récente n'existe dans ce domaine. Au jour d'aujourd'hui aucun suivi statistique ou recensement exact n'existe afin de donner une vue globale de la situation de la santé au travail et des répercussions que le travail a sur la santé mentale et psychique des salariés au Luxembourg.

La responsabilité des conditions de travail quant à la situation de santé des centaines de milliers de travailleurs au Luxembourg n'est pas recensée et quantifiable. Troubles musculo-squelettiques, cancers, troubles psychique (dépression, burnout etc) tant de phénomènes qui touchent des dizaines de milliers de salariés chaque année au Luxembourg.

La santé de chaque salarié est un bien unique, une fois l'état de santé dégradé cela mène à une panoplie de problèmes pour les salariés qui retrouvent souvent dans des conditions socio-économique précaires au-delà des problèmes de santé et des répercussions sur la vue de ces salariés.

Dans le domaine de la santé au travail, l'élément le plus important est la prévention. La prévention est l'élément permettant d'éviter ces troubles et de permettre au salarié de travailler dans un environnement sain et protecteur qui lui permette de sauvegarder un état de santé digne de ce nom.

Malheureusement, au jour d'aujourd'hui la santé su travail et la prévention n'est que trop souvent considérée comme un coût pour l'entreprise et la société.

Le monde du travail évolue mais la prévention au travail ne suit pas au même rythme.

L'évolution du monde du travail, les nouvelles technologies sont en constante évolution donc aussi les défis pour la protection de la santé des salariés. Nanoparticules, produits cancérigènes, perturbateurs endocriniens, augmentation de la charge de travail corporelle et risques psychosociaux, tant d'éléments qui ont un rôle

prépondérant dans le travail quotidien des salariés et dont les risques sont avérés pour la santé des salariés.

Depuis toujours, l'OGBL se bat à tous les niveaux afin que la santé au travail soit un élément central de la vie professionnelle du salarié et que qu'une politique de santé au travail et de prévention l'accompagne tout au long de sa carrière professionnelle et même au-delà.

La protection de la santé et la sécurité des salariés sont une responsabilité légale des employeurs mais cela ne suffit pas. Il faut des instruments légaux forts et des politiques courageuses afin de donner la possibilité au salarié et aux représentants des salariés dans les entreprises les outils nécessaires afin de pouvoir être un acteur fort dans ce domaine.

La santé des salariés ne peut se limiter qu'à un élément mais est interdisciplinaire au sein de la société. Le bien-être au travail, qu'il soit physique ou psychique ne doit pas être un tabou pour le patronat comme cela est le cas aujourd'hui. ♦

**L'OGBL revendique à ce  
que le bien-être et la santé  
et la sécurité deviennent  
un thème central en  
entreprise afin d'améliorer  
les conditions de travail  
des milliers de salariés.**



# Directive cadre européenne à la base de la législation actuelle sur la santé & la sécurité au travail

La directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail (directive 89/391 CEE) adoptée en 1989 marque un tournant décisif pour l'amélioration de la sécurité et santé au travail. Elle garantit des conditions minimales de sécurité et de santé à travers l'Europe tout en autorisant les États membres à maintenir ou à mettre en place des mesures plus strictes.

En 1989, certaines dispositions de la directive-cadre ont constitué des innovations considérables, notamment:

- Le terme «environnement de travail», adopté en accord avec la Convention n°155 de l'Organisation internationale du travail (OIT), définit une approche moderne prenant en compte la sécurité technique ainsi que la prévention générale des maladies.
- La directive vise à établir un niveau égal de sécurité et de santé au profit des travailleurs – les seules exceptions étant les travailleurs domestiques et certains services publics et militaires.
- La directive oblige les employeurs à prendre des mesures adéquates pour rendre le travail plus sain et sûr.
- La directive introduit comme élément clé le principe d'évaluation des risques et définit ses principaux éléments (par exemple, identification des dangers, participation des travailleurs, introduction de mesures adéquates avec priorité d'éliminer les risques à la source, documentation et réévaluation périodique des dangers sur le lieu de travail).
- La nouvelle obligation de mettre en place des mesures de prévention souligne implicitement l'importance de nouvelles formes de gestion de la sécurité et de la santé intégrées à des processus d'administration générale.

## **En 1994, la directive est enfin transposée au Luxembourg**

En juin 1994, le Luxembourg transpose la directive cadre 89/391/CEE. Deux lois datées du 17 juin 1994 sont issues de cette transposition:

Une loi consacrée à la sécurité au travail est reprise dans le Code du travail aux articles L.311-1 à L.314-4. ; l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution de la majeure partie de ces dispositions. Une autre loi consacrée aux services de santé au travail et reprise aux articles L.321-1 à L.327-2 du Code du travail; la Divi-

sion de la santé au travail du ministère de la Santé est chargée de l'exécution de ces dispositions.

Dans le cadre de notre dossier thématique nous allons nous pencher surtout sur le volet lié aux services de santé au travail.

## **La santé au travail au Luxembourg depuis 1994**

Depuis la mise en vigueur de la législation en 1994, chaque employeur est dans l'obligation d'être affilié à un service santé au travail ou d'avoir son propre service santé au travail.

L'objectif principal d'une telle contrainte étant le maintien de la santé des travailleurs dans l'entreprise.

D'après le code du travail, les services de santé sont chargés, chacun auprès de l'employeur pour lequel il a compétence:

- d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié;
- de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des salariés;
- de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
- de surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer, à



cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre;

- ♦ de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
- ♦ de coopérer avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel;
- ♦ d'organiser les premiers secours.

**La mission des services de santé est essentiellement de nature préventive.**

Comme la loi oblige la mise en place de la médecine du travail au profit du salarié, dès 1994, plusieurs services de santé au travail ont été créés. Le plus important de ces services est actuellement le STM (Service de santé au travail multisectoriel) avec 281000 salariés affiliés répartis sur environ 48000 employeurs.

Le STM est par ailleurs le seul service de santé au travail ayant un organe directeur à composition tripartite, ceci sous forme d'un comité directeur composé de 7 membres dont un président en tant que représentant de l'état, de 3 représentants des employeurs et de 3 représentants des syndicats. Les autres services de santé au travail étant exclusivement dirigés par le patronat.

Tous les services de santé au travail sont exclusivement financés par le biais d'une cotisation patronale redevable pour chaque salarié de l'entreprise. Cette cotisation (0.11% du salaire brut de chaque salarié) est tellement petite, qu'une médecine du travail pouvant avoir un réel effet bénéfique sur le système de santé publique est totalement irréaliste.

Bien que le caractère préventif de la médecine du travail soit inscrit dans la loi, l'absence de volonté politique disposée à investir dans une médecine du travail ambitieuse est très décevante.

**Depuis 1994 l'OGBL revendique un changement de cap!**

L'OGBL s'est toujours opposé à l'architecture de la loi en matière de services de santé au travail sous sa forme actuelle. L'OGBL était (et il est toujours) de l'avis que la santé au travail et ainsi les services y relatifs devraient être sous le contrôle exclusif de l'état et notamment de la Caisse nationale de santé et ceci sous forme d'un service de santé au travail unique. Un tel service devrait être financé par le biais des cotisations de l'assurance-maladie.

Une médecine du travail de qualité, dotée des ressources nécessaires pourrait, sans aucun doute, jouer un rôle important dans le système de la santé publique au

Luxembourg. A terme, une médecine du travail bien structurée pourrait de par ses activités au profit des salariés, générer d'importantes économies au niveau des dépenses de santé.

Pour soutenir les propos tenus par des faits, citons l'exemple des coûts de santé attribuables aux seuls troubles musculo-squelettiques (TMS). (L'agence OSHA écrit à ce sujet: « Il n'existe pas de chiffres précis à l'heure actuelle mais selon les estimations communiquées par les États membres, le coût économique global de tous les problèmes de santé d'origine professionnelle représenterait 2,6 à 3,8% du Produit National Brut. Dans ce montant global la part des TMS est environ de





40-50%. Pour chaque État membre le coût estimé des TMS se situe entre 0,5 et 2% du PNB»). L'exemple du coût des TMS est cité depuis des décennies, mais faute de moyens, le seul acteur capable à pouvoir intervenir de façon préventive, la médecine du travail faute de moyens, est face à un problème impossible à résoudre.

Considérant qu'après sa naissance en 1994, la médecine du travail «fête» en 2019 son 25<sup>ième</sup> anniversaire, il reste à formuler le vœux qu'enfin les enseignements et les manquements de 25 années d'existence soient sérieusement analysés par les responsables politiques. Avec l'espoir pour le futur, qu'une médecine du travail digne de son nom puisse jouer un rôle essentiel

à caractère préventif dans le domaine de la santé publique au Luxembourg. Si par contre une telle orientation était ni encouragée ni voulue, la médecine du travail ne pourrait que continuer à jouer un rôle marginal vis-à-vis de la santé du salarié, étant au mieux une sorte d'alibi servant à masquer la mauvaise conscience face au manque de courage politique. ♦



*Alain Kinn,  
Ancien membre du bureau exécutif de l'OGBL  
Ancien directeur adjoint de la CSL*



**Sources**

Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail - [www.osha.europe.eu](http://www.osha.europe.eu)

La santé au travail - Publication par [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

Le service de Santé au travail multisectoriel  
[www.stm.lu](http://www.stm.lu)

# Une crise de la médecine du travail en Europe?

Depuis l'adoption de la directive-cadre de 1989 concernant la santé et la sécurité, l'évolution des services de prévention dans la plupart des pays de l'Union européenne a été marquée par un paradoxe.



Article par *Laurent Vogel*

Juriste, chercheur en santé au travail  
à l'Institut syndical européen (ETUI).

D'une part, dans la majorité des pays, ces services ont connu un développement quantitatif important. Le nombre de personnes y travaillant n'a sans doute jamais été aussi élevé et le nombre de travailleurs couverts d'une manière ou d'une autre par ces services a également été accru. Par contre, la place de la médecine du travail dans cette activité semble bien s'être fragilisée. Dans certains pays, elle ne joue plus qu'un rôle marginal (pays scandinaves, Royaume-Uni, notamment). Dans d'autres, elle est supposée être un acteur essentiel des dispositifs de prévention mais le nombre de médecins du travail nouvellement formés est beaucoup trop bas pour remplacer les médecins qui partent à la retraite ou quittent la profession pour d'autres raisons. Cette situation est doublement nocive. Elle implique que le nombre de travailleurs effectivement couverts par la médecine du travail est inférieur aux exigences légales. Surtout, il y a une énorme pression temporelle qui amène les médecins du travail à standardiser leur activité et à réduire le travail de prévention primaire et collectif.

## **Partir des inégalités sociales de santé**

Les questions posées par une telle situation sont d'une importance vitale pour le mouvement syndical. Le point de départ

de toute discussion me paraît être le rôle essentiel joué par les conditions de travail et d'emploi dans les inégalités sociales de santé. Les cancers liés au travail illustrent bien ce point.

Avec plus de 100.000 morts par an dans l'Union européenne, les cancers constituent la cause principale de mortalité liée à un manque de prévention au travail en Europe. Ces cancers pourraient être évités dans la mesure où on connaît déjà la plupart des agents cancérigènes dans les processus de travail. Un des facteurs qui explique la faiblesse de la prévention est le fait que les travailleurs exposés aux risques de cancer professionnel appartiennent généralement aux catégories les moins privilégiées. Ce sont le plus souvent des catégories ouvrières ou des personnes qui travaillent dans des services avec un faible niveau de rémunération (nettoyage, coiffure, par exemple). Ajoutons à cela la part d'ignorance organisée: la plupart des registres de cancer ne contiennent aucune information sur la profession ou les activités de travail.

Les interrogations sur l'avenir de la médecine du travail sont nombreuses. La situation de crise actuelle ne doit cependant pas être traitée sur le mode de la nostalgie en idéalisant la médecine du travail des générations précédentes. Au contraire, de

nombreux éléments de cette crise trouvent leur origine dans des contradictions qui ont caractérisé tout le développement de la médecine du travail depuis ses origines.

La médecine du travail apparaît pendant le XIX<sup>e</sup> siècle. Elle naît à l'initiative de patrons dans des entreprises où le contre-pouvoir du mouvement ouvrier reste encore très faible. Sa mise en place résulte d'une double pression. Depuis le début du XIX<sup>e</sup> siècle, l'hygiénisme connaît un développement très important. Il traduit une inquiétude de milieux savants face au développement de la société industrielle. Celle-ci est appréhendée non seulement à partir des pollutions mais comme la créatrice de la classe ouvrière considérée comme une classe dangereuse, mal contrôlée, souvent reléguée dans des espaces urbains qui échappent à l'emprise des mécanismes traditionnels de contrôle social. Du côté patronal, il y a une demande où se mêlent des préoccupations disciplinaires et du paternalisme compassionnel.

Les premières générations de médecins qui interviennent à l'intérieur des entreprises s'occupent finalement très peu de santé au travail ou, en tout cas, elles ne les abordent que rarement avec une approche préventive. Il s'agit beaucoup plus d'une médecine de sélection, tant à l'embauche que par la suite dans l'élimina-

tion de personnes dont le corps est trop abîmé par le travail. Rapidement, la notion d'inaptitude va jouer un rôle central dans la médecine du travail. Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, lorsque des législations préciseront les fonctions de la médecine du travail, l'aptitude sera liée de manière systématique à la surveillance de la santé. De cette manière, le pouvoir patronal sur l'organisation du travail reste entier. Le médecin du travail se prononce sur les conséquences lorsque les atteintes à la santé sont déjà graves. Sa décision d'inaptitude s'impose à l'employeur mais il n'a aucun pouvoir pour contraindre ce dernier à éliminer les facteurs de risques.

Enfin, les médecins jouent alors un rôle important dans le traitement de maladies qui n'était pas attribuées au travail. Ce rôle a perdu sa raison d'être au fur et à mesure que des systèmes nationaux de santé publique ont été mis en place et que l'accès aux soins médicaux a été garanti par la sécurité sociale. Il a fallu attendre le dernier quart du XX<sup>e</sup> siècle pour que la médecine du travail se réoriente vers la prévention primaire. Dans les années 60, il se produit une contestation de plus en plus systématique des limites de la médecine du travail. Cette contestation est à la fois interne et externe. Dans une large mesure, on assiste à une convergence entre des revendications ouvrières qui exigent de meilleures conditions de travail et la volonté de génération nouvelles de médecins du travail ou d'étudiants en médecine du travail qui rejettent la subordination de leur profession aux exigences patronales.

Dans les différents pays d'Europe, des réformes partielles mettent alors l'accent sur la dimension collective de l'activité de médecin du travail. Il ne s'agit pas simplement d'assurer la surveillance de la santé par des visites médicales régulières. Il faut également – et surtout! – remonter vers les causes et identifier les facteurs de nocivité pour les éliminer. Ce tournant est bien résumé par un slogan des syndicats danois: «cessons de parler des travailleurs qui sont malades, c'est l'entreprise qui est malade».

### Quelle place dans des services de santé au travail?

En 1985, l'Organisation internationale du travail adopte la convention numéro 161 sur les services de santé au travail. Cette convention reflète bien presque vingt ans de débats et de réformes partielles dans différentes parties du monde. L'accent est mis sur la prévention primaire. En ce qui concerne la composition des services de santé au travail, la Convention se limite à formuler le critère de multidisciplinarité. Elle ne précise pas davantage. Une Recommandation n°171 de l'OIT adoptée en parallèle est un peu plus explicite. Elle propose que les services incluent du personnel compétent en médecine du travail, en hygiène du travail, en ergonomie, en soins infirmiers au travail et dans d'autres domaines connexes. Cette formulation est donc ouverte et elle définit surtout un socle de compétences minimales. L'intégration éventuelle des disciplines liées à la sécurité est possible mais elle n'est pas requise par la recommandation.

Quatre ans plus tard, la directive cadre de l'Union européenne procède au choix suivant. Elle ne définit pas les compétences requises dans les services de prévention. Cette tâche doit être assurée par les Etats membres. Par contre, la directive communautaire définit de façon très large le champ des activités de prévention. De cette manière, il est légitime de considérer que les services de prévention doivent organiser leurs activités sur la base d'une

coopération entre différentes disciplines. La sécurité au travail en fait partie.

L'expérience de ces 20 dernières années montre à la fois le potentiel positif de ces orientations et la part importante de questions non résolues qui peuvent devenir des facteurs de blocage. Comment expliquer l'affaiblissement relatif de la médecine du travail au sein des services de prévention? Il n'y a pas d'explication unique. Un ensemble complexe de facteurs y contribue. D'une part, il y a la volonté patronale de réduire les coûts. En règle générale, les rémunérations des médecins du travail sont plus élevées que celles des autres intervenants dans le domaine de la prévention. Cet élément économique n'est pas forcément déterminant. Il y a aussi la représentation que les médecins du travail disposent d'une indépendance professionnelle plus largement garantie que d'autres intervenants. Cette représentation ne correspond pas forcément à la réalité mais elle joue un certain rôle dans la marginalisation de la médecine du travail.

D'autre part, il y a des difficultés réelles à assurer un travail multidisciplinaire qui couvre tous les aspects de l'organisation du travail. Une décision d'inaptitude ne remettait pas en cause le pouvoir patronal. Une évaluation des risques systématique et basé sur la participation des travailleurs contient un potentiel majeur de contestation du pouvoir patronal. L'émergence de la question des risques psychosociaux renforce cette tendance. Elle oblige à

---

**Avec plus de 100.000 morts par an dans l'Union européenne, les cancers constituent la cause principale de mortalité liée à un manque de prévention au travail en Europe. Ces cancers pourraient être évités dans la mesure où on connaît déjà la plupart des agents cancérigènes dans les processus de travail.**

---

étendre la prévention à ce qui était considéré comme un territoire sacré où l'employeur n'entend pas soumettre ses décisions à un contrôle.

Ce n'est pas moins vrai si l'on veut organiser une prévention efficace contre les cancers professionnels. Ces derniers ne correspondent généralement pas à des accidents, ils sont produits par le cours normal de l'activité de travail. Faire de la prévention signifie alors remettre en cause des choix essentiels concernant ce qui est produit et comment s'effectue l'activité.

### Quel avenir?

La médecine du travail est-elle condamnée à jouer un rôle de plus en plus marginal dans le fonctionnement des services de prévention? Une telle marginalisation résulterait tant de la réduction du nombre de médecins de travail que d'une modification de leur rôle.

Sur ce dernier point, on peut déjà constater des dérives inquiétantes. Les campagnes dites de «promotion de la santé» tendent à éloigner la médecine du travail de sa fonction fondamentale axé sur la prévention primaire. Elles détournent des services de prévention des ressources qui sont déjà trop faibles.

À mon avis, le mouvement syndical a intérêt à renforcer la médecine du travail et à définir des critères qui donneraient tout son sens à son activité. Je mettrai l'accent sur trois éléments.

**1** Les questions de santé au travail sont des questions de santé publique. Loin de justifier une dilution de l'activité de la médecine du travail autour de problèmes de santé que l'on considère comme détachés des conditions de travail (nutrition, tabagisme, détection précoce de «maladies générales», etc...), cela signifie au contraire placer les conditions de travail et d'emploi dans les politiques de prévention de la santé publique. La majorité des campagnes contre les cancers menées actuellement dans un cadre de santé

publique sous-estiment gravement l'importance des expositions professionnelles. Dans le cas des cancers du sein, première cause de mortalité par cancer parmi les femmes, les expositions professionnelles sont généralement passées sous silence et ne sont pas prises en compte dans l'organisation de la détection précoce. Poser les questions de santé au travail comme des questions de santé publique, c'est aussi remettre en cause le recours systématique à des double standards.

Actuellement, les risques considérés comme tolérable sur le lieu de travail sont beaucoup plus élevés que ceux qui sont acceptés dans les autres domaines de la santé publique. Il suffit de comparer les valeurs limites d'exposition professionnelle avec les seuils d'exposition acceptés pour la population en général. Les premières sont beaucoup plus élevées que les seconds.

**2** Les services de santé au travail sont, en ce sens, des services publics. Indépendamment des formes concrètes d'organisation qui peuvent être adoptées, cela signifie que l'indépendance professionnelle de l'ensemble des intervenants doit être garantie et qu'il faut leur donner des moyens plus importants pour intervenir sur les différents aspects de l'organisation du travail.

**3** La participation des travailleurs à l'activité de ses services est un facteur essentiel. D'une part, elle permet d'avoir accès à des connaissances indispensables sur le travail réel. D'autres part, elle permet de créer un rapport de forces plus favorable à la prévention dans les entreprises.

De manière synthétique, c'est en plaçant la médecine du travail au service exclusif de la santé des salariés et en faisant de la prévention primaire l'axe de son travail que l'on pourra assurer sa pérennité et donner tout son sens à son activité.

Aujourd'hui: Suicides, perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, cancers? ♦



Laurent Vogel lors de conférence « Le rôle de la médecine du travail au 21<sup>e</sup> siècle »

### Pour aller plus loin:

Magazine HESAMAG publié par l'Institut syndical européen sur les conditions de travail, la santé et la sécurité en Europe. L'abonnement gratuit peut se faire via le site de l'ETUI: <https://www.etui.org/fr/Publications2/Periodiques/HesaMag-Magazine-consacre-a-la-sante-et-a-la-securite-au-travail>

L. Goussard et G. Tiffon *Syndicalisme et santé au travail*, Ed. du Croquant, 2017

Marichalar P, *Médecin du travail, médecin du patron?*, Presse Sciences Po, Paris, 2014

Mengeot A M, *Prévenir les cancers professionnels. Une priorité pour la santé au travail*, ETUI, 2014 – téléchargement sur <http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Prevenir-les-cancers-professionnels.-Une-priorite-pour-la-sante-au-travail>

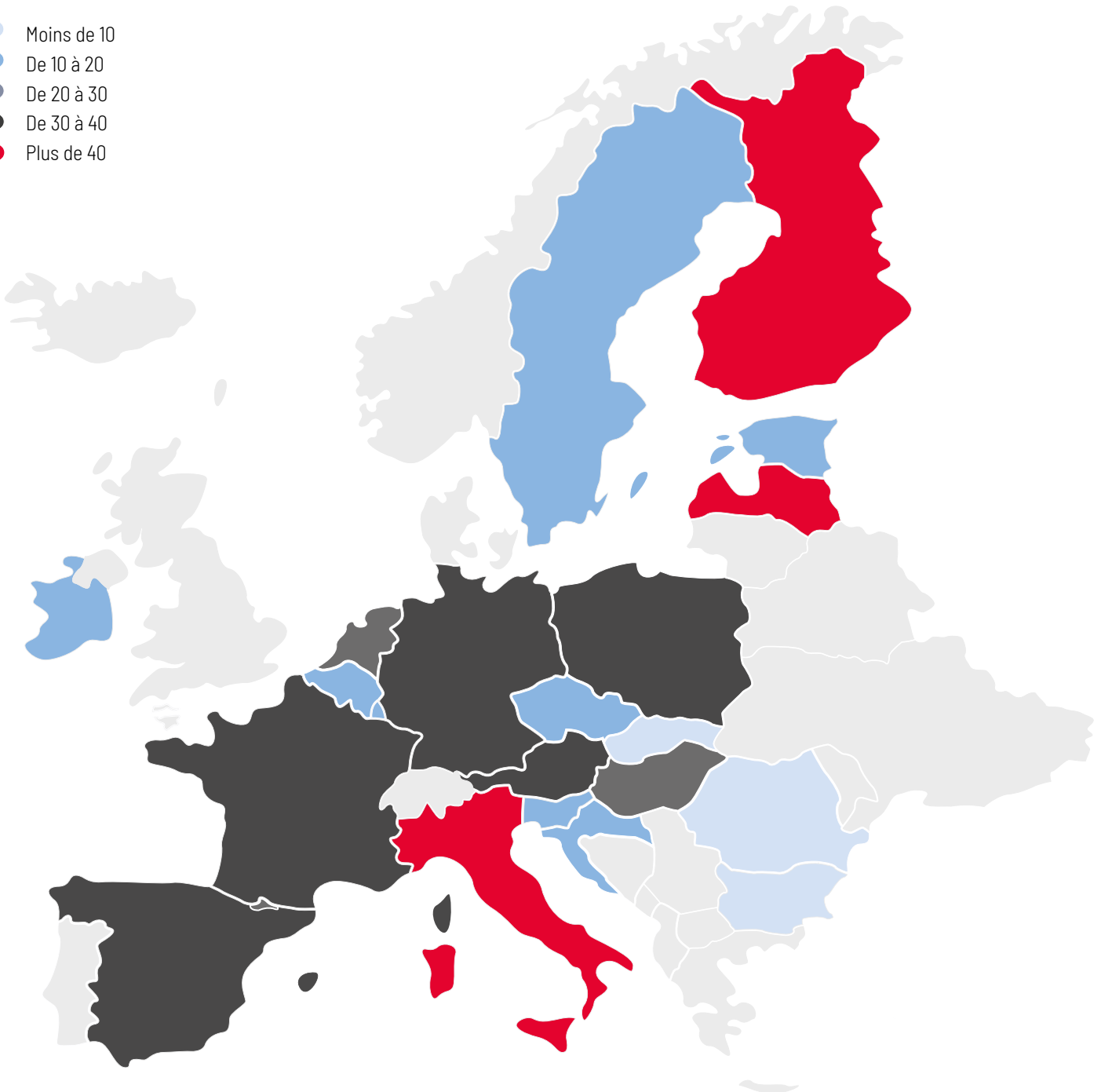
A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel, S. Volkoff, *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris: La Découverte, 2015

Vogel L, *Les rouages de la politique de santé et sécurité dans l'Union européenne. Histoire, institutions et acteurs*, ETUI, 2015, Téléchargement sur: <https://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Les-rouages-de-la-politique-de-sante-et-securite-dans-l-Union-europeenne.-Histoire-institutions-et-acteurs>

# Cartographie de la médecine du travail dans l'UE

Médecins du travail (spécialistes) et médecins fournissant des services de santé au travail pour 100.000 travailleurs

- Moins de 10
- De 10 à 20
- De 20 à 30
- De 30 à 40
- Plus de 40



# Revendications

## Services de santé au travail

Dans le cadre de la protection des salariés sur leurs lieux de travail, la médecine du travail devrait jouer un rôle prépondérant dans le cadre d'une politique de prévention de qualité. Depuis leur création, les services de santé connaissent une pénurie de médecins importante qui ne leur permet pas de respecter le cadre égal d'un médecin de travail pour 5000 salariés.

Cette situation crée des retards importants en ce qui concerne les examens d'embauche et autres examens périodiques. Ce manque de médecins ne permet pas aux différents services de santé de remplir leur mission légale dans de bonnes conditions et cela met en péril la santé des salariés. En outre, le fait d'avoir plusieurs services différents et avec des moyens financiers aggrave encore plus cette situation.

Afin de résoudre cette situation l'OGBL propose une refonte en profondeur de la médecine du travail en mettant la prévention et la santé au cœur de cette vision et en reformant sa structure, en élargissant son champ d'action et de repenser son financement.

Au niveau des compétences des médecins du travail, il est clair qu'elles devraient être élargies tout en donnant un droit plus contraignant quant aux différents avis qu'ils sont menés à émettre comme par exemple lors d'avis émis dans le cadre du reclassement interne quant aux adaptations de postes en général.

Le manque cruel de médecins du travail ne peut être résolu par une diminution de leurs obligations en ce qui concerne les visites médicales et leurs missions légales.

L'OGBL refuse toute détérioration de la législation actuelle en ce qui concerne les examens d'embauche, les examens périodiques ou autres missions de la médecine du travail.

Il est primordial de créer les conditions adéquates afin d'atteindre les objectifs fixés par la loi en ce qui concerne le nombre de salariés à suivre pour chaque médecin du travail qui est de 5000 salariés par médecin.

Dans un souci d'une plus grande qualité au niveau de la médecine du travail, l'OGBL soutient l'idée de créer les postes d'infirmières du travail comme p.ex en Royaume-Uni.

Cette infirmière du travail pourrait soutenir le médecin en ce qui concerne certains examens de base et permettre à celui-ci d'exercer sa mission de contrôle et surtout de prévention pour la santé du salarié.

En 2012, un audit fût réalisé à la demande du ministre de la Santé et de la sécurité sociale de l'époque, Mars Di Bartolomeo. Cet audit fût réalisé par une équipe dirigée par le Pr Mairiaux. Lors de cet audit une large série de constats et de propositions furent faits. A ce jour, l'audit et les propositions émises n'ont pas été discutées avec les partenaires sociaux afin d'améliorer la santé au travail. L'OGBL est d'avis que cet audit devrait servir comme base de proposition quant à la modernisation de la santé au travail au Luxembourg.

---

**Afin de résoudre cette situation l'OGBL propose une refonte en profondeur de la médecine du travail en mettant la prévention et la santé au cœur de cette vision et en reformant sa structure, en élargissant son champ d'action et de repenser son financement.**

---

## Structure décisionnelle des services de santé au travail

Au jour d'aujourd'hui il existe 8 différents services de santé au travail. Chaque employeur peut décider de créer un service de santé au sein de son entreprise ou doit adhérer à un des services sectoriels existants. De ces 8 services, seul le Service de santé au travail multisectoriel (STM) est régi de façon paritaire entre représentants des salariés, les employeurs et l'état. Les autres services sont régis exclusivement par les employeurs sans aucune représentation des salariés.

Cette situation est intenable pour l'OGBL. La santé au travail est un moyen important pour les salariés afin de garantir un bon état de santé et ils devraient donc aussi avoir leur mot à dire à ce sujet. C'est pour ce motif que l'OGBL revendique un service national de santé unique qui serait géré de façon paritaire entre représentants des salariés, des employeurs et de l'état.

C'est le seul moyen de garantir une impartialité de la part de ces services et une représentation forte des salariés dans ce domaine. Ce service garderait bien évidemment une approche sectorielle avec tous les besoins et spécificités des différents secteurs de l'économie afin de garantir un fonctionnement au plus près des besoins des différents salariés.

## Financement de la santé au travail

Actuellement, les services de santé au travail sont financés par une cotisation patronale liée à la masse salariale de l'entreprise qui varie d'un service à l'autre.

Chaque service peut décider individuellement du montant de sa cotisation pour garantir son fonctionnement. Vu que tous les services, sauf le STM sont régis exclusivement par le patronat, ce financement est toujours très limité et ne permet pas une mise en place efficace d'un système de santé au travail qui protège la santé des

salariés de façon effective. Il est inconcevable qu'un employeur décide pour des motifs financiers et ceci pour faire des économies décide d'adhérer à un service ou d'en créer un en interne.

L'OGBL s'oppose à une telle commercialisation de services de santé. Pour faire face à cette dérive commerciale, l'OGBL prône un financement uniforme de ce service national de santé au travail.

Vu l'importance de la santé au travail, l'OGBL préconise de repenser la structure de financement de la santé au travail en incluant un financement publique sans pour autant diminuer la cotisation patronale voire même de revoir celle-ci à la hausse vu la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne la protection de la santé du salarié. La cotisation moyenne actuelle de +/- 0,10% de la masse salariale est pour l'OGBL insuffisante et doit donc être revue à la hausse. Audit Mairiaux p.27: « Vu la périodicité en vigueur au Luxembourg, les auditeurs considèrent que la cotisation moyenne de l'ordre de 0.10% pratiquée au Luxembourg constitue certainement un niveau plancher au-dessous duquel un système de santé au travail ne pourrait pas être maintenu ».

## Rôle des délégués du personnel

Lors de la dernière réforme du dialogue social en entreprise, la fonction du délégué à la sécurité a été élargie dans le domaine de la santé. La mission du délégué à la sécurité et à la santé ne se limite pas aux tournées de sécurité hebdomadaires mais est consulté pour certains points repris dans le code du travail (Art. L.414-14.)

Afin de permettre au délégué de se former et d'acquérir des compétences dans ce domaine, la loi prévoit un congé formation de 40h par mandat spécifiques au délégué et à la santé en supplément du congé de formation normalement dû au délégués du personnel.

**Pour l'OGBL la loi actuelle**

**n'est pas satisfaisante.**

**L'OGBL revendique un**

**système de cogestion dans**

**les entreprises dans le**

**domaine de la santé et**

**sécurité au travail et non**

**seulement une consultation**

**et information comme cela**

**est le cas aujourd'hui.**

Le délégué à la sécurité et à la santé doit pouvoir intervenir de façon active et décisionnelle dans toutes les questions liées à sa mission et à la santé et sécurité des salariés dans son entreprise. Le bien-être au travail, l'ergonomie du poste de travail, la prévention de maladies et des risques psychosociaux sont des thèmes centraux en ce qui concerne la santé au travail et ne peuvent pas être soumis qu'au bon vouloir patronal.

En outre, l'OGBL revendique un congé de formation plus important pour le délégué à la santé et à la sécurité afin de lui permettre de se former et de suivre le pas au évolution du monde du travail et de faire face aux défis de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

## Formation des salariés au niveau de la santé et sécurité au travail

Au jour d'aujourd'hui, aucun cadre réglementaire ne règle la formation individuelle du salarié au sein de son entreprise au niveau de la santé et sécurité au travail et ne force l'employeur à instaurer un cadre clair à ce sujet. Cependant, une politique de prévention au sein de l'entreprise est inefficace si la formation du salarié ne

suit pas. Afin de d'instaurer une politique de prévention efficace qui permette au salariés de maintenir un état de santé tout au long de sa carrière professionnelle et d'éviter aussi bien que possible les séquelles tardives pour sa santé, il est primordial que le salarié ait la possibilité de suivre des formations à ce sujet tout au long de sa carrière.

Seule la formation continue de chaque salarié permet l'implémentation réelle et mène à un niveau acceptable de connaissance à ce sujet.

Vu ce fait, l'OGBL revendique l'instauration d'un plan de formation spécifique à la santé et à la sécurité au travail.

Ce plan de formation doit être décidé de façon paritaire dans chaque société en accord avec les représentants des salariés. Ce plan de formation pourra être soumis au service national de santé à créer.

### **Risques psychosociaux**

Face à l'émergence des risques psychosociaux qui touche les salariés du Luxembourg, l'OGBL revendique depuis un certain nombre d'années la reconnaissance de ce phénomène et la mise en place d'un cadre légal à ce sujet.

Une prise de conscience quant aux répercussions sur l'état de santé du salarié des risques psychosociaux est incontournable. Il est évident qu'il faut préciser le phénomène et ceci en étroite collaboration avec tous les acteurs concernés.

L'audit du Pr Mairieux en 2012 préconisait une identification claire du phénomène et une adaptation du cadre légal en ce qui concerne le harcèlement au travail, la violence au travail en général qui au jour d'aujourd'hui font malheureusement toujours défaut et de redéfinir la liste des postes à risques en y incluant les risques psychosociaux.

Vu cela, l'OGBL revendique de créer ce cadre légal clair afin de pouvoir protéger de la façon la plus effective la santé psychique du salarié et de prévenir toute maladie liée à son travail.

Depuis des années, des discussions sont menées au sein du Conseil supérieur de la santé et sécurité au travail (CSSST), un organe avec fonction consultative auprès des ministres ayant la Santé, le Travail et la Sécurité sociale dans leurs attributions.

Dans le cadre de ces discussions, l'OGBL revendique depuis des années de revoir la liste des postes à risques et plus spécialement de la compléter par les risques psychosociaux.

Une telle mesure, permettrait la reconnaissance des risques psychosociaux et donc une meilleure protection des salariés.

### **Mise à jour de la liste de maladies professionnelles**

Selon l'Association Assurance Accident (AAA), une maladie professionnelle est une maladie qui a sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée.

Cette liste est prépondérante vu que par rapport à celle-ci, un salarié peut faire une demande de la reconnaissance d'une maladie professionnelle auprès de l'AAA.

Cependant, cette liste n'est pas complète et elle n'a pas suivi l'évolution du monde du travail en ce qui concerne les maladies psychosociales liées au monde du travail.

Burn out, dépressions et tant d'autres maladies qui ont un lien avec le poste de travail du salarié mais qui ne sont pas reconnues en tant que maladies professionnelles.

---

**Face à l'émergence des risques psychosociaux qui touche les salariés du Luxembourg, l'OGBL revendique depuis un certain nombre d'années la reconnaissance de ce phénomène et la mise en place d'un cadre légal à ce sujet.**

---





Ces dernières années et ceci selon les chiffres de l'observatoire de l'absentéisme, le taux des maladies psychiques a connu une évolution constante. Quoique le patronat refuse cette vision, il est clair que cette évolution est aussi fruit d'un contexte professionnel tendu pour les salariés. Augmentations de cadences de travail, stress au travail, voici quelques éléments qui sont néfastes pour la santé des salariés et mènent à une détérioration de la santé psychique des salariés. Dans ce contexte, l'OGBL revendique une révision de cette liste des maladies professionnelles en y ajoutant tout le volet des risques psychosociaux liés au monde du travail et en adaptant de façon générale cette liste à la réalité des pathologies du XXI<sup>e</sup> siècle.

### **Plan d'action national santé et sécurité au travail**

En 2017, le ministère du Travail avait lancé la consultation des partenaires sociaux

afin d'élaborer un Plan National de Santé et Sécurité au Travail (PNSST). Dans son accord de coalition de 2018, le nouveau gouvernement s'est engagé à poursuivre les travaux afin d'élaborer une stratégie nationale de santé et sécurité au travail qui aurait dû voir le jour fin 2019. Vu la situation actuelle et afin d'améliorer la situation l'OGBL a depuis le début activement participé à construire ce plan national. Malheureusement, à ce jour, ce PNSST fait toujours défaut. L'OGBL revendique la reprise de discussions à ce sujet. Ce PNSST, devra procéder à une évaluation quantitative et qualitative des réalités du monde du travail au Luxembourg en ce qui concerne entre autre, la médecine du travail, les maladies professionnelles, la santé et sécurité en entreprise.

Le PNSST devra permettre de construire un cadre légal plus contraignant pour les entreprises et plus protégeant pour les salariés et d'investir des moyens supplémentaires. ♦

### **Article L.312-1. du code du travail. Obligations des employeurs:**

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Si un employeur fait appel, en application de l'article L. 312-3, paragraphe (3), à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine. Les obligations des salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur. Tout employeur est tenu d'organiser ou de s'affilier à un service de santé au travail tel que prévu à l'article L. 321-1.

# REVENDEICATIONS SANTÉ AU TRAVAIL

- Une vraie politique de prévention au sein de la médecine du travail
- Contre la commercialisation de la médecine du travail
- Une gestion paritaire pour les services de santé au travail
- Pour une prise en compte des risques psychosociaux
- La mise à jour de la liste des maladies professionnelles
- Pour une cogestion en entreprise de la santé et sécurité des salariés



## CCT signées

### Syndicat Intercommunal du Siden

86 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 2/4)

**Durée:** 01.01.2019 – 31.12.2020

**Accord cadre de référence:** CCT Salariés de l'Etat – porte-parole OGBL

#### Résultats de négociations: convention collective de travail

- garantie du parallélisme avec la CCT des Salariés de l'Etat,
- augmentations de la prime de permanence à 280 euros par mois,
- pérennisation du supplément de retraite mensuel anticipé de 6 points indiciaires soit 118 euros,
- primes pour salariés spécialisés de 12 points indiciaires soit 236 euros,
- paiement rétroactif à partir di 1<sup>er</sup> janvier 2019 des avantages liés à la CCT cadre,
- augmentation progressive jusqu'à 8 points indiciaires soit 157,45 euros liés à une formation professionnelle.

#### Avantages reçus par accord cadre:

- augmentation de la prime spéciale mensuelle de 4 points indiciaires soit 78,75 euros à 15 points indiciaires,
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires mensuels soit 78,75 euros à 29 points indiciaires (570,91 euros),
- introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre,
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%.

### Administration communale de Contern

23 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 2/2)

**Durée:** 01.09.2019 – 31.12.2019

**Accord cadre de référence:** CCT des salariés communaux du Sud

#### Résultats de négociations: avenant à la convention collective de travail

- application des conditions salariales et de travail des Communes du Sud. Les salariés de la commune de Contern bénéficient de tous les avantages de la nouvelle grille salariale et des conditions de rémunérations de ladite CCT des Commune du Sud.
- les salariés disposant d'un permis de conduire C bénéficient d'une prime mensuelle supplémentaire de 10 points indiciaires soit 196,68 euros.
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%.

### Administration communale de Frisange

42 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 2/2)

**Durée:** 01.01.2019 – 01.01.2020

**Accord cadre de référence:** aucun

#### Résultats de négociations: avenant à la convention collective de travail

- augmentation du supplément de salaire mensuel de 4 points indiciaires soit 78,75 euros,
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,75 euros à 29 points indiciaires (570,91 euros),
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%.

## Administration communale de Diekirch

118 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 3/5)

**Durée:** 01.09.2018 – 31.12.2019

**Accord cadre de référence:** aucun

**Résultats de négociations: convention collective de travail**

- bénéfice rétroactif des avantages au 1<sup>er</sup> janvier 2018,
- prime annuelle unique de 1%,
- introduction d'un supplément de salaire mensuel de 22 points indiciaires soit 433,11 euros
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,75 euros à 29 points indiciaires (570,91 euros),
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%,
- introduction d'une prime de pénibilité de 10 points indiciaires soit 196,87 euros,
- bénéfice anticipé de la prime mensuelle pour 20 de services de 10 points indiciaires soit 196,87 euros par un nouvel échelonnage de ladite prime:
  - bénéfice de 2 points indiciaires mensuels après 5 années de service,
  - bénéfice de 3 points indiciaires mensuels supplémentaires après 10 années de service,
  - bénéfice de 2 points indiciaires mensuels supplémentaires après 15 années de service,
  - bénéfice de 3 points indiciaires mensuels supplémentaires après 20 années de service
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,75 euros à 29 points indiciaires (570,91 euros),
- augmentation du supplément pour travail de nocturne de 76% à 1 euro (index 100) par heure,
- introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre.

## Administration communale de Betzdorf

35 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 2/2)

**Durée:** 01.04.2019 – 30.05.2022

**Accord cadre de référence:** aucun

**Résultats de négociations: convention collective de travail**

- introduction de carrières linéaires supprimant les blocages de d'avancement reliés à l'ancienneté et à l'âge représentant une amélioration salariale de 1,5 à 3,2 %,
- augmentation du supplément pour travail de nocturne de 76% à 1 euro (index 100) par heure,
- introduction d'un supplément de salaire mensuelle de 23 points indiciaires soit 452,80 euros,
- augmentation du supplément pour travail de nocturne de 76% à 1 euro (index 100) par heure,
- paiement d'une prime mensuelle de 18 points indiciaires soit 354,36 euros en cas de service de permanence,
- paiement d'une prime « chauffeur de bus » mensuelle de 20 points indiciaires soit 393,72 euros pour les salariés classés dans la carrière B,
- le paiement d'une prime de responsabilité mensuelle pour les chefs d'équipe de 10 points indiciaires soit 196,87 euros,
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,75 euros à 29 points indiciaires (570,91 euros),
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%,
- introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre.

## Administration communale d'Ettelbruck

90 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 1/2)

**Durée:** 01.01.2019 – 31.12.2020

**Accord cadre de référence:** CCT Salariés de l'Etat – porte-parole OGBL

**Résultats de négociations: convention collective de travail**

- les salariés disposant d'au moins 5 années de service seront réévalués de la carrière A vers la carrière B,
- allongement de la carrière de deux échelons supplémentaires de 5 points indiciaires soit 98,43 euros chacuns,
- les salariés de la carrière E bénéficieront d'une prime mensuelle supplémentaire de 10 points indiciaires soit 196,87 euros,
- augmentation de la prime spéciale mensuelle de 4 points indiciaires soit 78,75 euros à 15 points indiciaires,
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,50 euros à 29 points indiciaires,
- augmentation du supplément pour travail de nocturne de 76% à 1 euro (index 100) par heure,
- le paiement d'une masse d'habillement annuelle de 260,48 euros,
- le paiement d'un pécule de vacance annuel de 1.221 euros,
- introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre,
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%,
- l'engagement de l'administration communale d'Ettelbruck contre toute privatisation de services communaux existants.

## Administration communale de Bertrange

35 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 2/2)

**Durée:** 01.01.2019 – 31.12.2021

**Accord cadre de référence:** aucun

**Résultats de négociations: convention collective de travail**

- augmentation de la prime spéciale mensuelle de 3 points indiciaires soit 59,06 euros à 14 points indiciaires soit 275,62 euros,
- augmentation des dispositions de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,50 euros à 29 points indiciaires soit 570,92 euros,
- allongement de toutes les carrières d'un échelon supplémentaire d'une valeur de 5 points indiciaires soit 98,43 euros,
- introduction d'un congé social de 96 heures par an en supplément du congé,
- introduction d'un compte-épargne temps allant permettant d'accumuler un droit en congé d'un maximum de 1.800 heures disponibles à tout moment. La durée maximale d'un congé ne pourra dépasser un an
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%.

## Syndicat intercommunale Sidec

45 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 2/2)

**Durée:** 01.01.2018 – 31.12.2020

**Accord cadre de référence:** aucun

**Résultats de négociations: avenant à la convention collective de travail.**

- La progression automatique dans chaque carrière s'effectue tous les deux ans. Cependant les salariés bénéficieront de la moitié de l'avancement automatique arrondi vers le haut après l'année suivant chaque avancement.

## Administration communale du Lac de Haute-Sûre

25 salariés

Syndicat Services publics / (Délégués OGBL: 1/2)

**Durée:** 01.01.2019 – 31.12.2021

**Accord cadre de référence:** CCT Salariés de l'Etat – porte-parole OGBL

### Résultats de négociations: avenant à la convention collective de travail

- modification des horaires de travail estivaux: début de travail à 07.00 heures,
- prime mensuel pour le chef d'équipe: 25 points indiciaires soit 490 euros,
- prime mensuel pour le remplaçant du chef d'équipe: 10 points indiciaires soit 196 euros,

### Avantages reçus par accord cadre:

- introduction d'un supplément de salaire mensuel de 27 point indiciaire soit 529 euros
- augmentation de l'allocation chef de famille de 4 points indiciaires soit 78,50 euros à 29 points indiciaires,
- augmentation du supplément pour travail de nocturne de 76% à 1 euro (index 100) par heure,
- introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre,
- paiement d'une prime unique annuelle de 1%.

## International School of Luxembourg

290 salariés

Syndicat Éducation et Sciences / (Délégués OGBL: 4/6)

**Durée:** 01.09.2019 – 29.02.2020

Reconduction de la convention pour une période de 6 mois vu que les négociations n'avaient pas encore aboutis lors du terme.

## VAUBAN École et Lycée français de Luxembourg

300 salariés

Syndicat Éducation et Sciences / (Délégués OGBL: 6/6)

**Durée:** 01.09.2019 – 31.08.2022

NB. Première CCT de ce nouveau établissement scolaire, né de la fusion entre le Lycée Vauban et l'École française du Luxembourg, basée sur l'ancienne CCT du Lycée Vauban.

**Rémunération:** Fixation du taux d'avancement annuel, payable tous les 2 ans, à 2% pour les salaires de moins de 4 000€, 1,8% pour les salaires entre 4 001€ et 5 500€, 1,6% pour les salaires supérieurs à 5 500€ / Reclassement rétroactif au 01.01.19 des enseignants du Primaire dans la grille existante restructurée / Paiement d'une prime unique de compensation pour les personnels du Secondaire proches de leur date d'avancement (200€/300€/400€) - Introduction d'une indemnité pour les titulaires de classe au primaire (1 000€/an) / Augmentation de la prime pour les professeurs principaux au secondaire (3 000€/an) / Introduction d'indemnités de voyages scolaires pour tous les enseignants - Introduction de nouvelles indemnités pour compléments d'activité

**Congés:** Bénéfice en plus des 26 jours légaux: personnel enseignant - min. + 54 jours / personnel d'encadrement des élèves - + 29 jours / conseillers principaux d'éducation et des coordinateurs de vie scolaire - +16 jours / auxiliaires de vie scolaire - + 54 jours / personnel administratif et technique - + 13 jours

**Autres avantages:** Introduction d'une majoration en temps de repos pour le travail de samedi du personnel d'encadrement des élèves et du personnel administratif et technique (50%) / Introduction de 4 jours de congé extraordinaire supplémentaire pour les salariés pères pour un 2<sup>e</sup> enfant / Augmentation du congé extraordinaire lors du décès du conjoint du salarié de 2 jours (3 jours légaux) / Formation continue: Vauban affectera un budget annuel de 1% minimum de la masse salariale

## Ampacet Europe SA

100+ salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 1/2, seul syndicat représenté)

**Durée:** 01.09.2019 – 31.12.2021

**Première convention collective:** reprend et fixe la totalité des éléments de salaire, des avantages et des conditions de travail.

- Primes: revalorisation de la prime d'assiduité - si aucune absence 20€/mois + 20€/trimestre, (max 320€/an).
- Congés: 26 jours de congé de base, 2 jours de congé supplémentaires après 10 ans d'ancienneté. Ensuite 1 jour supplémentaire par tranche de 5 années.
- À partir de 2020, un jour de congé supplémentaire octroyé pour tout salarié sans absence, à prendre l'année qui suit.

## Avery Dennison

500 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 8/8)

**Durée:** 01.01.2019 – 31.12.2021

**Avantages reçus:**

- Augmentations salariales: +50€ à partir de juillet 2019 / +40€ à partir de juillet 2020 / +40€ à partir de juillet 2021.
- Congé supplémentaire pour les salariés justifiant de 15 années d'ancienneté cumulées en cycle 7 jours.
- Autres: adaptation de l'horaire sur poste de jour, possibilité de reporter 1 SR sur le mois suivant, maintien du profit sharing (800€), augmentation de la participation employeur cantine (2,5%).

## RTL Group souhaite réduire drastiquement ses effectifs

Le conseil d'administration de RTL a annoncé fin août qu'il a l'intention de réduire drastiquement les effectifs de RTL Group, l'entité chargée de la gestion du siège du groupe audiovisuel basé à Luxembourg. Bien que le siège de RTL soit censé rester à Luxembourg, sur les 100 salariés qu'emploie RTL Group, il est question d'en supprimer 50 et d'en délocaliser 35 autres vers Cologne, soit une réduction de 85% des effectifs de RTL Group à Luxembourg.

Le syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL de l'OGBL a immédiatement réagi, soulignant que dans ce contexte, la direction de RTL Group ne pourra pas contourner la négociation d'un plan social. Pour l'OGBL, toutes les possibilités doivent être explorées afin d'éviter des licenciements. Quant aux salariés concernés par la délocalisation vers Cologne et qui se verraient dans l'incapacité d'accepter l'offre, l'OGBL exige que leurs postes soient maintenus à Luxembourg. Enfin, si des licenciements devaient finalement s'avérer inévitables, les salariés doivent pouvoir bénéficier de toutes les mesures possibles d'accompagnement.

## Nettoyage: les délégués associés à la prise de décision chez Samsic

S'il est malheureusement encore trop rare de voir un dialogue social de qualité fonctionner dans le secteur du nettoyage, c'est là d'autant plus une raison de souligner ce qui vient de se passer récemment dans l'entreprise Samsic Luxembourg. La direction de l'entreprise a en effet accepté d'associer les délégués du personnel dans l'élaboration de son Règlement intérieur et a retenu des mesures proposées par les représentants du personnel qui viennent améliorer les conditions de travail des agents de nettoyage. L'instauration notamment d'un congé social de 30 hrs par an ainsi qu'une amélioration de la procédure de demande de congé individuel permet ainsi aux salariés de disposer d'une organisation du travail plus juste et équitable.



# Secteur des médias... droit du travail parfois inconnu?

Celui qui croit qu'au Luxembourg toutes les relations de travail sont réglées par le droit du travail se trompe. Nous rencontrons régulièrement des conditions de travail et de rémunération arbitraires, et cela en partie également dans des domaines financés directement ou indirectement par des fonds publics.

## «Freelance» dans le secteur des médias – de faux indépendants

Dans le secteur des médias, on a souvent recours à de soi-disant «Freelance». Ceci est justifiable, lorsque, pour de courtes périodes d'activité intense, des goulots d'étranglement se forment.

Auprès de certaines sociétés de médias il est cependant devenu une habitude, que les «Freelance» sont programmés pour les travaux du quotidien. En clair: certains journaux, certains radio- et télédiffuseurs ne pourraient plus accomplir leurs tâches quotidiennes sans ces collaborateurs. La raison en est simple: ces collaborateurs sont bon-marché.

## Des conditions de travail précaires

Les sociétés de médias engagent ces «Freelance» à tort comme indépendants et de cette façon leurs conditions de travail ne sont pas soumises aux dispositions du droit du travail relatif au contrat de travail. Ceci signifie par exemple qu'ils ne tombent ni sous les dispositions légales de régulation du temps de travail (temps de travail journalier et hebdomadaire, temps de repos,

régulation concernant les heures supplémentaires etc.), qu'ils n'ont pas droit au congé, et qu'ils ne sont pas inscrits auprès des assurances sociales (Caisse de santé et de pension).

Une vérification juridique de l'OGBL montre cependant, que la plupart des concernés se trouvent dans une relation de travail, par laquelle ils se compromettent, par rapport à une société à laquelle ils se soumettent, de lui mettre à disposition, en contrepartie d'une rémunération, leur travail. Ainsi devraient-ils entrer dans les dispositions légales de contrats de travail.

La soumission à la société consiste p.ex. dans:

- le fait d'établir des plans de travail selon lesquels les «Freelance» doivent être présents dans la société, et ce sous l'ordre hiérarchique d'un supérieur;
- le fait que les «Freelance» doivent faire une demande pour leurs jours de congé (non-payés) auprès de l'employeur;
- le fait qu'il est attendu de la part des «Freelance» qu'ils ne se lient qu'à un

seul employeur et qu'ils n'acceptent pas de commande de la part d'autres sociétés de médias.

## Des conditions de revenus précaires

La rémunération pour le travail effectué laisse fortement à désirer. Voici un exemple pour les émissions radio:

Le travail est rémunéré selon le type de prestation (p.ex. émissions d'informations, émissions de culture, émissions de style de vie, reportages...), sans prendre en considération les heures de travail réellement prestées (pas de salaire horaire). Le «tarif de prestation» inclut le travail effectué par exemple pour les recherches, les interviews, etc. et également leur préparation rédactionnelle et technique, ainsi que la présentation de cette contribution à l'antenne.

Comme les tarifs bruts ne sont guère transparents et sont pour la plupart du temps soumis à un haut «niveau de secret», nous ne pouvons ici que présenter quelques exemples approximatifs:

- Une contribution enregistrée pour la rédaction informations, travail rédactionnel et technique inclus: +/- 65€





- La préparation et présentation d'une émission régulièrement prévue: +/- 150€
- Des reportages ou des dossiers qui requièrent de nombreuses recherches et beaucoup de travail rédactionnel et ainsi un volume de travail de plusieurs jours: +/- 180 à 240€.
- Un «Freelance» a calculé de cette façon son revenu horaire et est arrivé à 7€ brut.
- Les déplacements professionnels en voiture ou les appels téléphoniques ne sont pas remboursés.

En moyenne, le salaire brut mensuel d'un de ces «Freelance», selon le nombre d'émissions de différents types s'élève à +/- 2000€. Si on retire de ce montant, les frais d'assurances sociales et les impôts, il ne reste souvent qu'un revenu net de 1000€ (sans

congé payé, sans droit à la majoration pour heures supplémentaires, etc.) Un jeune «Freelance» dit: «Si je n'habitais pas chez mes parents, je ne pourrais pas vivre avec ce revenu».

### **Respecter les dispositions légales**

L'OGBL a aidé certains «Freelance» et a pu faire en sorte que des contrats de travail réglementés par la loi, qui protègent les salariés par rapport à des conditions de travail arbitraires et précaires, ont été signés.

Cependant toutes les situations sont loin d'être réglées, et pour cette raison le syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL de l'OGBL continuera à s'engager pour ces faux indépendants en paroles et en action. ◊



**Pierre Schreiner**  
Secrétaire central du syndicat Imprimeries,  
Médias et Culture - FLTL.



## De l'urgence d'adapter le droit du travail

Même si la loi de 2015 modernisant le dialogue social à l'intérieur des entreprises, apporte une série d'améliorations notamment au niveau du droit à l'information et à la consultation des délégués, elle est loin de pouvoir répondre aux défis actuels et futurs en matière de cogestion.

**Ci-contre nous allons essayer, sur base d'un exemple concret de réorganisation ou plutôt de restructuration concernant l'entreprise ArcelorMittal, de vous présenter en conclusion quelques-unes de nos revendications prioritaires. Ces revendications sont actuellement discutées avec les délégués de nos syndicats d'industrie et feront partie des débats qui seront menés lors du prochain congrès de l'OGBL.**

Rappelez-vous: Juillet 2018, presque entre deux portes, nous apprenons lors d'une réunion avec la direction d'ArcelorMittal qu'un plan d'avenir ou plan de transformation est en gestation au sein du groupe. Toujours selon la direction, ce fameux plan d'avenir doit assurer le futur des usines AMBD (ArcelorMittal Belval-Differdange). Les réflexions générales portent sur des investissements à réaliser dans le cœur de métier (la production de produits longs...); la modernisation et l'automatisation de diverses lignes de production.

Presque par hasard on nous signale la mise en route d'une étude auprès d'un consultant bien connu dans la sidérurgie depuis les années 1970. Cette étude porterait elle sur la faisabilité des investissements et comme le signalait à ce moment-là un responsable d'AM «...pour voir si nous sommes sur la bonne voie...».

Puis..., malgré diverses interpellations de l'OGBL, silence radio. Et puis subitement fin décembre 2018, la direction signale que le projet de transformation sera présenté dans le courant du mois de janvier. Le calendrier grégorien utilisé communément en Europe étant sans doute différent du calendrier utilisé en Inde, c'est enfin en date du 27 février 2019 que la direction «pré-

sente» son plan de réorganisation aux organisations syndicales.

Nous mettons volontairement des guillemets, car la présentation se limite en réalité à une énumération des problèmes rencontrés (surcapacité de production au niveau mondial, augmentation des coûts du CO<sup>2</sup>, problèmes liés aux barrières commerciales imposées par les États-Unis, érosion des marges bénéficiaires...). A tout ceci s'ajoute une liste de bonnes intentions: le projet va assurer la durabilité de AMBD, le projet va permettre de retrouver une bonne rentabilité, le projet sera construit sur base de 5 piliers stratégiques, nous devons tous y croire, etc.

Vous l'aurez compris; une répétition à ne pas en finir de jérémiades et de lamentations pour s'assurer définitivement du fait que tout le monde comprenne bien l'importance du problème et reconnaisse, évidemment à sa juste valeur, les solutions proposées pour se sortir du marasme. Et c'est justement à ce niveau que le bât blesse le plus; car finalement, après analyse il n'y a pas grand-chose dans ce projet.

Rien n'est chiffré, pas un mot sur la formation du personnel, rien n'est planifié concrètement sur la ligne du temps... néanmoins la direction se sent en capacité d'affirmer que l'ensemble de la mise en place du plan stratégique n'aura pas d'impact négatif sur l'emploi et que tout ce volet sera résolu par des départs en pré-retraite postée et par l'attrition naturelle.

Puis, de nouveau silence radio complet jusqu'au mois de mai où lors d'une réunion du comité de suivi tripartite Sidérurgie la direction représente son plan de réorganisation en restant égale à elle-même. C'est-à-dire très vague dans les explications, ne chiffrant rien, seule nouveauté: le plan est établi sur une durée de 5 ans, d'où la difficulté de donner des dates et des chiffres précis...

Mais, par contre, la conclusion est toujours là-même: l'attrition naturelle règlera tous les problèmes et donc pas besoin d'une négociation tripartite, pas besoin d'une négociation tout court, car, prétend la direction nous sommes une entreprise comme toutes les autres, donc pas besoin de mesures exceptionnelles.

Le ministre du travail, au nom du Gouvernement luxembourgeois, a donc conclu que sur base des informations fournies par l'entreprise et vu que la réorganisation devrait se passer sans licenciement (mais néanmoins avec des pertes d'emploi) qu'il n'y avait effectivement pas lieu d'ouvrir, en l'état actuel des choses, des négociations en tripartite. Une manière assez élégante somme toute d'échapper à sa responsabilité sociale dans ce genre de dossier.

Finalement, la mascarade a connu un nouvel épisode en date du 28 août. Suite à divers courriers syndicaux, rappelant que même s'il n'y avait pas lieu d'organiser une tripartite Sidérurgie, il fallait néanmoins que l'entreprise, qui se considérait comme entreprise normale parmi toutes les autres entreprises, avait l'obligation de respecter la législation et l'ensemble des règles du dialogue social tel que pratiqué au Luxembourg.

A cette fin, le 28 août 2019, donc 13 mois après que les premières informations aient été divulguées, avait lieu une nouvelle réunion de présentation du fameux projet, que la direction qualifie toujours de réorganisation, avec les organisations syndicales. Nous, de notre côté, parlons maintenant de projet de restructuration, cela ne change rien au dossier, mais autant appeler les choses par leur nom...

Grande différence par rapport à toutes les réunions antérieures: on nous a enfin présenté quelques chiffres. Mais évidemment pas les chiffres que nous

attendions, ni d'ailleurs les chiffres les plus importants! Certes on nous a annoncé la disparition de l'équivalent de 216 emplois temps plein (oui, vous savez: ... la fameuse attrition naturelle), on nous fait miroiter quelques éventuels investissements chiffrés, par contre l'investissement principal en terme d'impact sur l'emploi n'est pas encore validé par le groupe, aucune trace des différentes dates d'implémentation ou de mise en œuvre de la nouvelle organisation, rien sur la formation en vue d'occuper les nouveaux emplois liés à la digitalisation.

Une quantité invraisemblable de zones d'ombre planent sur l'ensemble du projet et à la demande des syndicats une nouvelle réunion est programmée afin de clarifier au maximum l'ensemble des éléments. Nous demandons à recevoir copie des plus de 80 pages (!! ) présentées lors de la réunion. La direction nous répond qu'elle devra se concerter et qu'elle verra les éléments qu'elle pourra nous faire parvenir, pour finalement nous envoyer un résumé de 5 pages, dont 3 ne reprennent que des titres sans autre information.

La question légitime qui se pose: s'agit-il de la preuve d'un sacré sens de l'humour indien ou alors plutôt de la preuve de l'irrespect total d'une direction envers ses partenaires de négociation et surtout vis-à-vis de son personnel?

A ce plan à gestation longue et à contenu médiocre vient se rajouter une réorganisation opérationnelle du site de Differdange qui, d'après les dires de la direction n'a rien avoir avec le projet global, mais qui aura néanmoins un impact négatif sur l'emploi, les conditions de travail, les organigrammes, bref la vie de tous les jours sur le site et donc sur la santé et la sécurité des salariés. Sachez simplement, que lors d'une réunion organisée le 12 septembre, l'OGBL a mis fin à la

mascarade en signalant à la direction que les discussions reprendront seulement à partir du moment où nous serons en possession de l'ensemble des documents présentés. On ne peut effectivement pas avoir de négociation sérieuse, de ce qui sera finalement un plan de maintien dans l'emploi, sans disposer de ces documents et sans connaître le détail de la mise en œuvre du plan. Affaire à suivre....

### **A défis nouveaux, nouveaux outils!**

Cet exemple montre à merveille la nécessité urgente d'adapter la législation sociale notamment en matière de dialogue social et de plan de maintien dans l'emploi. C'est en effet tout simplement scandaleux qu'une entreprise puisse sciemment laisser courir le bruit d'une réorganisation pendant plus de douze mois sans entamer de réelles négociations avec les délégations et les syndicats.

Nous pensons également que face aux défis futurs en matière notamment de digitalisation et de numérisation des entreprises il faut développer une nouvelle qualité du dialogue social et penser à impliquer l'ensemble des acteurs, à savoir les salariés et leurs syndicats, les employeurs et les décideurs politiques. En d'autres termes il faut réfléchir sur l'introduction de négociations sectorielles tripartites en cas de réorganisation dans certaines entreprises.

Ce n'est pas pour rien que pendant plus de 40 ans le modèle de la tripartite Sidérurgie a porté ses fruits et donné des résultats socialement supportables. Pour rappel, déjà en 2006, l'OGBL avait revendiqué la mise en place de tripartites sectorielles, notamment pour l'industrie, sur bases des mêmes principes que ceux appliqués dans la sidérurgie (à savoir: mesures d'accompagnement sociales, maintien du salaire, mise en place d'une Cellule de Reclassement, plans de formation, etc...).

Ces revendications ont poussé le gouvernement de cette époque à promulguer la première loi sur les plans de maintien dans l'emploi. Loi qui dès sa mise en application ne répondait ni aux besoins réels des salariés ni à leurs attentes.

Aujourd'hui, face à une sidérurgie luxembourgeoise ressemblant de plus en plus à une peau de chagrin, face aux défis qui attendent l'industrie européenne de manière générale et luxembourgeoise en particulier, nous pensons qu'il faut effectivement dépasser le stade du modèle tripartite réservé à un secteur historiquement important pour le Luxembourg et le transposer à un niveau plus large, à savoir l'industrie.

Un groupe de haut niveau initié par la Commission européenne et composé entre autres de représentants syndicaux, de fédérations patronales, de membres des DG Industries, DG Innovation, DG marché intérieur, Comité des Régions, Comité économique et social européen a conclu ses travaux par l'édition d'un document décrivant une vision pour l'industrie européenne d'ici 2030.

A côté des volets anticipation, enjeux climatiques, transition énergétique, digitalisation, il y a tout un chapitre dédié aux valeurs sociales basées par exemple sur l'implémentation des piliers sociaux et sur le maintien d'une forte culture d'un dialogue social réel et constructif à tout niveau.

Ce dialogue devant accompagner toute mutation industrielle par la mise en place de plans de formation, par des aides structurelles sectorielles européennes. Ce qui est également intéressant à souligner, c'est le fait que ce document suggère la recherche de solutions par branches économiques (par exemple industrie aéronautique, industrie chimique, industrie pharmaceutique, etc...). Une telle transposition



par sous- secteur nous parait impossible au Luxembourg, d'où notre proposition de regrouper l'ensemble du secteur de l'industrie manufacturière dans une tripartite, le cas échéant. Il est également intéressant de constater qu'un pays comme l'Allemagne (sans doute secouée par les problèmes rencontrés dans le secteur de l'industrie automobile), fervent défenseur d'une politique de rigidité budgétaire menant à des politiques d'austérité vient de changer son fusil d'épaule. Ainsi le ministre de l'économie allemande (Peter Altmaier) a présenté un plan reprenant une stratégie nationale pour l'industrie allemande et, ô miracle, ce plan est en bonne partie construit sur un «nouveau et plus important» rôle que l'État devra jouer dans le déploiement de cette nouvelle stratégie. Ce nouveau rôle devra notamment passer par une augmentation des participations financières de l'état dans les entreprises et par des modifications légales, par exemple en matière de création de cartels, etc...

Comme l'a souligné le syndicat allemand DGB, «L'État s'est fortement retiré ces dernières années de l'activité économique. La sauvegarde de la durabilité de l'économie allemande et notamment la réalisation de la transformation socio-écologique exigent cependant un État fortement engagé et actif en politique économique. Afin qu'il devienne de nouveau opérationnel, il faut d'abord arriver à une nouvelle compréhension basique de l'État: l'État qui gère et contrôle, et qui ne sert pas seulement d'animateur». Ceci vaut non seulement pour l'Allemagne, mais également pour le Luxembourg et l'Europe, qui ces dernières années ont tous oublié le rôle important et systémique de l'industrie pour le bien-être général.

Comme signalé, il s'agit ici de quelques premières pistes de réflexions que nous allons approfondir avec nos délégués de l'industrie dans les semaines à venir. ◊



**Jean-Claude Bernardini**  
*Membre du Bureau exécutif en charge de la politique industrielle*

# Zoom sur les sections locales



## Festa Bella Ciao

La fête Bella Ciao organisée les 20 et 21 septembre dernier par la section OGBL d'Esch-sur-Alzette a connu un gros succès pour sa première édition qui a proposé sur deux jours des concerts, des animations pour enfants, des ateliers culturels et musicaux, une table ronde politique et bien évidemment à manger et à boire. ◊



## Section Kordall: Mariage de deux membres du comité

Marianne et Patrick, tous deux membres du comité de la section Kordall, se sont mariés à Pétange le 7 septembre dernier. Ils avaient invité le comité à leur mariage. Dix collègues ont répondu présent pour leur souhaiter le meilleur dans leur nouvelle vie commune. ◊

## Invitation: Conférence sur l'histoire des juifs

Conférence de Henri Juda sur l'histoire des juifs au Luxembourg avant, pendant et après la Deuxième Guerre Mondiale, vue sous l'angle du sort tragique de sa famille. Organisé par la section Luxembourg-Centre, le 23 octobre 2019 de 19h à 21h au Casino syndical à Luxembourg-Bonnevoie.

## Invitation: Marche locale

La section OGBL de Differdange organise le 19 octobre une marche à travers la commune de Differdange, en présence de l'historien Armand Logelin. Départ de la marche à 9h sur le parking Aquasud à Obercorn. A l'issue de la marche qui devrait durer environ 2h, la section de Differdange offrira un verre et un petit quelque chose à manger. Inscription et renseignements supplémentaires: section. differdange@ogbl.lu ou 691 468 677. ◊





### Invitation: Excursion en bateau vers Trèves

La section Kordall organise une excursion en bateau vers Trèves le 19 octobre. Avec encadrement musical et repas servi à bord du bateau. Une escale est prévue entre 14h et 16h à Trèves où des bus emmèneront les participants au centre-ville. Le retour à Wasserbillig est prévu pour 18h. Pour s'inscrire et pour plus de détails, voir l'agenda sur le site de l'OGBL: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) ◊



Neptun cruises  
Luxembourg

Engelhartszell - Wien (2 jours) - Linz - Engelhartszell

# Croisière des marchés de Noël sur le Danube

5 Jours du 11.12. - 15.12.2019

Plus d'infos: [dany.hardt@ogbl.lu](mailto:dany.hardt@ogbl.lu) | T. 54 05 45-246

OGBL  
Musel - Sauer

## Agenda: Les prochains rendez-vous

Date	Section/Localité	Activité
10 & 11 octobre	Esch/Alzette	Grand Tournoi d'échecs à la Maison du Peuple
19 octobre	Kordall	Excursion en bateau vers Trèves (voir l'encadré ci-contre)
19 octobre	Differdange	Marche culturelle encadrée par l'historien Armand; départ à 9h sur le parking Aquasud à Obercorn
19 octobre	Esch/Alzette	Visite Mine Cockerill; 16h00 au Ellergronn
23 octobre	Luxembourg-Centre	Conférence de Henri Juda sur l'histoire des juifs au Luxembourg; au Casino syndical à Luxembourg-Bonnevoie
16 novembre	Luxembourg-Centre	Fête des pensionnés; à Hesperange (le lieu exact et l'heure doivent encore être confirmés)
22 novembre	DBRH	Visite guidée CFL Multimodal (l'heure doit encore être confirmée)
24 novembre	Kordall	Fête de la St Nicolas organisée avec la section Differdange/Rodange du département des Immigrés; au Centre culturel de Rodange (l'heure doit encore être confirmée)
30 novembre	Luxembourg-Centre	Fête de la Saint-Nicolas; à Beggen (le lieu exact et l'heure doivent encore être confirmés)
11-15 décembre	Musel-Sauer	Croisière des marchés de Noël sur le Danube (voir le détail dans l'encadré ci-contre)
21 décembre	Thionville-Metz	Noël des enfants (le lieu et l'heure doivent encore être confirmés)

Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

# Mon entreprise vient de faire faillite. Et maintenant?

**Un salarié dont l'entreprise fait faillite peut se retrouver assez rapidement dans une situation précaire. A quoi a-t-il droit? A qui doit-il s'adresser?**

L'entreprise de Viviane, pour laquelle elle travaille depuis 7 ans, vient de faire faillite. Elle savait bien que quelque chose ne tournait plus rond dans son entreprise depuis quelques temps. Cela faisait déjà deux mois qu'elle n'avait pas été payée. Elle n'était d'ailleurs pas la seule dans ce cas. Son patron avait avancé des difficultés passagères pour expliquer les «retards» dans le versement des salaires. Il parlait de clients qui traînaient pour régler leurs factures... Mais, les difficultés que rencontrait l'entreprise étaient donc bien plus sérieuses.

Et maintenant? Viviane n'a pas été payée depuis deux mois! L'entreprise ayant fait faillite, elle n'a plus de travail non plus, donc plus de revenu! Autant dire que sa situation est devenue tout d'un coup très précaire.

La législation prévoit heureusement une sorte de «filet de sécurité» pour les salariés dont l'entreprise a fait faillite. Pour pouvoir en profiter, Viviane devra tout d'abord remplir une déclaration de créance, dans laquelle elle indiquera ce que son (ex-)employeur lui doit. Un document qu'elle devra remettre, pièces justificatives à l'appui (fiches de salaires, contrat de travail, etc.), au Tribunal d'arrondissement qui a prononcé la faillite (Luxembourg ou Diekirch). Et

ensuite, elle devra patienter jusqu'à ce que la procédure soit achevée pour pouvoir enfin toucher ses indemnités. Ce qui peut prendre jusqu'à plusieurs mois en fonction du curateur nommé...

Viviane peut toutefois déjà demander à l'ADEM une avance sur ses créances. Une démarche qui est possible dès que la déclaration de créance a été déposée auprès du Tribunal d'arrondissement.

**A quoi un salarié dont l'entreprise a fait faillite a-t-il finalement droit (le «superprivilège»)?**

Il faut tout d'abord distinguer entre ce qu'un salarié peut réclamer a priori et les indemnités qu'il touchera réellement, ces dernières étant plafonnées. On appelle «superprivilège» ce à quoi a droit un salarié touché par une faillite.

Les salariés concernés par la faillite de leur entreprise peuvent réclamer d'une part: des arriérés de salaires (salaires non-versés), des soldes de congés restant, des heures supplémentaires qui n'ont pas été rémunérées, des primes non-reçus, etc. D'autre part, ils peuvent également réclamer le salaire du mois de survenance de la faillite, le salaire du mois suivant et une indemnité correspondant à 50% du préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement.

Mais la somme total d'indemnités que touchera finalement le salarié est plafonnée à 6 fois le montant du salaire social minimum non qualifié (càd,

actuellement:  $6 \times 2\,089,75 \text{ euros} = 12\,538,5 \text{ euros}$ ).

En cas de faillite de votre entreprise, contactez le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL pour vous aider à remplir votre demande de créance et demander à l'Adem une avance sur vos créances.

Le SICA de l'OGBL se tient également à votre disposition pour toute autre question concernant l'Adem. ◊

## L'OGBL revendique depuis plusieurs années déjà une réforme du droit des faillites

Afin de garantir une meilleure protection des salariés touchés par une faillite, l'OGBL plaide

**1** pour une augmentation des plafonds légaux du superprivilège, **2** pour l'acceptation des indemnités de départ dans le calcul des créances pour le calcul du superprivilège, **3** pour une professionnalisation de la fonction du curateur ainsi qu'une définition et une uniformisation des obligations de ce dernier afin de rendre le paiement des créances aux salariés concernés plus rapide et plus transparent et enfin, **4** pour l'instauration d'un droit à l'indemnité de chômage dès le premier jour de la faillite.



# Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2019-2020, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50 000€ pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

## 1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixe annuellement le montant de la bourse accordée.

## 2. Critères d'éligibilité

### • Les membres:

i. Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supé-

rieures, peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
- Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.

ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.

iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.

iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

### • Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- Les enfants légitimes.
- Les enfants reconnus à l'état civil.
- Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- Les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

### • Les études:

- Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
- Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

## 3. Les formulaires de demande

Les formulaires de demande sont publiés dans l'AKTUELL au moins 3 mois avant le délai de remise.

## 4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

## 5. Recours

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de surveillance qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

**Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.**



## Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente,

le/la soussigné(e)

nom \_\_\_\_\_ prénom \_\_\_\_\_

code postal \_\_\_\_\_ localité \_\_\_\_\_

rue et n° \_\_\_\_\_

matricule OGBL \_\_\_\_\_

Autres affiliations: \_\_\_\_\_

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour  
son fils/sa fille

nom \_\_\_\_\_ prénom \_\_\_\_\_

qui fréquente l' \_\_\_\_\_

pour y accomplir des études de \_\_\_\_\_

où il/elle est inscrite(e) depuis: \_\_\_\_\_

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l(es) année(s):

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations  
syndicales.

Signature

**À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 29 février 2020 au plus tard à:**

**OGBL Gestion des membres  
31, avenue Grande-Duchesse Charlotte  
L- 3441 Dudelange**

## Conférence débat



17 octobre 2019 à partir de 18h00



Chambre des Salariés, Bonnevoie

**Modération :**  
**David Angel, blogger et ancien journaliste (Woxx)**

**Invité expert :**  
**Solidar Europe**

# Protection Sociale : droit humain ! à l'exemple de la Bolivie

L'ONG OGBL Solidarité syndicale a.s.b.l. vous invite très cordialement à la conférence « Protection Sociale : droit humain ! ». A l'exemple de la Bolivie et plus particulièrement à l'exemple du projet « Trabajo Digno », situé à Cochabamba – 3<sup>ème</sup> plus grande ville du pays – nos invité-e-s profiteront de la soirée pour vous illustrer en quoi un plus en protection sociale serait bénéfique pour la population active, les femmes et les enfants en Bolivie, voire pour la population bolivienne tout court.



### **Maria Condori Sola**

Maria est engagée comme assistante sociale au sein du projet « Trabajo Digno ». Elle nous fera part de son vécu en tant que telle et nous expliquera en quoi les personnes issues de différents groupes vulnérables, qu'elle accompagne dans la recherche d'un travail digne, et les enfants travailleurs de Cochabamba particulièrement profiteraient énormément d'un plus en protection sociale.



### **Joaquin Maguina Contreras**

Joaquin est en charge de l'appui juridique au sein du projet « Trabajo Digno ». Il nous illustrera le concept de la protection comme droit humain ainsi que l'importance et les modalités de la protection sociale au sein du projet « Trabajo Digno ».



### **Rosa Julieta Montaña Salvatierra**

Rosa Julieta est une avocate et militante sociale bolivienne qui agit pour la défense des droits humains, ceux des femmes et contre les violences qu'elles subissent. En 2015, elle reçut le prix international de la femme de courage. Elle nous parlera de son engagement, de son vécu et de comment une meilleure protection sociale améliorerait la situation des femmes en Bolivie.



# INVITATION

Dans le cadre de la campagne d'EU-OSHA, l'Inspection du travail et des mines a le plaisir de vous inviter à la conférence

## Un regard sur les substances dangereuses au travail mises en lumière par des bonnes pratiques

Dans de nombreux secteurs, les salariées et salariés sont exposés à des substances dangereuses, qui constituent un problème majeur de sécurité et de santé au travail.

L'adoption de mesures visant à éliminer ou à réduire les expositions aux substances dangereuses contribue à protéger le personnel contre toute une série d'accidents et de problèmes de santé. Cette conférence est placée sous le thème de la campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Une table ronde permettra aux experts et aux partenaires sociaux de s'exprimer sur le sujet.

Nous vous invitons à choisir le workshop auquel vous souhaitez participer et à le signaler lors de votre inscription.

La participation à cette conférence est gratuite. Le nombre de places étant limité, une inscription est nécessaire (avec la mention du workshop de votre choix) avant le 08.10.19 par e-mail à [olivier.liberton@interpub.lu](mailto:olivier.liberton@interpub.lu)

**Mardi 15 octobre 2019,**  
de 10h00 à 17h00, salle José Ensch

Neimënster – Centre Culturel  
de Rencontre Abbaye de Neumünster  
28, rue Münster | L-2160 Luxembourg

Traduction simultanée en français et allemand.

Repas prévu le midi



Lieux de travail sains

## Programme

9h30 - 10h00

Accueil des participants – Café d'accueil

10h00 - 12h45

Mot d'accueil et d'introduction

Monsieur Marco Boly, Directeur de l'Inspection  
du travail et des mines

Mot de Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail,  
de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

La réalité virtuelle au service de la formation en  
matière de sécurité et santé au travail

Table ronde «Échanges sur la maîtrise des  
substances dangereuses» – Le point de vue  
et les attentes des experts et des partenaires  
sociaux

Intervenants de la Direction de la Santé, de la  
Fédération des Artisans, de la Chambre des Sala-  
riés, de l'Association des Travailleurs Désignés  
Luxembourg et de l'Association des Coordina-  
teurs de Sécurité et de Santé Luxembourg

Exemples de bonnes pratiques

SuperDrecksKëscht

Salons de coiffure Beim Figaro

Le modèle de la menuiserie Lignatech

Déjeuner

14h00 - 17h00

Workshops – À choisir

Le nombre de places est limité pour chaque  
workshop.

**Workshop 1 : «Substances dangereuses – Les  
outils numériques au service de la sécurité et  
de la santé au travail»**

Présentation de Maïtrisk, Kelrisk, Dangerous  
Substances e-Toolset réalité virtuelle – Échange  
avec les participants Workshop générique –  
Traduction simultanée assurée.

**Workshop 2 : «Solvants, peinture, soudure,  
usinage, mécanique dans les entreprises, les  
ateliers et les garages»**

Échange sur base d'exemples pratiques  
(Saint-Gobain Abrasives, SGI Consulting, Avery  
Dennison, Tralux Construction) – Workshop  
uniquement en français

**Workshop 3 : «Amiante, poussière de silice et  
risques cachés dans le secteur de la construction»**

Échange sur base d'exemples pratiques (amiante,  
laine de verre, ammoniac, explosifs...) –  
Workshop uniquement en français

Session plénière: Synthèse des workshops

17h00

Clôture de la journée



# SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE - SICA

## Les adresses et heures d'ouverture de nos agences et antennes

### LUXEMBOURG

#### LUXEMBOURG-VILLE

31, rue du Fort Neipperg

Nouveau - à partir du 21.10:

Permanences: Lundi - Vendredi: 8:00 - 12:00 & 13:00 - 17:00. Permanences spéciales frontaliers français mardi sur rendez-vous.

#### ESCH-SUR-ALZETTE

42, rue de la Libération

Nouveau - à partir du 07.10:

Permanences: Lundi - Vendredi: 8:00-12:00 & 13:00 - 17:00

#### DUDELANGE

31 avenue Grande Duchesse Charlotte

Permanences: Mardi 14:00 - 16:00 & Mercredi 9:00 - 11:00. Consultations sur rendez-vous les autres jours.

#### DIFFERDANGE

4, rue Emile Mark

Permanences: Lundi - Vendredi: 8:00-12:00 & 13:00 - 17:00

#### DIEKIRCH

14, rte d'Ettelbruck

Permanences: Mardi 13:00 - 16:00 & Jeudi 8:30 - 11:30. Les autres jours consultations sur rendez-vous. Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

#### GREVENMACHER\*\*

4, rue de l'Eglise

Permanences: Lundi 9:00 - 11:30  
Consultations pour frontaliers allemands lundi après-midi sur rendez-vous.

#### WILTZ

2, rue Michel Rodange

Permanences: Jeudi 14:00 - 16:30  
Sur rendez-vous lundi après-midi

### ALLEMAGNE

#### BITBOURG\*

Karenweg 14

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

#### TRÈVES\*

Herzogenbuscher-Str 52

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

#### SAARLOUIS\*

Karcher-Str. 1A D-66740 Saarlouis

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

### FRANCE

#### AUDUN-LE-TICHE

64, rue Maréchal Foch

Permanences: Mardi & jeudi 14:00 - 17:00

#### LONGWY

Maison de la Formation - Espace Jean Monnet

Permanences: Mercredi 14:00-17:00

#### THIONVILLE

32, allée de la Libération

Permanences: Lundi 14:00-16:30 & Mercredi 8:30-11:30. Permanence spéciale retraite: Les 1<sup>er</sup> & 3<sup>e</sup> vendredis du mois 14:00-17:00. Consultations sur rendez-vous: Vendredi 9:00-12:00

#### VOLMERANGE-LES-MINES

2, avenue de la liberté

Permanences: Les 2<sup>e</sup> & 4<sup>e</sup> mardis du mois: 14:00 - 17:00. Consultations sur rendez-vous: Jeudis 14:30 - 17:30

### BELGIQUE

#### AYWAILLE

22, rue Louis Libert

Permanences: Les 1<sup>er</sup> & 3<sup>e</sup> lundis du mois: 14:30 - 17:30

#### BASTOGNE

8a, rue des Brasseurs

Permanences: Les 1<sup>er</sup> samedis du mois: 9h - 11:30. Tous les mardis de 14:00-17:00

#### HABAY-LA-NEUVE

11, rue de l'Hôtel de Ville

Permanences: Jeudi 9:00 - 11:30

#### VIELSALM

57, rue de la Salm

Permanences: Les 1<sup>er</sup> & 3<sup>e</sup> jeudis du mois: 14:30 - 17:30

