

**Monsieur le Premier Ministre
Xavier BETTEL
Ministère d'État
L-2910 LUXEMBOURG**

Luxembourg, le 25 octobre 2018

Concerne : Prise de position du LCGB dans le cadre des négociations de coalition

Monsieur le Premier Ministre,

Dans le cadre de la consultation des partenaires sociaux au cours des négociations de coalition, nous prenons la respectueuse liberté de vous soumettre par écrit la position du LCGB dans plusieurs dossiers, qui, d'après notre avis, méritent d'être réformés ou adaptés afin de mettre l'être humain au centre des préoccupations.

I. Le renforcement du pouvoir d'achat

Depuis toujours, le LCGB défend le point de vue que l'homme ne vit pas pour travailler, mais qu'il travaille pour vivre. Il en résulte que les conditions de rémunération et de travail doivent permettre au salarié et à sa famille de mener une vie décente.

Alors que le Luxembourg est généralement considéré comme un pays avec un niveau de qualité de vie élevé, il convient néanmoins de constater que le coût de la vie courante dans le Grand-Duché de Luxembourg ne cesse d'augmenter. D'après les derniers chiffres présentés par le STATEC, le seuil de pauvreté, phénomène, qui s'est accentué au cours des dernières années, s'élève à 18,7 % pour l'année 2017. Ceci est notamment dû à une montée continue des inégalités de revenu et un affaiblissement de l'effet des transferts sociaux.

Vu que le revenu professionnel constitue la source de revenu majeure des contribuables pour subvenir à leurs besoins, le LCGB défend :

- le maintien intégral du système de l'indexation des salaires ;
- le maintien du principe de l'adaptation des taux du salaire social minimum (SSM) à l'évolution du salaire moyen;
- l'augmentation nette du salaire social minimum de 136 € à réaliser via une exonération fiscale entière du SSM et une augmentation des crédits d'impôts pour les bas salaires ;
- l'abolition de l'automatisme pour la modulation du réajustement des pensions (cf. la limitation du réajustement à 50 % à partir du moment, où la prime de répartition pure dépasse le taux de cotisation global de 24 %).

A. Les prestations familiales

D'après le LCGB, une revalorisation des prestations familiales est indispensable afin de garantir à tout enfant faisant partie du ménage du contribuable un niveau de vie équitable. Dans cette optique, le LCGB s'engage pour :

- la revalorisation des montants des prestations en espèces afin de combler leur perte de valeur de plus de 20 % depuis 2006 ;
- l'adaptation régulière des prestations familiales par la réintroduction de l'indexation des prestations en espèces et l'indexation des prestations en nature (chèque-service accueil) ;
- une révision de la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discriminatoire excluant l'enfant du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier, n'étant pas l'enfant biologique ou adoptif de ce dernier, mais faisant partie de son ménage, du bénéfice des allocations familiales ;
- une révision des conditions légales relatives à l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale, dans le sens que le critère de l'affiliation prépondérante pour chaque mois (c.à.d. la moitié du mois plus un jour) doit être complété (par analogie avec l'art. 3 (5) point b) de la loi sur l'aide financière de l'Etat pour études supérieures) par un 2^e critère, à savoir la condition d'avoir exercé un emploi au Luxembourg pendant au moins 5 ans sur les 7 dernières années.

La politique fiscale joue également un rôle important dans la lutte contre les inégalités. Un premier pas dans la bonne direction a été fait avec la réforme fiscale entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Force est cependant de constater que des efforts supplémentaires à ce niveau s'avèrent nécessaires.

B. La politique fiscale

Sachant que l'imposition des revenus des contribuables peut diminuer de façon considérable leur revenu mensuel net disponible et par conséquent leur pouvoir d'achat, le LCGB prône pour :

- l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
- un aplanissement supplémentaire du « Mëttelstandsbockel » par une augmentation du nombre de tranches d'imposition respectivement un taux marginal maximal plus élevé ;
- la révision et l'assouplissement du cadre légal actuel des familles monoparentales (aussi longtemps que la classe d'impôt Ia est maintenue), afin de garantir le droit au traitement

- « le plus favorable au contribuable monoparental » pour les cas de figure où un rangement en classe d'impôt 1a avec l'octroi du crédit d'impôt monoparental (CIM), serait plus avantageux qu'un rangement en classe 2 durant les 3 années qui suivent un divorce ou une séparation judiciaire ;
- l'attribution d'office de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales, c.à.d. l'abolition de la classe d'impôt 1a, mais avec maintien et renforcement du crédit d'impôt monoparental ;
 - la revalorisation des minimum forfaitaires pour frais d'obtention, frais de déplacement par km, forfait pour dépenses spéciales, abattements pour enfants hors ménage, abattement pour frais de domesticité, aides et soins, gardes d'enfants ainsi que l'abattement extraprofessionnel afin de combler leur perte de valeur subie depuis 1990 ;
 - l'augmentation des plafonds de déductibilité d'intérêts hypothécaires à 2.500 € ;
 - l'augmentation du plafond déductible de l'épargne logement ainsi que de l'âge limite au-delà de 40 ans ;
 - l'augmentation des intérêts débiteurs sur emprunts, cotisations et primes d'assurance à 1.100 € ;
 - le doublement du plafond annuel actuel par personne et par agent payeur (250 €) au-delà duquel la retenue d'impôt à la source libératoire (RELIBI) s'applique.

Le LCGB défend en outre le principe que toute baisse de la charge fiscale des entreprises doit aller de pair avec une diminution équivalente de la pression fiscale reposant sur les ménages et des engagements sans équivoque des employeurs en faveur du financement tripartite de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le LCGB tient également à rappeler qu'il maintient sa position quant aux nouvelles modalités d'imposition des contribuables mariés non-résidents. Depuis l'entrée en vigueur de la réforme fiscale en date du 1^{er} janvier 2018, une part non négligeable des contribuables non-résidents fait face à une augmentation considérable de leur charge fiscale, du fait qu'ils se sont vu privés de l'octroi de la classe d'impôt 2 en présence d'un revenu du ménage provenant du pays de résidence dépassant un certain seuil.

La position du LCGB dans ce dossier est très claire : tous les contribuables mariés, qu'ils soient résidents ou non-résidents, doivent pouvoir bénéficier à situation familiale égale, des mêmes droits, obligations et possibilités indépendamment du lieu de résidence et des seuils de revenus. Ceci implique que tout contribuable marié doit d'office avoir droit à la classe d'impôt 2. La seule solution acceptable serait alors la suppression de toute condition de seuil pour l'ensemble des contribuables.

S'y ajoute également que le contribuable non-résident marié retraité, ne remplissant pas les conditions pour se voir attribuer le taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2, se voit d'office rangé en classe d'impôt 1 et est ainsi, au niveau fiscal, assimilé à un résident célibataire alors que le contribuable célibataire retraité est, dès l'année de son 65^e anniversaire, rangé en classe d'impôt 1a. Ceci a pour conséquence que le contribuable résident célibataire retraité bénéficie, à partir de l'année où se situe son 65^e anniversaire, d'un traitement fiscal plus favorable par rapport au non-résident marié retraité, qui continue à être imposé comme un célibataire lorsque les revenus du ménage dans le pays de résidence dépassent un certain seuil.

Dans un souci d'égalité de traitement, le LCGB revendique que le non-résident retraité marié ne remplissant pas les conditions pour être imposé en classe d'impôt 2 bénéficie tant avant

l'année qu'après l'année où se situe son 65^e anniversaire du même traitement fiscal que le résident célibataire retraité et puisse par conséquent également être rangé en classe d'impôt à dès l'année de son 65^e anniversaire.

2. La digitalisation

Compte tenu des évolutions technologiques réalisées au cours des dernières décennies, la digitalisation en tant que telle ne constitue pas un phénomène nouveau. C'est surtout la volonté politique d'un pilotage de ce processus, aussi bien par des projets visant à rendre l'économie luxembourgeoise plus durable que par un encadrement des défis sociaux posés par la digitalisation, qui est nouvelle.

Dans les débats déjà entamés, une place particulière doit être réservée à une implication de toute la société luxembourgeoise dans la digitalisation. Ceci soulève dans une première phase le défi d'une lutte efficace contre une éventuelle cassure digitale.

A. Lutte contre la cassure digitale

Pour le LCGB, un des défis actuels majeurs de la digitalisation constitue le risque réel d'un clivage sociétal entre les personnes, qui arrivent à suivre les dernières évolutions technologiques et ceux, qui pour différentes raisons n'en sont pas en mesure de la faire. Afin d'éviter de nouvelles inégalités sociales dues à la digitalisation, il faut tout faire pour adapter les formations à l'école et tout au long de la vie pour empêcher que certaines populations fragiles (personnes âgées, personnes ayant un handicap ou personnes à ressources financières limitées) ne deviennent pas victimes d'une cassure digitale dans le cadre de la numérisation des démarches administratives publiques (p.ex. dématérialisation dans le domaine de la sécurité sociale) et privées (p.ex. opérations bancaires).

Pour ce dessein, le LCGB revendique :

- une adaptation des formations à la digitalisation et ce à tous les niveaux ;
- une politique d'information ciblée de tous les acteurs sociétaux concernés ;
- la création d'un Ministère dédié spécifiquement à la digitalisation.

Au cours des prochaines années, le Code du travail et le Code de la sécurité sociale doivent également faire l'objet d'adaptations importantes afin de faire face aux défis posés par la digitalisation.

B. Les conditions de travail à l'ère numérique

Parmi les adaptations les plus importantes pour les conditions de travail, figurent pour le LCGB :

- l'introduction d'un droit à la déconnexion professionnelle du salarié visant à mettre des limites à l'utilisation des nouveaux outils de communication avec négociation des modalités pratiques au sein des entreprises (p.ex. mise en veille des serveurs des e-mails en-dehors des heures de travail) ;
- l'obligation légale de l'employeur de mettre à disposition du salarié les moyens techniques nécessaires pour l'exercice de son travail (p.ex. un GSM de travail si le salarié doit être joignable) ;
- la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes) ;

- la mise en place d'un cadre légal précis pour éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber) et pour garantir la participation au financement et l'accès à la sécurité sociale des nouvelles formes d'emploi.

La digitalisation a d'autant plus un impact considérable sur la vie privée de chaque salarié, lequel il ne faut pas négliger.

C. La protection de la vie privée

Dans un monde de collecte permanente de données digitales, la protection de la vie privée constitue un autre élément important à ne pas négliger.

Dans ce contexte, le LCGB revendique :

- l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail respectivement temps de travail ;
- un cadre légal strict concernant le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocalisation, listes téléphoniques) ;
- dans le domaine de la vidéosurveillance, le retour au système de l'autorisation préalable de la CNPD pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Le traitement et la durée de conservation maximale de ces données sont à fixer par la CNPD au moment de l'autorisation.

La digitalisation aura également son impact sur l'organisation du temps de travail. Il va de soi, que dans le monde professionnel de nos jours, où pour la majorité des ménages, tous les deux doivent travailler pour subvenir aux besoins de leur famille, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée devient de plus en plus difficile. La digitalisation pourrait dans ce domaine fournir des chances d'adaptation en faveur d'une flexibilité au profit des salariés.

3. L'adaptation du temps de travail

Face aux mutations dans la vie de chacun suite à l'accélération des processus dans le contexte professionnel et privé, le temps devient un bien précieux. Il devient de plus en plus astucieux de concilier vie professionnelle et vie privée. A cet effet, il convient d'accorder aux salariés une plus grande flexibilité de leur temps de travail.

A. Les mesures en faveur d'une plus grande flexibilité pour le salarié

Face à des horaires de travail prolongés et à l'exploitation en termes d'heures supplémentaires non-rémunérées, il est important de favoriser toute mesure tendant à limiter les abus. Il est de ce fait impératif de trouver des solutions en vue de réaménager le temps de travail dans le sens d'une flexibilité en faveur des salariés.

Pour y parvenir, le LCGB revendique :

- la réduction du temps de travail en instaurant le droit de chaque salarié à un compte épargne-temps (modèle de base à inscrire dans le Code du travail avec possibilité d'une amélioration de ce cadre légal par une négociation entre partenaires sociaux) ;
- le droit au temps partiel en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille et droit au congé parental à temps partiel respectivement au congé parental flexible ;

- l'introduction de modalités de temps partiel ou télétravail spécifiques pour salariés handicapés ;
- la révision des conventions de télétravail existantes afin d'y inclure des règles relatives à la sécurité sociale et à l'imposition des salariés frontaliers ;
- l'application généralisée de l'horaire mobile et développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique (conciliation vie familiale et professionnelle, désengorgement du trafic, etc.) ;
- le développement de nouveaux modèles de réduction du temps de travail tenant compte des besoins et aspirations des salariés ;
- l'encadrement plus poussé des nouveaux modèles d'organisation du travail et des horaires atypiques.

Pour le LCGB, une série d'adaptations du cadre légal relatif à l'organisation du temps de travail avec établissement et changement de la période de référence et du plan d'organisation du travail (POT) s'avère également nécessaires.

D'une manière générale, la question de l'organisation du temps travail au sein des entreprises doit se faire exclusivement via la cogestion. Pour le LCGB, il faut introduire un cadre légal, afin que les principes de base suivants soient respectés :

- une augmentation de la période de référence légale (1 mois) peut uniquement avoir lieu dans le cadre de négociations d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ;
- les discussions pour l'aménagement d'une période de référence spécifique pour une entreprise différente de celle de la convention collective sectorielle doivent être menées au sein de la commission paritaire ;
- les POTs, leur contenu, leur durée et périodicité doivent être discutés et définis selon le principe de la cogestion entre l'employeur et la délégation du personnel ;
- le salarié doit garder la possibilité d'un choix entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (congé supplémentaire ou équivalent).

Le LCGB revendique en outre une nouvelle définition des heures supplémentaires dans le respect des principes suivants :

- les notions d'imprévisibilité ou de cas de force majeure sont inadmissibles dans ce contexte ;
- les interventions urgentes et indispensables pour maintenir l'activité de l'entreprise, entraînant un dépassement de temps de travail journalier, doivent être prises en compte comme heures supplémentaires ;
- toute heure libre non-prise à la fin de la période de référence est à considérer comme heure supplémentaire et doit être rémunérée ou compensée selon le choix du salarié.

La revalorisation du travail presté par le salarié doit également se faire via une réforme des congés légaux.

B. Les congés légaux

Au cours de la période législative 2014-2018, le congé parental, les congés extraordinaires et les congés pour raisons familiales ont été réformés. Compte tenu des expériences vécues depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales, le LCGB se doit de formuler des améliorations qui s'avèrent d'ores et déjà nécessaires :

- une série d'adaptations ponctuelles du congé parental dont notamment :
 - la révision des conditions d'octroi par la prise en compte des périodes de chômage pour parfaire la période d'affiliation obligatoire à la sécurité sociale au moment de la naissance et au cours de 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
 - la possibilité des salariés victimes d'une faillite au cours de leur congé parental de refaire une demande pour pouvoir profiter du solde restant non-pris ;
- l'attribution du congé pour raisons familiales sous forme de 60 jours par enfant / par ménage valable de l'âge de 0 à 12 ans faisant en sorte que les parents monoparentaux pourraient profiter du même nombre de congés que les couples avec enfants ;
- l'introduction d'un congé légal supplémentaire en cas d'hospitalisation du conjoint, partenaire ou parent au 1^{er} degré avec des modalités comparables au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- l'augmentation des jours de congé extraordinaire légaux pour décès d'un membre de famille :
 - 5 jours pour un parent ou allié au 1^{er} degré ;
 - 2 jours pour un parent ou allié au 2^e degré.

Une plus grande flexibilité au niveau du départ en retraite nous semble également d'une importance primordiale, notamment pour les salariés, qui ne peuvent ni partir en préretraite ni bénéficier d'un départ en retraite anticipée.

C. Le départ progressif en retraite

Alors que la préretraite progressive a été récemment révisée afin de la rendre plus attractive, la possibilité d'un départ progressif en retraite n'existe pas et ce malgré l'engagement écrit du Gouvernement sortant dans l'accord bipartite signé avec les syndicats en date du 28 novembre 2014. Dans l'optique d'une reconduction de la coalition sortante, le LCGB est d'avis que cet engagement doit être honoré par le nouveau Gouvernement et ce au plus vite possible.

Concernant les modalités du départ progressif en retraite, le LCGB revendique :

- le droit à un départ progressif en retraite dès l'âge de 60 ans ;
- les modalités exactes de la réduction du temps de travail en cas de départ progressif en retraite doivent être déterminées au sein de l'entreprise entre le salarié et l'employeur ;
- le montant de la retraite progressive doit être déterminé sur base d'une retraite provisoire calculée en fonction des droits au moment de la demande. La part de la retraite versée dépend de la durée du temps de travail ;
- le salarié doit garder la possibilité de cotiser (avec l'accord de l'employeur) pour la retraite sur base du salaire à temps plein pour l'activité à temps partiel ;
- A la fin de la retraite progressive, le montant de la retraite définitive doit être recalculé en fonction des droits accumulés au moment du départ en pension de vieillesse.

Le fait de se porter en bonne santé constitue la condition sine qua none d'un départ en pension réussi. Pour les infortunés, une forte protection est indispensable afin d'éviter une dérive sociale.

4. Renforcement de la protection des salariés malades

Pour le LCGB, le Luxembourg a besoin d'une modernisation et d'un renforcement de la protection légale des salariés du secteur privé contre les risques existentiels que peut engendrer une maladie.

A. Une meilleure protection des salariés malades

Afin de permettre dans ce contexte la mise en œuvre d'un ensemble cohérent de mesures légales sans incertitudes juridiques, le LCGB revendique notamment :

- la suppression de la limite des 78 semaines de maladie : en cas de maladie prolongée, tout salarié restera en congé de maladie jusqu'à ce qu'il puisse reprendre son travail ou recevoir une pension d'invalidité ;
- la mise en place d'un système global de reprise du travail après une maladie de longue durée, qui permet de déterminer le degré d'incapacité de travail du salarié avec possibilité d'un reclassement (interne ou externe), d'une déclaration d'invalidité (temporaire ou définitive) ou d'une reprise de travail progressive ;
- l'immunisation de chaque jour en reprise de travail progressive dans le calcul des 78 semaines et ce aussi longtemps que cette limite légale est maintenue ;
- la clarification des missions du contrôle médical et de la médecine du travail afin de mettre fin aux avis contradictoires. Le cas échéant, le salarié déclaré capable de travailler par le contrôle médical, mais inapte à reprendre son dernier poste de travail, doit avoir droit d'office à un reclassement professionnel.

Une meilleure protection de la santé des salariés ne peut se faire qu'en renforçant les réflexions relatives à la santé au travail, la prévention de maladies professionnelles et la reprise de travail de salariés malades.

B. La santé au travail

Au vu de ces nouveaux défis, il s'avère également nécessaire d'adapter les structures existantes de la médecine du travail pour garantir une multidisciplinarité et réformer la législation actuelle pour faire face aux mutations du monde du travail, parmi lesquelles sont les plus importantes, le changement des méthodes de travail, l'augmentation permanente des cadences et des responsabilités engendrant des stress psychosociaux, l'accroissement des nouveaux phénomènes comme le harcèlement, le burnout, etc.

Parmi les éléments à traiter de manière prioritaire figurent pour le LCGB :

- la mise en place d'un service de santé au travail unique ;
- le développement d'un système de gestion tripartite de la médecine du travail ;
- le droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes de travail et du reclassement professionnel ;
- l'adaptation régulière de la liste des maladies professionnelles à la réalité.

Afin de renforcer la santé au travail et de faire face aux changements au niveau des conditions de travail de nos jours, l'adaptation du lieu de travail à l'être humain est inévitable.

C. L'aménagement humain du travail

Dans le contexte de l'aménagement humain du lieu du travail, les principes directeurs suivants s'avèrent nécessaires pour le LCGB :

- une analyse ergonomique du travail avec obligation d'un aménagement ergonomique de chaque poste de travail ;
- l'évaluation des risques de stress et introduction de mesures préventives ;
- le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié ;
- la formation spécifique des responsables du personnel ;
- une définition de normes légales contraignantes concernant la surface de travail minimale à fournir aux personnes travaillant dans les bureaux à aire ouverte (« open space »).

Le LCGB demande la mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psychosociaux (stress, burnout, violence au travail, harcèlement, etc.) ainsi qu'un cadre légal contre le harcèlement moral (mobbing).

À côté de la maladie, le risque de la perte d'emploi constitue le 2^e grand risque auquel les salariés du secteur privé se voient exposés. Ici également, le Luxembourg doit innover pour garantir la sauvegarde des existences.

5. La sauvegarde des existences face aux risques du chômage

Depuis des années, le LCGB défend le principe que l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit mener à la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

A. De nouvelles initiatives en faveur du maintien dans l'emploi

Dans ce contexte, le LCGB propose concrètement un modèle de sauvegarde de l'emploi des salariés avec notamment :

- la mise en place de garanties légales pour l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques (à déterminer : projet Luxembourg Digital Skills Bridge ou autres) ;
- la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) à travers les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :
 - l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
 - des formations continues visant à permettre des transferts d'un secteur à l'autre ;
 - des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;
 - un placement dans une initiative pour l'emploi ;
 - un renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes prises en charge non-limitées aux initiatives pour l'emploi ;
- l'obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultants devront être repris par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

Il est évident que le maintien dans l'emploi aille de pair avec une protection contre des licenciements.

B. La protection contre les licenciements

Sachant qu'un licenciement impacte de façon significative l'existence d'un salarié et de sa famille, le LCGB prône pour :

- la révision des indemnités de départ légales des délais de préavis et des procédures prévus par le Code du travail ;
- en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal du travail, l'obligation légale pour l'employeur de réembaucher le salarié concerné sans modification du contrat de travail (avec le bénéfice d'une protection spéciale contre un licenciement ultérieur) ;
- la garantie du respect des périodes de protection spéciale contre un licenciement économique en cas de transfert d'entreprise ;
- l'abolition de la limite de la période de protection (maladie ou reclassement) avec possibilité d'une demande en nullité en cas de licenciement ;
- la réglementation législative au niveau des contrats de travail « multi-employeurs » au sein d'un même groupe. Cette pratique se multiplie et cause beaucoup d'insécurité quant au donneur d'ordre, au temps de travail, aux congés, aux élections sociales, etc.

C. Le renforcement des droits des salariés dans le cadre des plans sociaux

Dans une époque de globalisation, les centres de décisions de bon nombre d'entreprises implantées au Grand-Duché de Luxembourg se situent à l'étranger. Ceci peut engendrer des décisions stratégiques défavorables pour l'économie luxembourgeoise. Dans ce sens, les plans sociaux risquent de se multiplier, comme l'illustre à merveille le secteur financier.

Suite à des problèmes régulièrement rencontrés lors des négociations de plans sociaux, le LCGB réclame une amélioration des dispositions légales sur les licenciements collectifs, notamment au niveau de :

- l'application des dispositions légales relatives aux licenciements collectifs en cas de cessation des activités d'une entreprise à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité ;
- la définition d'une durée maximale légale de la période de notification des licenciements ;
- la clarification et le renforcement des dispositions légales concernant les renseignements à fournir aux représentants des salariés préalablement à la négociation d'un plan social ;
- le rallongement des délais de négociation d'un plan social en introduisant une double période de 15 jours (15 jours plan maintien de l'emploi / 15 jours plan social) ;
- la garantie du droit de grève en cas de non-conciliation prononcée.

Si les marges de manœuvre au niveau de la prévention des plans sociaux sont déjà très limitées, cette remarque est encore plus pertinente en ce qui concerne la prévention de faillites. Dans ce domaine, la législation luxembourgeoise actuellement en vigueur doit être revue et renforcée dans l'intérêt des salariés.

D. Le renforcement des droits des salariés en cas de faillites

Le LCGB est d'avis que le volet social constitue l'aspect le moins développé. Afin de garantir que la sauvegarde de l'existence et le niveau de vie des salariés employés par des entreprises en faillite, le LCGB revendique une adaptation du cadre légal par :

- l'accélération de la procédure pour le jugement de faillite dès que les arriérés de salaires s'étendent sur une période prédéterminée par la loi ;
- l'ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le jour de la faillite ;
- l'égalité de traitement entre les salariés victimes d'une faillite et ceux, qui ont été licenciés pour raisons économiques, notamment quant aux indemnités de départ légales ;
- l'application des conditions de préavis légaux en cas de licenciement aux salariés victimes d'une faillite (actuellement : salaire du mois de survenance, salaire du mois suivant + une indemnité de 50 % du préavis, auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement) ;
- l'abolition de la limitation aux seules indemnités de préavis légal en cas de faillite pour les salariés avec une ancienneté de moins de 5 ans ;
- l'amélioration des dispositions relatives aux créances salariales avec notamment :
 - l'augmentation du plafond du superprivilège (actuellement fixé à 6x le salaire social minimum) ;
 - l'extension du délai de 6 mois et suppression de la condition de consécutive des mois précédant la faillite ;
 - prise en compte de l'indemnité de départ dans le calcul des créances et du superprivilège.

Le chômage étant la conséquence d'une politique de maintien de l'emploi échouée, une série de réformes s'impose également à ce niveau.

E. Les modalités du chômage

Le LCGB défend le point de vue que l'absence de sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit être prise en compte et que des mesures doivent être mises en place pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

Concrètement, le LCGB préconise une modification des conditions d'attribution et des modalités du chômage. Cette remarque vaut tout particulièrement pour les chômeurs de longue durée, qui constituent presque la moitié des demandeurs d'emploi. Ainsi, le LCGB revendique :

- la prolongation de la durée d'indemnisation du chômage ;
- l'amélioration de l'indemnité en garantissant que le montant correspond à tout moment à 80 % de la dernière rémunération avec comme limite supérieure le plafond cotisable (5x le SSM) ;
- l'abolition d'une condition de durée hebdomadaire de travail pour avoir droit à l'indemnité pour les salariés à temps partiel ;
- l'abolition du principe de proportionnalité de la période d'indemnisation pour les salariés dont le CDD prend fin ou dont le CDI est résilié avant une période de 12 mois ;
- la prolongation de la durée de l'indemnisation jusqu'au reclassement définitif dans un emploi stable (sous condition de suivre des formations continues ou des mesures de réinsertion).

Il est fréquent qu'en cas d'une réintégration sur le marché de travail, le salarié ne retrouve pourtant pas le même salaire, ce qui peut poser problème, que ce soit avec ou sans le bénéfice d'une aide au réemploi.

F. L'aide au réemploi

La récente réforme de l'aide au réemploi a introduit de nombreuses détériorations, qui doivent être rectifiées d'urgence.

Dans ce contexte, le LCGB revendique :

- l'abolition de toute condition d'âge ;
- le droit à l'aide au réemploi sans distinction entre le CDI et le CDD et sans condition de durée minimale du contrat de travail ;
- la garantie légale d'un droit non-conditionné à l'aide au réemploi pendant 48 mois ;
- la mise en place d'un mécanisme pour éviter que la nouvelle règle de détermination du montant de l'aide au réemploi (90 % de la rémunération antérieure avec obligation de ne pas dépasser 50 % du salaire payé par l'employeur) entraîne des pertes financières substantielles pour le demandeur d'emploi.

Pour le LCGB, le problème du chômage de longue durée est indissociable de celui du reclassement professionnel de salariés incapables de continuer à exercer leur dernier emploi. Il est à noter que 1/3 des chômeurs de longue durée sont des personnes en reclassement externe ayant le statut de salarié handicapé.

G. Le reclassement professionnel

Le projet de loi 7309 relatif au reclassement professionnel apporte certes une série d'améliorations, mais plusieurs problèmes resteront irrésolus si ce projet est voté en l'état actuel.

Pour cette raison, le LCGB préconise des adaptations supplémentaires, dont notamment :

- un reclassement interne sans perte de salaire :
 - le salarié doit avoir droit au paiement de son salaire intégral par l'employeur. Toute différence due aux restrictions de travail du salarié devra être remboursé directement par l'Etat à l'employeur, afin d'éviter des pertes de salaires en raison de la détention de deux cartes d'impôt ;
 - le salarié doit avoir droit à toute augmentation salariale (conventionnelle ou non-conventionnelle). A ce niveau, le texte du projet de loi 7309 manque de précision ou ne garantit tout simplement pas en termes de salaires une égalité de traitement des salariés reclassés avec le reste du personnel.
En effet, le projet de loi prévoit uniquement l'abolition du principe d'une réduction de l'indemnité compensatoire en cas d'augmentations de salaire « résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ». Toute autre augmentation salariale semble être exclue et pourrait toujours être déduite de l'indemnité compensatoire.
A cela s'ajoute que l'application des augmentations conventionnelles peut uniquement jouer sur la partie payée par l'employeur et non pas sur l'indemnité étatique faisant en sorte que le salarié reclassé ne peut jamais profiter pleinement des augmentations négociées ;
- le remplacement du système du reclassement externe par un automatisme légal visant l'attribution d'une pension d'invalidité ou de vieillesse à tout salarié en reclassement externe pendant 2 ans.

Une autre question en lien direct avec l'existence des salariés et de leur famille constitue l'accès un logement décent et à des prix abordables. Il est à noter que le coût du logement constitue un facteur non-négligeable pour les ménages et leurs revenus.

6. Le logement

Face à la croissance démographique importante et une offre de logement insuffisante, les prix du mètre carré et les loyers des maisons et appartements ne cessent d'augmenter et le coût de logement (loyers ou remboursement d'un emprunt immobilier) représente selon le STATEC 42 % du revenu des ménages modestes. Le pourcentage des citoyens en mesure d'acheter un bien immobilier au Luxembourg diminue de plus en plus face à ce phénomène. Ce sont avant tous les jeunes générations et familles à revenus modestes, qui éprouvent de plus en plus de difficultés à s'acquérir un logement au pays et à démarrer ainsi leur propre vie de famille.

Le Luxembourg doit remédier à cette problématique en garantissant la mise à disposition de logements qualitatifs à des prix abordables pour héberger les citoyens et empêcher l'intensification des flux migratoires vers l'autre côté de la frontière luxembourgeoise.

Dans ce contexte, le LCGB revendique :

- la mise en place de mécanismes réglant les prix des biens nécessaires à la vie courante et du logement ;
- une lutte plus poussée contre la spéculation immobilière afin de garantir aux jeunes générations et aux familles à revenus modestes l'accès à des logements à prix abordables ;
- l'imposition systématique des immeubles non-habités ;
- l'augmentation de l'offre en logements sociaux (achat et location) ;
- la mise en place d'instruments permettant à chaque propriétaire d'améliorer le bilan énergétique de sa propriété immobilière sans que les frais soient, en cas de mise en location, imputés sur le loyer.

Pour ce qui est de la subvention de loyer, pouvant être accordée aux ménages à faibles revenus en cas de location d'un logement au Luxembourg, plusieurs adaptations sont nécessaires pour permettre un élargissement supplémentaire de la population cible des bénéficiaires.

A ce titre, le LCGB revendique :

- l'introduction de loyers de référence différents en fonction des différentes zones géographiques ;
- l'adaptation régulière des loyers de référence, des seuils de faibles revenus pour être éligible à prendre en compte et des plafonds de la subvention au loyer ;
- l'adaptation automatique des seuils de faibles revenus aux variations du coût de la vie ;
- l'abolition de la condition de pouvoir justifier de revenus réguliers de minimum 3 mois.

Toutes ces améliorations n'empêchent cependant pas qu'une bonne formation de base constitue la condition sine qua non pour trouver un emploi bien rémunéré permettant le financement d'un logement propre.

7. La formation

De nos jours, la formation et l'emploi sont étroitement liés, l'un étant de plus en plus la condition de l'autre. Il s'y ajoute que les jeunes constituent une ressource et richesse importante pour le marché du travail du Grand-Duché de Luxembourg. Ainsi, il s'avère d'autant plus important pour le LCGB d'investir davantage dans une bonne formation initiale des jeunes générations, ce qui équivaut à l'investissement dans un futur propice pour le Luxembourg et une plus-value pour l'économie luxembourgeoise à long terme.

A. La formation initiale

Afin d'augmenter l'employabilité des personnes à la recherche d'un travail, une bonne formation initiale constitue l'élément essentiel pour bien démarrer dans la vie professionnelle. À ce propos, le LCGB œuvre pour :

- une politique d'éducation, où l'enseignement primaire, secondaire et post-secondaire offre à chacun une formation initiale de qualité ainsi qu'adaptée aux exigences et tendances actuelles du monde du travail ;
- une lutte plus poussée contre l'échec scolaire, notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés d'apprentissage ;
- la mise en place d'un plan scolaire susceptible d'être adapté en fonction des besoins spécifiques des élèves ;
- le renforcement et l'encouragement de l'apprentissage multilingue ;
- la relance du système dual de l'apprentissage (école-entreprises) au Luxembourg ;
- le développement d'un plan d'action axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et l'éducation pour sortir des parcours vers des emplois, qui enferment les élèves dans des professions stéréotypées.

Pour les jeunes peu qualifiés, le LCGB maintient sa revendication visant l'introduction d'une nouvelle forme du contrat d'initiation-emploi (CIE), qui a pour objectif d'assurer à son bénéficiaire une formation pratique et sur le tas (« learning by doing ») afin de faciliter l'intégration des jeunes générations moins qualifiées sur le marché du travail.

En ce qui concerne les détenteurs de diplômes et qualifications étrangers, le Luxembourg doit finalement s'engager pour une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'ancienneté via des accords bilatéraux.

B. Les stages

En matière de stages, le LCGB revendique plusieurs améliorations, dont notamment :

- la mise en place d'un cadre légal général, qui permet aux stagiaires de bénéficier de l'affiliation au régime d'assurance sociale pendant toute la période de stage ;
- l'introduction d'un système d'indemnisation généralisé pour les différentes formes de stages (avec paiement des cotisations sociales sur ces indemnités de stage).

C. Etudes supérieures et bourses

Compte tenu d'une entrée de plus en plus tardive sur le marché de travail de la jeune génération ayant poursuivie des études supérieures, le LCGB est d'avis que les années d'études devraient être prises en compte en tant qu'années de cotisation au régime d'assurance pension.

En matière de législation des bourses d'études, plusieurs améliorations s'imposent pour le LCGB :

- la révision à la hausse du montant de base ;
- la révision des conditions d'attribution de la bourse de mobilité ;
- l'introduction du droit à l'intégralité de l'aide financière sous forme de prêt ;
- la prise en charge intégrale par l'Etat des frais d'inscription à une école supérieure de renommée.

D. La formation continue

Comme nous venons déjà de le citer, la lutte contre la cassure digitale doit également occuper une place importante dans toute réflexion liée aux formations continues. Ainsi, le LCGB préconise de revoir les formations continues afin d'y intégrer des formations visant à lutter contre l'illettrisme numérique permettant ainsi l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de leur capacité de maintenir cet emploi.

D'autres points importants en matière de formation continue constituent pour le LCGB :

- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises) ;
- le renforcement de la formation continue par le développement, la structuration et la centralisation de l'offre.

La santé et la sécurité sociale constituent un dernier grand champ d'action, qui mérite une série d'améliorations.

8. Santé et sécurité sociale

Pour le LCGB, les principes clés de notre assurance sociale doivent toujours rester la solidarité nationale, la solidarité entre générations, l'équité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Il convient surtout d'assurer la pérennité de notre sécurité sociale en tenant compte de l'évolution de la société, de la démographie et des nouveaux besoins, qui en découlent.

Face aux défis que pose le financement de la sécurité sociale, le LCGB continue, au niveau de l'assurance vieillesse, de l'assurance maladie-maternité et de l'assurance dépendance, à s'opposer à toute détérioration des prestations au détriment des assurés.

A. L'assurance maladie-maternité

Dans ce contexte, le LCGB milite en faveur de plusieurs mesures :

- le maintien du système de gestion tripartite de l'assurance maladie-maternité ;
- une abolition du plafond cotisable pour les prestations en nature de l'assurance maladie ;
- le rétablissement d'un plafond maximal légal ;

- des sources alternatives et complémentaires de financement ;
- l'analyse régulière du niveau de participation des assurés et des délais de remboursement ;
- la généralisation du tiers payant chez les médecins avec le maintien du principe que les factures continuent à être remises pour information aux assurés afin de faciliter le contrôle et d'éviter les abus de la part des médecins ;
- la mise en œuvre rapide des améliorations des prestations décidées en 2016 et 2017 par la quadripartite au sein de la commission de nomenclature (soins dentaires) et au sein du conseil d'administration de la CNS (aides visuelles) ;
- la mise en œuvre d'efforts supplémentaires pour une amélioration des prestations de l'assurance maladie-maternité (soins dentaires, lunettes et lentilles de contact, médecine préventive, etc.) ;
- la reconnaissance de la médecine complémentaire pour assurer le paiement des compléments différentiels pour les frais liés aux médecines non conventionnelles (p.ex. chiropratique, ostéopathie, diététique, acupuncture, etc.) ;
- la mise en place d'un système de révision et d'actualisation systématique et automatique des différentes nomenclatures des actes et services ;
- la révision des modalités relatives au transfert à l'étranger afin d'éviter des cas de rigueur en relation avec la condition de l'autorisation préalable.

B. La politique de santé

En matière de santé, le LCGB s'oppose notamment à l'introduction d'une tarification à l'activité dans le secteur hospitalier. En ce qui concerne le nombre de lits hospitaliers, un suivi régulier avec adaptation ponctuelle du cadre légal s'impose. Dans le contexte du virage ambulatoire, le développement d'une hospitalisation à domicile s'avère nécessaire. L'accès à des équipements spécialisés, comme l'IRM, doit être accéléré.

Finalement, l'audit sur le fonctionnement des services d'urgences et ses différentes recommandations doivent être mises en œuvre au plus vite possible. La priorité absolue doit résider sur :

- le pilotage des services d'urgence ;
- le tri des patients à l'entrée de l'hôpital si nécessaire via l'intégration des maisons médicales directement dans l'établissement hospitalier ;
- la mise en place d'une filière rapide de prise en charge des assurés ayant une urgence de faible gravité ;
- une évaluation régulière des besoins en personnel aux urgences et si nécessaire l'adaptation de la nomenclature des actes médicaux en ce qui concerne les services d'urgence ;
- l'information systématique des assurés en urgences sur leur prise en charge.

C. L'assurance vieillesse

Dans ce domaine de la sécurité sociale, aucune réforme ne pourra faire abstraction des règles et promesses données aux actifs actuels. Compte tenu d'un niveau de réserves dépassant actuellement plus de 4 fois le montant des dépenses annuelles, d'une actualisation régulière des bilans techniques de l'assurance pension, une réforme à chaud est absolument à éviter. Cependant des améliorations ponctuelles s'avèrent nécessaires pour le LCGB.

Tout au long de la dernière réforme de notre système des pensions, le LCGB a défendu le principe de l'égalité des droits, obligations et possibilités pour tous les assurés. En conséquence, le LCGB revendique un système de pensions plus équitable moyennant :

- des sources alternatives et complémentaires de financement ;
- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension ;
- l'introduction d'un système des pensions complémentaires public (2^e pilier), qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;
- la prise en compte des années d'études comme des années travaillées et non pas des années assimilées ;
- une harmonisation entre le plafond cotisable de la fonction publique et du secteur privé ;
- la diminution du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits de pension.

D. L'assurance dépendance

Compte tenu des détériorations déjà opérées au niveau de l'assurance dépendance (mesures du paquet pour l'avenir des enfants, réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 entre-temps amendée sur certains points), le LCGB maintient son avis qu'un bilan régulier s'impose avec nécessité d'adaptations ponctuelles en cas de détection d'une diminution des prestations ou d'une perte de qualité.

Comme il l'a fait tout au long du processus de la réforme de l'assurance dépendance, le LCGB revendique :

- un bilan des amendements entrés en vigueur au 1^{er} septembre 2018 afin de vérifier l'absence d'une détérioration des prestations avant 2018 ;
- une garantie d'emploi pour le personnel non-qualifié et qualifié en cas de réduction des prestations dues à la réforme de l'assurance dépendance ;
- un élargissement des recettes de l'assurance dépendance par une participation des entreprises au financement et une augmentation de la participation étatique à 45 % des dépenses courantes ;
- l'abolition des facteurs d'ajustement appliqués toutes les années impaires aux forfaits définis pour les actes essentiels de la vie ;
- l'introduction d'un plafond maximal légal ;
- la révision du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique ;
- une étude des prix de pension avec monitoring régulier des hausses appliquées par les prestataires ;
- une analyse entre partenaires sociaux du 1^{er} rapport biennal prévu dans le cadre des contrôles de qualité ;
- le rétablissement des courses-sorties sous forme d'un acte isolé, notamment parce que le mélange entre courses-sorties et gardes manque de transparence.

La législation actuelle relative aux élections des délégations du personnel constitue un dernier sujet sur lequel le LCGB tient à tirer votre attention.

8. Le dialogue social à l'intérieur des entreprises

La récente réforme sur les délégations du personnel a certes apporté une certaine modernisation du cadre légal, mais ne tient pas compte d'une manière suffisante de l'introduction du statut unique, respectivement de la nécessité de démocratisation des entreprises et le besoin de rendre plus transparent les décisions au sein des entreprises.

Dans ce dossier, le LCGB milite pour :

- la mise à disposition des moyens aux représentants des salariés proportionnellement aux résultats des élections ;
- l'obligation légale pour l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires pour le bon accomplissement des tâches des représentants des salariés ;
- la révision des modalités du vote par correspondance afin d'étendre le délai de renvoi des bulletins de vote par les salariés de l'entreprise à au moins 4 semaines ;
- l'obligation du vote électronique sur simple demande des organisations syndicales ou de la délégation du personnel ;
- le renforcement de la protection contre le licenciement des représentants du personnel ;
- le maintien du comité mixte.

En vous remerciant des suites que vous réservez à la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de notre très haute considération.



Francis LOMEL
Secrétaire général



Patrick DURY
Président national du LCGB



Maria MENDES
Secrétaire générale adjointe



Christophe KNEBELER
Secrétaire général adjoint



Robert FORNIERI
Secrétaire général adjoint