

10/2023

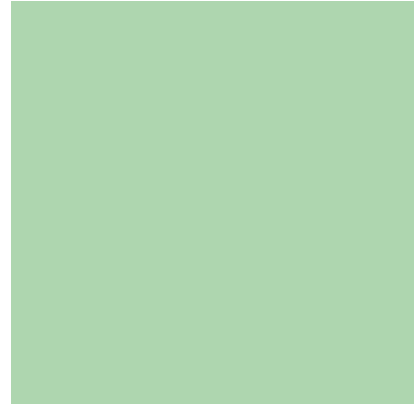
NOTE DU LCGB AU FORMATEUR



Avoir un temps d'avance sur demain ; c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur ; c'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs ; c'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.

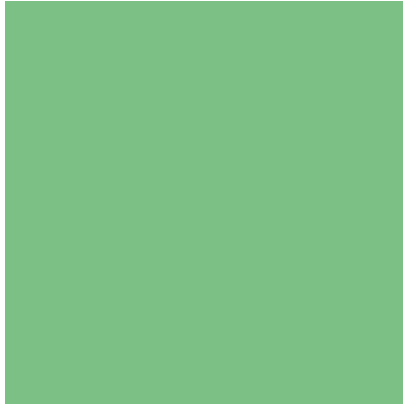
Pour ce faire, le dialogue social aura un rôle important à jouer.

Dialogue social



SOMMAIRE

- 4 **Introduction**
- 6 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est favoriser et encourager le dialogue social**
 - A. Dialogue social tripartite
 - B. Dialogue social à l'intérieur des entreprises
- 8 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales**
 - A. Redistribution équitable de la richesse économique
 - B. Lutte contre la précarité au travail
 - C. Accès au logement à des prix abordables
- 9 D. Lutte contre toute forme de discrimination
- 10 E. Nécessité d'une politique écologique socialement équitable et respectueuse des libertés individuelles et fondamentales des citoyens
- 11 F. Principe de l'égalité de traitement entre secteur privé et public face aux risques existentiels
- 11 G. Ouverture du droit de vote pour les élections législatives aux résidents étrangers
- 11 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat**
 - A. Maintien intégral de l'index et de l'ajustement des pensions
 - B. Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires
- 12 C. Augmentation du salaire social minimum au-delà du seuil de pauvreté
- 12 D. Amélioration des allocations familiales
- 13 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les existences**
 - A. Renforcement des outils de maintien dans l'emploi
- 14 B. Suppression de la limite des 78 semaines de maladie
- 14 C. Amélioration du reclassement professionnel
- 15 D. Meilleure protection contre les licenciements
- 15 E. Amélioration des modalités de chômage et de l'aide au réemploi
- 16 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue**
 - A. Renforcement du congé individuel de formation
 - B. Stimulation de l'apprentissage et de la formation sur le tas en entreprise
 - C. Droit du salarié à la qualification
 - D. Simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- 17 E. Promotion du congé linguistique
- 17 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation**
 - A. Lutte contre la cassure digitale par la formation



- 18 B. Réglementation du travail via des plateformes de travail
C. Protection des salariés
- 19 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail**
- 20 A. Réforme du cadre légal pour une organisation du temps de travail via la cogestion
B. Développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée
C. Redistribution des gains de productivité par une réduction du temps de travail
- 21 D. Renforcement des comptes épargne-temps (CET)
E. Adaptation du temps de travail en fonction des besoins de chacun
- 22 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer la santé et la sécurité au travail**
- A. Analyse ergonomique du travail
B. Développement d'outils permettant d'améliorer la sécurité au travail
- 23 C. Prévention et gestion des risques pour la santé au travail
- 24 **Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour une sécurité sociale et un système de santé justes et innovants**
- A. En matière de santé et de sécurité sociale, l'intérêt des assurés doit primer
B. Financement de l'assurance maladie-maternité
- 25 C. Amélioration régulière des remboursements par la CNS
D. Un système de pension plus équitable
- 26 **Les valeurs et engagements du LCGB**



INTRODUCTION

Jusqu'en février 2020, le Luxembourg a affiché une bonne croissance économique et une évolution de l'emploi positive ainsi que des finances publiques stables. Cette situation a été fondamentalement bouleversée avec l'arrivée de la pandémie du COVID-19 puis par la crise énergétique due à l'agression russe de l'Ukraine.

Au vu de ces multicrises, le risque d'une crise sociale majeure est plus que réel. Déjà avant l'éclatement de la pandémie, les inégalités se sont de plus en plus accentuées et le taux de risque de pauvreté a affiché une tendance à la hausse. Les personnes les plus exposées au risque de pauvreté sont les familles monoparentales, largement composées de femmes et les salariés à contrat de travail précaire (CDD, intérim, temps partiel involontaire, etc.).

Le pouvoir d'achat des ménages a également été impacté négativement vu les pertes de revenus dues au recours massif au chômage partiel pendant les pires moments de la pandémie et l'impact de la crise énergétique sur l'inflation. De ce fait, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé pour une sortie sociale des multicrises. C'est également à ce titre que les trois accords tripartites du 31 mars 2022, du 28 septembre 2022 et du 7 mars 2023 ont justement mis l'accent sur une politique de crédits d'impôts ciblés et le maintien du système de l'indexation automatique.

Dans les mois à venir, la politique fiscale aura certes un rôle primordial à jouer. Bien que la réforme fiscale de 2017 ait engendré des allègements fiscaux, l'imposition des ménages est toujours beaucoup plus importante que celle des entreprises. En outre, les pertes de pouvoir d'achat dues aux mesures d'économies introduites suite à la crise de 2008 n'ont pas été entièrement compensées par la réforme fiscale de 2017 et le « Mëttestandsbockel » reste malgré tout toujours très prononcé. Des allègements fiscaux supplémentaires pour les ménages sont donc non seulement justifiés, mais absolument nécessaires.

Comme le pouvoir d'achat des salariés dépend largement de leur source de revenu qu'est l'emploi, licenciements et faillites constituent, aussi bien en temps normaux qu'en temps de crise, un risque existentiel non négligeable pour les salariés du secteur privé. Comme le maintien dans l'emploi se heurte généralement aux recours récurrents à des plans sociaux dans le cadre de restructurations d'entreprises et au risque de faillites, le renforcement de la protection sociale et la sauvegarde des existences des salariés doit constituer une priorité absolue.

La maladie constitue le deuxième grand risque existentiel où le cadre légal confère une protection insuffisante aux salariés du secteur privé. La seule adaptation notable à ce niveau, aussi minime qu'elle soit, constitue l'augmentation de la limite légale de 52 à 78 semaines de maladie. Le problème de fond de la résiliation automatique du contrat de travail de salariés gravement malades reste toujours irrésolu. Les limites de cette réglementation sont devenues plus qu'apparentes pendant la crise sanitaire et démontrent qu'une solution définitive doit être trouvée à ce niveau. En même temps, les avis contradictoires du contrôle médical et de la médecine du travail restent une réalité récurrente qui s'est même aggravée. Dans ce contexte, les problèmes en relation avec le reclassement professionnel, en termes de pertes de revenus pour les reclassés internes et de sauvegarde de l'existence pour les reclassés externes, se sont accentués suite à la réforme entrée en vigueur en 2016 et ont seulement été partiellement rectifiés fin 2020.

A ces problèmes économiques et sociaux se rajoutent les défis sociétaux liés au changement climatique, à la digitalisation et au

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST FAVORISER ET ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL

Depuis des décennies, le dialogue social a fait ses preuves comme garant du progrès social et de la paix sociale au Luxembourg. Compte tenu des avancées négociées au niveau national (droit du travail, droit de la sécurité sociale, mesures familiales, etc.) et des acquis sociaux issus des négociations collectives, le LCGB œuvre pour le maintien voire même le renforcement du dialogue social à tous les niveaux.

A

Dialogue social tripartite

Le modèle tripartite a fait ses preuves au cours de plus de quatre décennies et récemment dans la gestion de la crise sanitaire et de la crise énergétique. En outre, la gestion tripartite de la sécurité sociale a permis de développer un niveau et une protection sociale remarquable en maintenant, grâce à un financement à trois (employeurs, salariés et budget de l'Etat) et des cotisations sociales à un niveau compétitif par rapport à nos voisins.

Le Comité de Conjoncture est un autre exemple phare pour démontrer les bienfaits du modèle tripartite pour tous les acteurs concernés. Cette structure a non seulement permis de mieux gérer les effets conjoncturels et structurels de notre économie (chômage technique, préretraite ajustement), mais sert également à préparer l'avenir dans un esprit de sauvegarder les existences des salariés et la pérennité des emplois concernés. C'est aussi à ce niveau où le gouvernement et les partenaires sociaux ont pu trouver rapidement et facilement une réponse à la crise sanitaire en adaptant de manière pragmatique le dispositif du chômage partiel aux exigences de la situation.

Il en résulte que le LCGB :

- constate que le modèle tripartite a indéniablement fait ses preuves au cours des cinquante dernières années et était le garant d'une paix sociale compte tenu des nombreux compromis issus des négociations tripartites ;
- se déclare sans équivoque pour le maintien du modèle social luxembourgeois et de ce fait du modèle tripartite sous toutes ses formes ;
- demande au nouveau gouvernement de se servir à fond de la Tripartite nationale, instrument phare du dialogue social luxembourgeois, pour maîtriser les multirisques actuelles, mettre en œuvre une sortie sociale de ces multirisques et préparer un après-crise prospère pour tous.

B

Dialogue social à l'intérieur des entreprises

En ces temps de multirisques que nous vivons actuellement, un dialogue social de haute qualité est indispensable au sein des entreprises. Il importe que les délégués du personnel et leurs secrétaires syndicaux d'une part et les employeurs d'autre part possèdent au sein des entreprises la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail.

a. Révision du cadre légal relatif aux délégations du personnel

Le LCGB défend une réforme de la loi sur la représentation du personnel afin d'atteindre certains objectifs prioritaires :

- le renforcement du travail syndical dans un monde en évolution constante ;
- le renforcement du rôle des syndicats représentatifs au niveau national dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises ;
- l'introduction du principe de l'allocation proportionnelle des crédits d'heures en fonction du résultat obtenu lors du scrutin ;
- l'adaptation des missions et des moyens des représentants du personnel ;
- l'amélioration substantielle des moyens mis à disposition des délégations du personnel (locaux, droits des délégués, obligations précises pour l'employeur) ;
- une définition précise des informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel et introduire des punitions plus sévères en cas d'infraction par l'employeur.
- l'introduction au niveau législatif une plus grande protection des représentants du personnel contre le licenciement et la sécurisation de leur carrière.

b. Négociations de conventions collectives attractives

Le monde du travail est en constante évolution. Afin d'offrir à l'ensemble du personnel les mêmes opportunités et perspectives, les conventions collectives doivent être modernes, motivantes et adaptées à l'ensemble des salariés. A ce propos, le LCGB revendique une modernisation de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits de travail ainsi que l'Office national de conciliation afin de renforcer le rôle des syndicats ayant la représentativité nationale et de leur faciliter la négociation de conventions collectives. Pour sa part, le LCGB s'engage à négocier des conventions collectives de travail modernes, qui reflètent les besoins actuels des salariés et qui constituent une nette amélioration du cadre légal. Concrètement, le LCGB vise à défendre et négocier :

- le maintien des avantages des conventions collectives respectives et l'application de la meilleure pratique ;
- des augmentations salariales annuelles et linéaires à titre de reconnaissance de l'engagement des salariés ;
- des grilles de salaire pour assurer une garantie de carrière ;
- des primes de fin d'année ou des pécules de vacances ;
- la participation des salariés à la distribution des bénéfices réalisés grâce à leur main d'œuvre et leur savoir-faire afin de les valoriser et motiver ;
- l'adaptation des carrières prévue dans les conventions collectives de travail sur les fonctions réellement exercées et intégration des carrières non encore prévues dans les conventions collectives de travail ;
- la valorisation des postes à responsabilité via une meilleure politique de rémunération ;
- le choix du salarié pour compenser ces augmentations salariales par du temps libre ;
- la rémunération ou la compensation par du temps de repos des heures supplémentaires selon le choix du salarié ;
- l'introduction de congés d'ancienneté afin de valoriser les collaborateurs fidèles pendant de longues années ;
- le droit au temps partiel ;
- le droit à un horaire mobile selon les possibilités de l'entreprise en question ;
- la négociation de régimes de télétravail et des modalités relatives au droit à la déconnexion ;
- l'introduction d'avantages en nature (p.ex. chèques-repas, régime de pension complémentaire, assurance complémentaire de santé) ;
- la mise en place d'un système d'évaluation crédible et sécurisé qui permet aux salariés méritants une évolution de carrière par des augmentations linéaires en pourcentage ou en montant fixe mensuel.

c. Droit de grève

Bien que le LCGB cherche toujours de privilégier l'approche de la recherche d'un compromis entre partenaires sociaux par le biais du dialogue social, le droit de grève des syndicats est fortement entravé par un encadrement trop strict du point de vue légal et administratif. Non seulement faut-il respecter les délais prévus par la loi, mais aucune grève ne peut légalement avoir lieu avant que la procédure de conciliation soit clôturée par le constat de non-conciliation provenant d'un échec des négociations au sein d'une convention collective, soit d'un litige collectif relatif aux conditions de travail ainsi que les licenciements collectifs.

A ce sujet, le LCGB demande au nouveau gouvernement de procéder à une réforme du droit de grève afin que les salariés du Grand-Duché du Luxembourg puissent exercer ce droit sans restrictions administratives si tout autre moyen d'action collectif a échoué pour faire valoir les droits et revendications des salariés. Une telle approche mettrait également l'Office National de Conciliation (ONC) à l'abri de recours juridiques qui pourraient mettre en cause cette institution importante de médiation en cas de litiges dans le cadre du dialogue social.

Concrètement, le LCGB revendique de revoir le cadre légal actuel comme suit :

- De manière générale, le droit de grève ne devrait plus se limiter exclusivement aux seuls litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et en matière de conditions de travail.
- Une procédure accélérée de la saisine de l'ONC doit être mise en place. Dès la date de saisine, les syndicats seront ainsi libres d'utiliser tous les moyens d'actions nécessaires, y compris le droit de grève. Le dépôt d'un préavis de grève auprès de l'ONC suffira pour entamer une action syndicale dans un délai de 48 heures.
- En dehors des saisines de l'ONC, les syndicats doivent également disposer du droit de déposer un préavis de grève d'avertissement auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, dûment validé par celui-ci, qui suffira pour entamer une action syndicale endéans un délai de 48 heures.

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST RÉDUIRE LES INJUSTICES SOCIALES

Le LCGB œuvre pour une politique de travail décente, qui ne peut être atteinte que via une lutte contre toute forme de discrimination et une politique garantissant l'égalité des chances et de traitement. Concrètement, le LCGB revendique une politique ancrée sur la redistribution équitable de la richesse économique, la lutte contre la précarité au travail, l'accès équitable à des logements décents à des prix abordables, l'égalité des genres et une lutte plus prononcée contre toute forme de discriminations.

A

Redistribution équitable de la richesse économique

La richesse économique du Luxembourg est le fruit du travail des salariés du secteur privé. De ce fait, le LCGB est d'avis que les entreprises doivent tout faire pour garantir une redistribution de la richesse produite par les salariés du secteur privé, en reconnaissant, à leur plus juste valeur, les compétences et l'engagement de chaque salarié par la négociation de conventions collectives dignes et une participation au bénéfice.

B

Lutte contre la précarité au travail

Le LCGB demande au nouveau gouvernement de garantir des conditions de travail décentes et une forte protection sociale à chaque salarié du Grand-Duché. Ce sont les conditions indispensables pour maintenir un niveau de vie adéquat et un développement économique socialement équitable.

Concrètement, le LCGB revendique le maintien du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) comme contrat standard. L'emploi sous contrat à durée déterminée (CDD) et le travail intérimaire doivent rester l'exception absolue afin de garantir la sauvegarde des existences et une sécurisation du parcours professionnel.

C

Accès au logement à des prix abordables

Face à la demande en logement supérieure à l'offre, les prix du mètre carré et les loyers des maisons et appartements ne cessent d'augmenter dans un rythme beaucoup plus important que l'évolution des salaires. Par conséquent le pouvoir d'achat des ménages diminue face à une surcharge financière du logement de plus en plus prononcée. Le logement locatif social ne constitue pas d'alternative non plus pour les ménages à faibles revenus puisque le nombre d'habitations disponibles est beaucoup trop limité face à la demande importante. A cela s'ajoute que les jeunes professionnels et les jeunes familles ne remplissent rarement les critères de revenus pour accéder à un logement social sans être en mesure de pouvoir acheter une habitation au prix du marché immobilier privé.

Il en résulte que de plus en plus de résidents se voient contraints à s'installer dans les régions frontalières. Cette tendance s'est vue accélérer par la politique monétaire que la Banque centrale européenne (BCE) mène depuis un an et qui vise essentiellement un resserrement massif des conditions de crédit. En rendant l'accès aux crédits immobiliers très restrictif, les banques ont ainsi fait artificiellement chuter les ventes immobilières et freiné de nouveaux projets de construction. Cette évolution pèse lourdement sur les activités du secteur de la construction et de l'artisanat, mais également sur les ménages qui ont des prêts à taux variables ou les citoyens qui désirent acquérir un logement. Il en est de même pour les habitants qui louent un logement puisque la baisse artificielle des ventes d'immeubles a engendré une hausse importante des loyers.

Compte tenu de cette crise sociale due aux prix élevés des logements et à la pénurie de logements à prix abordable au Luxembourg, le LCGB revendique :

- la convocation d'une tripartite nationale portant exclusivement sur la crise du logement ;
- l'augmentation rapide de l'offre en logements par tous les moyens possibles ;
- l'introduction de mesures visant à garantir un accès aussi large que possible aux crédits immobiliers ;
- l'augmentation du nombre de logements sociaux mises à disposition par l'Etat et les communes ;
- la mise en place de mécanismes de contrôle des prix du marché immobilier afin de lutter plus efficacement contre la spéculation immobilière et de garantir un accès suffisant à des logements à prix abordables ;
- l'imposition systématique des immeubles non-habités et des terrains non-bâties via l'impôt foncier (sauf terrains à usage agricole et terrains non-bâties retenus pour les enfants) ;
- le maintien du montant actuel de l'impôt foncier, voir l'exonération fiscale pour les immeubles occupés à titre d'habitation personnelle principale ;
- l'adaptation régulière du montant du crédit d'impôt (« Belle-gen Akt ») à l'évolution des prix immobiliers.

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 et de l'aide étatique au financement d'une garantie locative, plusieurs adaptations restent nécessaires pour permettre un élargissement supplémentaire de la population cible des bénéficiaires. A ce titre, le LCGB revendique :

- l'introduction de plusieurs loyers de référence en fonction de différentes zones géographiques et leur adaptation régulière à l'évolution des prix immobiliers ;
- l'adaptation régulière des montants de la subvention de loyer à l'évolution des prix immobiliers ;
- l'adaptation automatique au coût de la vie des seuils de faibles revenus pour être éligible pour cette aide ;
- l'abolition de la condition de pouvoir justifier de revenus réguliers pendant minimum 3 mois ;
- la réduction de la garantie locative à un mois de loyer (actuellement : 3 mois de loyer).

Force est de constater qu'en présence de la hausse constante des prix de logement et du resserrement des conditions de crédit, beaucoup de ménages ne disposent pas des moyens financiers suffisants pour acquérir une habitation à faible consommation énergétique. De manière analogue, sans subventions étatiques ciblées, l'assainissement énergétique de nombreuses habitations existantes ne pourra pas être financé par beaucoup de ménages.

Un recours plus poussé des ménages aux énergies renouvelables ne peut selon le LCGB pas se faire sans une politique d'information ciblée de la population sur les possibilités existantes. En même temps, le recours aussi large que possible des ménages aux différentes installations techniques de dernière pointe doit être encouragé par une politique fiscale écologique ou des subsides étatiques ciblés.

Le LCGB défend en outre la position que le nouveau gouvernement doit prendre des mesures afin de garantir que la politique visant à améliorer le bilan énergétique des habitations ne conduit pas à une flambée supplémentaire des prix d'acquisition et des loyers. Dans ce même ordre d'idées, le gouvernement se doit de développer de nouvelles mesures de soutien étatique dédiées spécifiquement aux ménages à faible revenus.



Lutte contre toute forme de discrimination

Cette lutte doit se traduire par la promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Plus concrètement, le LCGB demande au nouveau gouvernement de :

- promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, conformément à la Charte commune signée le 3 décembre 2015 par les partenaires sociaux ;
- mettre en place des mesures efficaces contre la traite des êtres humains ;
- lutter contre toute forme d'extrémisme, conformément aux valeurs fondamentales telles que définies par les statuts du LCGB.

a. Vivre et travailler dans la Grande Région

Sachant que les frontaliers payent, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg et que l'économie luxembourgeoise est dépendante de cette main-d'œuvre, le LCGB défend la position que les salariés frontaliers devraient disposer des mêmes droits et obligations que les salariés résidents luxembourgeois.

Or, au cours de la dernière décennie, la politique gouvernementale luxembourgeoise n'a pas suivi cette logique d'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers. Depuis la nouvelle loi sur les bourses d'études en 2010, plusieurs réformes ont introduit des clauses de résidence directes ou indirectes dans la législation luxembourgeoise pour conditionner l'octroi de certaines prestations. Parmi ces dispositions discriminatoires envers les frontaliers, il convient de citer les faits suivants :

- la limitation du bénéfice des allocations familiales luxembourgeoises aux enfants biologiques et adoptifs, au détriment des beaux-parents frontaliers ;
- la limitation de l'accès des enfants de frontaliers aux bourses d'études luxembourgeoises par une durée de travail minimale des parents au Luxembourg ;

- le rangement automatiquement des frontaliers mariés en classe d'impôt 1 et le conditionnement de l'accès au taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2 à des seuils de revenus (90 % des revenus totaux des frontaliers allemands / français sont imposables au Luxembourg ou si le revenu étranger non soumis à l'impôt luxembourgeois ne dépasse pas 13.000 € ; conditions plus favorables garanties aux frontaliers belges via la convention fiscale belgo-luxembourgeoise : au moins 50 % des revenus professionnels du ménage belge sont imposables au Luxembourg) ;
- le rangement du contribuable frontalier marié à partir de l'année de son 65^e anniversaire dans la classe d'impôt 1 s'il ne remplit pas les conditions d'assimilation précitées, alors que le contribuable résident célibataire est d'office rangé en classe d'impôt 1a à partir de son 65^e anniversaire.

A ce propos, le LCGB demande sans équivoque au nouveau gouvernement de mettre un terme aux discriminations existantes et de s'engager en faveur d'une politique qui ne vise pas à créer de nouvelles discriminations envers les salariés frontaliers.

b. Égalité des genres

Sachant que le nombre de femmes actives sur le marché de travail ne fait qu'augmenter et qu'elles contribuent de façon importante à notre richesse économique, l'égalité des sexes constitue un élément important dans la croissance économique.

Afin de renforcer la position des femmes sur le marché de travail, le LCGB œuvre pour un combat contre la sous-évaluation du travail des femmes et les inconvénients des modalités de travail via les négociations collectives afin de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale. Pour le LCGB, il est primordial que le nouveau gouvernement prenne les mesures nécessaires pour :

- le développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation ;
- l'incitation des employeurs à mener une politique volontariste pour agir contre la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité ;
- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes divorcées qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse ;
- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents qui prennent le choix d'arrêter leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.



Nécessité d'une politique écologique socialement équitable et respectueuse des libertés individuelles et fondamentales des citoyens

Vu le réchauffement climatique et ses conséquences néfastes pour les générations à venir, le nouveau gouvernement doit prendre les initiatives et mesures nécessaires pour lutter contre le changement climatique. Pour le LCGB, ces mesures et initiatives doivent se fonder sur un concept qui permet de réduire les taux d'émissions de gaz à effet de serre, mais qui ne crée pas de nouveaux problèmes sociaux et ne restreindra pas les libertés individuelles fondamentales des citoyens.

De ce fait, le LCGB revendique une politique environnementale qui ne vise pas un simple renchérissement des prix de l'énergie, de l'électricité, du gaz et de l'eau potable au détriment des citoyens à faibles revenus. En parallèle, toute mesure écologique qui pourrait créer une charge supplémentaire pour les ménages doit systématiquement être accompagnée par des mesures sociales importantes pour les personnes à revenus bas et moyens.

Il en est de même pour le respect des droits et libertés fondamentales de chaque citoyen. Pour le LCGB, la lutte contre le changement climatique ne peut pas se faire en portant atteinte aux libertés individuelles et fondamentales tels que le droit d'accès à un logement décent ou le droit à une mobilité individuelle.

Le LCGB défend finalement la position que les citoyens doivent garder le choix des moyens de transport qu'ils comptent utiliser. Le nouveau gouvernement ne peut donc en aucun cas mener une politique qui force les uns, faute de moyens financiers, à recourir au transport public gratuit et qui laisse le privilège du transport individuel aux fortunés.

Alors que l'introduction du transport commun gratuit en 2020 vise notamment à inciter la population à recourir davantage au transport commun plutôt que de favoriser les déplacements individuels, le LCGB rappelle que pas tous les salariés habitent dans des régions ayant un accès approprié au transport au commun. De ce fait, des efforts substantiels doivent être faits pour garantir un meilleur transport en commun tant au niveau des infrastructures et de l'offre qu'au niveau de la ponctualité. La détermination d'une politique de mobilité transfrontalière performante et diversifiée s'avère également primordiale.

En ce qui concerne l'incitation de notre population à recourir à l'électromobilité, le LCGB revendique la mise en place d'une offre intéressante de subsides étatiques pour encourager non seulement les personnes privées, mais également les personnes morales à installer des bornes de charge. En outre, il convient de reconduire la politique des primes d'encouragement pour l'acqui-

sition d'une voiture électrique ou hybride à prix modéré et les installations de bornes de recharge en fonction de critères sociaux.

F

Principe de l'égalité de traitement entre secteur privé et public face aux risques existentiels

Au Luxembourg, le principe de l'égalité de traitement se heurte particulièrement à des inégalités de traitement entre secteur privé et public en ce qui concerne les risques liés à la maladie, à l'invalidité et aux accidents du travail, le risque de perdre son emploi, d'être confronté au chômage et parfois à l'exclusion sociale, le risque de devoir remettre en cause le niveau de vie de sa famille, etc.

Vu ce constat, le LCGB défend le principe que chaque personne travaillant au Luxembourg a le droit à la sauvegarde de son existence et de celle de sa famille. Par conséquent, le LCGB demande au nouveau gouvernement de mettre un terme à l'inégalité de traitement entre secteur privé et public en matière de protection contre les risques du chômage et de la maladie.

G

Ouverture du droit de vote pour les élections législatives aux résidents étrangers

Le gouvernement se doit de réagir face au déficit démocratique important qui exclut 47,4 % de la population résidente de la participation aux élections législatives au niveau national. Une ouverture plus large du droit de vote s'avère absolument nécessaire pour renforcer la cohésion sociale.

Pour le LCGB, l'ouverture du droit de vote actif et passif aux résidents non-luxembourgeois constitue la seule solution possible pour mettre fin au déficit démocratique croissant et pour rééquilibrer la politique en faveur et dans l'intérêt des salariés du secteur privé. Concrètement, le LCGB propose de prévoir de conditionner cette ouverture à un délai de résidence identique à celui pour l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST RENFORCER LE POUVOIR D'ACHAT

Déjà avant la crise sanitaire les inégalités sociales se sont creusées au Luxembourg. Le pouvoir d'achat des ménages a ensuite été négativement impacté par les pertes de revenus dues au recours massif au chômage partiel et l'inflation galopante. Ainsi, le renforcement du pouvoir d'achat constitue un élément-clé pour lutter contre les multicrises et la politique fiscale aura un rôle primordial à jouer dans ce contexte.

A

Maintien intégral de l'index et de l'ajustement des pensions

En tout premier lieu, le LCGB tient à souligner qu'il continue à défendre sa position en ce qui concerne le maintien de l'indexation entière et régulière des salaires et des prestations sociales, une revalorisation régulière du salaire social minimum et le maintien entier de l'ajustement des pensions, il revendique une politique fiscale en faveur des bas salaires et de toute la classe moyenne.

B

Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires

Face aux multicrises des efforts supplémentaires s'avèrent nécessaires afin de diminuer l'impôt sur le revenu et d'augmenter par conséquent le pouvoir d'achat des contribuables. Concrètement, le LCGB demande au nouveau gouvernement d'œuvrer en faveur de :

- 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 refonte des classes d'impôts et la réintroduction de la prise en considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition afin d'alléger la charge fiscale, surtout des catégories de personnes vulnérables ;
- l'abolition de la classe d'impôt 1a et l'attribution de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales avec une augmentation du crédit d'impôt monoparental (CIM) ;
- l'attribution automatique du crédit d'impôt monoparental (CIM) aux familles monoparentales (actuellement c'est le seul crédit d'impôt à être accordé sur demande) ;
- l'abolition du principe d'une réduction de 50 % du CIM en cas de versement d'une pension alimentaire (frais d'entretien, de garde, d'éducation et de formation professionnelle, etc.) dépassent le montant de 2.208 € / an (soit 184 € / mois) dont bénéficie l'enfant ;
- la révision et l'assouplissement du cadre légal actuel des familles monoparentales (aussi longtemps que la classe d'impôt 1a 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 CIM serait plus avantageux qu'une imposition en classe 2 durant les 3 années qui suivent un divorce ou une séparation judiciaire¹ ;
- la revalorisation des minimums 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 du plafond pour intérêts débiteurs sur emprunts, cotisations et primes d'assurance.

C

Augmentation du salaire social minimum au-delà du seuil de pauvreté

Alors que le montant brut du salaire social minimum a fortement progressé au cours des cinq dernières années, ces adaptations restent pourtant insuffisantes pour permettre aux bénéficiaires du salaire social minimum de mener une vie décente.

Pour remédier à cette problématique, le LCGB revendique notamment l'exonération fiscale entière du salaire social minimum et une augmentation régulière des montants du crédit d'impôt salaire social minimum (CSSM) au coût de la vie.

D

Amélioration des allocations familiales

Afin de garantir aux assurés ayant des enfants dans leur ménage un niveau de vie équitable, le LCGB estime qu'une revalorisation du montant des prestations familiales s'avère indispensable.

Dans cette optique, le LCGB demande au nouveau gouvernement de procéder à une revalorisation d'au moins 20 € des montants des prestations en espèces afin de combler leur perte de valeur pendant la période de désindexation (2006-2018).

¹ Exemple concret : Pour un revenu imposable annuel de 30.000 €, l'imposition en classe 1A est plus avantageuse à cause de l'attribution du CIM (gain de 223 €) qu'en classe d'impôt 2 (678 € d'impôts à payer).

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST SAUVEGARDER LES EXISTENCES

Depuis des années, le LCGB milite pour une modernisation et un renforcement de la protection légale des salariés du secteur privé contre les différents risques existentiels (maladie ou chômage).

A

Renforcement des outils de maintien dans l'emploi

Dans la lutte contre le chômage, il convient notamment rendre la politique de maintien dans l'emploi plus préventive.

a. Une approche plus préventive en matière de maintien dans l'emploi

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

- la création de structures de gestion des 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 ;
 - » l'offre de formations continues visant à permettre des transferts entre secteurs ;
 - » 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 de prises en charge non-limitées aux initiatives pour l'emploi ;
- l'affectation à un travail d'utilité publique pour les salariés âgés de plus de 45 ans et qui n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique dictée par la digitalisation ou dont l'emploi a été supprimé suite à la digitalisation et qui n'ont pas ou peu de perspectives d'emploi ou de reconversion professionnelle ;

Le LCGB revendique en outre les améliorations suivantes en ce qui concerne les instruments existants de maintien dans l'emploi :

- l'adaptation des conditions applicables au chômage partiel avec :

- » une augmentation du taux d'indemnisation de 80 % à 90 % ;
 - » une fixation du taux d'indemnisation minimal en chômage partiel au montant du salaire social minimum non-qualifié ;
 - » une révision à la hausse du taux d'indemnisation maximal au plafond cotisable : 5 fois le salaire social minimum (12.854,64 € brut au 1.9.2023) au lieu du plafond actuel de 2,5 fois le salaire social minimum (6.427,33 € brut au 1.9.2023).
- la possibilité d'introduire un recours devant l'Office national de conciliation en cas de refus de négociation, échec de négociation ou non-respect du plan de maintien dans l'emploi avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation ;
 - l'obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultant devront être repris avec tous leurs acquis par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

b. Renforcement des droits des salariés dans le cadre de plans sociaux

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

- le droit syndical de demander la négociation d'un plan social ;
- 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 à 1 mois (actuellement 15 jours) ;
- la possibilité de recours devant l'Office national de conciliation

en cas de refus de négociation ou échec de négociation d'un plan social avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation.

c. Renforcement des droits des salariés en cas de faillites

Si les marges de manoeuvre au niveau de la prévention des plans sociaux sont déjà très limitées, cette remarque est encore plus pertinente pour ce qui est de la prévention de faillites.

Pour le LCGB, le volet social constitue l'aspect le moins développé de la législation sur les faillites. La sauvegarde de l'existence et du niveau de vie des salariés employés par des entreprises en faillite ne peut se faire que via une adaptation du cadre légal :

- l'ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le 1^{er} jour de la faillite ;
- l'amélioration des dispositions relatives aux créances salariales avec notamment :
 - » l'augmentation du plafond du superprivilège (actuellement fixé à 6 fois le salaire social minimum) ;
 - » l'extension du délai de 6 mois et suppression de la condition de consécutive des mois précédant la faillite ;
 - » la prise en compte de l'indemnité de départ dans le calcul des créances et du superprivilège.
- 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 et 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 service de moins de 5 ans.

B

Suppression de la limite des 78 semaines de maladie

L'extension de la limite légale de maladie de 52 semaines à 78 semaines au 1^{er} janvier 2019 constitue certes une amélioration dans le sens que la résiliation automatique du contrat de travail de tout salarié du secteur privé est reportée de 26 semaines. Pourtant le problème de base n'est pas résolu puisque le salarié gravement malade court toujours le risque d'une résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue des 78 semaines de maladie et de tomber ainsi dans la précarité à cause d'un mécanisme légal qui peut uniquement être qualifié de guillotine sociale.

Pour cette raison, le LCGB milite pour la suppression pure et simple de la limite des 78 semaines de maladie afin de garantir aux salariés du secteur privé la même protection dont bénéficient les employés de la fonction publique et de permettre aux salariés de rester en arrêt de maladie jusqu'à ce qu'ils soient de nouveau en mesure de reprendre leur travail ou l'attribution d'une pension d'invalidité.

C

Amélioration du reclassement professionnel

Compte tenu d'un nombre de problèmes récurrents concernant l'accès au reclassement professionnel et le calcul de l'indemnité compensatoire respectivement l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente, plusieurs améliorations légales ont été votées en 2020. Malgré ces améliorations, le LCGB se doit de revendiquer des adaptations supplémentaires du cadre légal afin de garantir une fois pour toutes une stricte égalité de traitement des salariés reclassés en interne avec les salariés non-reclassés et ce notamment par :

- la saisine de la commission mixte de reclassement uniquement et exclusivement par le médecin du travail en cas d'inaptitude au dernier poste exercé ;
- la suspension de la comptabilisation des jours de maladie dès la date de saisine de la commission mixte de reclassement aussi longtemps que la limite légale des 78 semaines est maintenue ;
- le maintien du salaire par l'employeur jusqu'à la décision de reclassement du salarié déclaré capable de travailler, tout en étant inapte à son dernier poste de travail ; l'employeur aura droit un remboursement intégral par le Fond pour l'emploi ;
- le paiement du salaire intégral par l'employeur au salarié en reclassement interne faisant en sorte que toute augmentation salariale contractuelle ou non-contractuelle sera entièrement due et que le salarié ne doit plus détenir deux cartes d'impôt. Toute différence due aux restrictions de travail du salarié sera directement remboursée par le Fond pour l'emploi.

D

Meilleure protection contre les licenciements

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. De manière générale, le LCGB revendique une protection plus forte des salariés contre les licenciements par :

- l'obligation légale que tout plan social doit d'office être précédé d'un plan de maintien dans l'emploi ;
- l'obligation de remboursement d'aides financières accordées par l'Etat pour les entreprises qui procèdent à des licenciements en refusant d'élaborer des plans de maintien dans l'emploi et le cas échéant un plan social ;
- 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.

E

Amélioration des modalités de chômage et de l'aide au réemploi

Déjà avant la crise sanitaire, le chômage de longue durée (> 12 mois) affichait un niveau élevé avec 7.644 personnes, soit 42 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM en février 2020. Cette tendance s'est fortement accentuée au cours de la pandémie du COVID-19 et depuis lors le chômage de longue durée n'a que légèrement régressé à un taux de 38,92 % pour le mois d'août 2023 (6.249 chômeurs de longue durée sur 16.056 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM). Afin de lutter efficacement contre le chômage de longue durée, il convient de modifier les conditions d'attribution et les modalités du chômage et de l'aide au réemploi.

a. Adaptations en matière de chômage

Le LCGB revendique notamment :

- l'amélioration générale de l'indemnité de chômage en garantissant que le montant correspond pendant toute la période d'indemnisation à 90 % de la dernière rémunération avec

comme limite supérieure le plafond cotisable (5 fois le salaire social minimum) ;

- la prolongation de la durée d'indemnisation du chômage à 24 mois avec une formation spécifique du chômeur pendant sa recherche d'emploi ;
- le droit du demandeur d'emploi à une mesure d'insertion à l'échéance de la période d'indemnisation ;
- l'obligation légale pour l'ADEM d'établir un bilan de compétences pour chaque demandeur d'emploi.

b. Améliorations en matière d'aide au réemploi

Les conditions d'octroi de l'aide au réemploi ont été révisées en défaveur des salariés avec l'entrée en vigueur d'une réforme gouvernementale au 15 avril 2018. Afin d'atténuer les effets négatifs de cette réforme sur les salariés et dans un intérêt de renforcer les droits des salariés dans le contexte actuel de multirisques, 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 cadre légal contraignant pour l'employeur afin de garantir que le principe des 90 % du salaire antérieur soit garanti dans tous les cas pour le bénéficiaire de l'aide au réemploi.

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST AMÉLIORER LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Face aux mutations constantes auxquelles fait face notre société, le LCGB estime qu'il faut mettre plus l'accent sur la formation professionnelle continue générale et ce par plusieurs moyens.

A

Renforcement du congé individuel de formation

Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est actuellement de 20 jours (80 jours durant toute la carrière professionnelle). Afin de rendre la formation professionnelle continue plus attractive, le LCGB demande d'élargir le congé individuel de formation à 80 heures par an et ceci jusqu'à un plafond de 640 heures.

B

Stimulation de l'apprentissage et de la formation sur le tas en entreprise

Afin de stimuler l'apprentissage et les formations au sein des entreprises, le LCGB exige :

- la relance d'un système d'apprentissage dual (formation dispensée à la fois en école et en entreprise) ;
- l'établissement d'une ou de plusieurs structures d'apprentissage sectorielle(s) servant de cadre d'orientation et permettant à l'Etat de jouer un rôle actif en tant que partenaire des entreprises et d'assumer son rôle de responsable de la société ;
- l'adaptation des formations continues existantes à tous les niveaux, avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises).

C

Droit du salarié à la qualification

Alors que les entreprises et les délégués du personnel élaborent actuellement des plans de formation interne, le LCGB propose de prévoir à l'avenir la mise en place obligatoire de plans de qualifications qui comportent des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés.

D

Simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de pouvoir reconnaître une valeur aux acquis de l'expérience, les entreprises et les représentants salariaux seraient invités à faire connaître le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'intégralité de leurs salariés et incités à les accompagner dans cette démarche individuelle.

Pour le LCGB, il importe de promouvoir des systèmes d'évaluation qui prennent en compte l'ensemble des compétences et des connaissances d'un individu, et non la manière dont il ne les a acquises ni le lieu où il les a acquises. Ainsi, toute action de validation des acquis de l'expérience serait également à intégrer dans le plan de formation/plan de qualification de l'entreprise.

En outre, il conviendrait de faciliter et d'adapter les procédures et les outils actuels de la validation, et notamment aussi de simplifier les formulaires pour les salariés demandeurs, afin que les connaissances linguistiques et le niveau de formation initial ne forment déjà un obstacle par rapport au lancement de la démarche.

E

Promotion du congé linguistique

Au-delà de la formation professionnelle continue proprement dite, le LCGB est d'avis qu'il faut encourager le recours au congé linguistique qui est destiné à permettre aux salariés de toutes nationalités d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans la société luxembourgeoise. Afin de faciliter l'intégration de personnes venant de pays lointains, il convient également de réfléchir à une extension de ce congé linguistique aux autres langues officielles du pays.

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST PROTÉGER LES SALARIÉS FACE À LA DIGITALISATION

Compte tenu des évolutions technologiques auxquelles nous faisons face ces dernières années, la digitalisation ne constitue pas un nouveau phénomène, mais une réalité qui a déjà eu des impacts considérables sur le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui. Comme la digitalisation peut présenter de nouvelles opportunités sous condition d'un encadrement approprié, le LCGB œuvre dans ce domaine en faveur d'un accompagnement humain et social de la digitalisation sous toutes ces facettes.

A

Lutte contre la cassure digitale par la formation

La digitalisation avance à grands pas et certaines populations (personnes âgées, personnes ayant un handicap, personnes n'ayant pas les compétences requises ou personnes à ressources financières limitées pour acheter l'équipement de travail digital nécessaire) risquent de ne pas suivre cette évolution. Face à ce risque réel d'une cassure digitale, le LCGB revendique un accompagnement humain et social de la digitalisation par un véritable droit à la formation continue du salarié. Plus concrètement, le LCGB demande :

- la mise en œuvre de mesures permettant d'éviter la cassure digitale dans notre société ;
- la mise en place de campagnes informatives complètes et compréhensibles afin de remédier aux incertitudes et craintes existentielles ;
- une politique d'information ciblée de tous les acteurs sociaux concernés ;
- la promotion des connaissances digitales et informatiques de base par la formation professionnelle initiale et continue et transmission du savoir-faire à tous les groupes d'âge et à tous les niveaux de compétences ;
- la lutte contre l'illettrisme numérique via une plus grande offre de formations afin que les salariés puissent s'adapter à leur poste de travail et maintenir leur emploi ;
- un droit d'accès à la formation pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % de temps de travail annuel en formation continue (congé de formation payé) ;
- l'orientation et la formation, dans la mesure du possible, des salariés handicapés dans le domaine des nouvelles technologies.

Afin d'éviter la création de nouvelles inégalités sociales dues à la digitalisation, il convient notamment d'adapter les formations de base et de permettre aux jeunes de bien démarrer dans leur vie professionnelle. Ainsi, le LCGB revendique :

- une politique d'éducation où l'enseignement primaire, secondaire et post-secondaire est d'avantage basée sur une bonne formation initiale et pratique afin de permettre une meilleure intégration postérieure sur le marché du travail ;
- un accompagnement plus renforcé des élèves éprouvant des difficultés d'apprentissage afin de lutter plus efficacement contre l'échec scolaire et de garantir à la jeune génération l'obtention d'un diplôme de fins d'études afin d'être en mesure de suivre par la suite une formation de qualité sur le marché de travail.

Par l'introduction d'un véritable droit à la formation continue, les salariés peuvent tenir leurs qualifications à jour et les chômeurs seront en mesure d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires pour permettre leur réintégration sur le marché du travail ou de se réorienter vers une autre profession. Concrètement, le LCGB revendique :

- le financement d'une période sabbatique du salarié pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion ;
- la mise en place d'un inventaire centralisé afin de permettre une meilleure structuration des cours dans l'ensemble et de créer une offre plus ciblée selon les besoins des personnes concernées ;
- l'organisation de la formation continue à travers un centre de coordination, qui permet de réunir l'offre des différents centres de formation continue (chambres professionnelles, offres publiques et privées) afin de trouver la formation optimale pour chaque salarié selon ses besoins et de permettre d'adapter l'offre à la demande ;
- la prise en considération des besoins individuels de chaque salarié lors de la définition des plans de formation ;
- le développement de stratégies et de moyens permettant à chaque salarié de dresser un bilan afin de définir ses besoins ;
- une attitude favorable envers les demandes pour un congé-éducation prolongé ;
- la promotion de la conclusion d'accords pour une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'anciennetés.

B

Réglementation du travail via des plateformes de travail

Comme la digitalisation est à l'origine de l'apparition de nouvelles formes de travail, les salariés se voient de plus en plus confrontés à des défis inconnus, face auxquels le LCGB estime qu'une adaptation du cadre légal actuel est indispensable. Dans ce contexte, le LCGB exige :

- une nouvelle définition de la notion de salarié afin de délimiter clairement l'activité salariale par rapport à une activité non-salariale ;
- une nouvelle définition du contrat de travail sur base d'au moins trois critères (existence d'un lien de subordination, prestation de travail et paiement d'une rémunération) ;
- le maintien du contrat à durée indéterminée comme contrat standard ;
- le maintien de la limitation légale du nombre de renouvellement des contrats à durée déterminée ;
- une réglementation légale plus claire et précise des droits et de la protection légale des salariés indépendants ;
- la définition des nouvelles formes de travail par le biais de plateformes digitales avec notamment une définition claire et précise des droits et obligations résultant tant pour le prestataire que pour le client ;
- la mise en place d'un cadre légal précis pour l'économie de partage afin d'éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber, femmes de ménage engagées via une plateforme) ;
- le développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès pour de nouvelles formes d'emploi, sachant qu'une partie de la TVA sur les produits et services digitaux pourraient contribuer au financement de ces nouveaux modes de financement ;
- la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

C

Protection des salariés

Dans un monde de collecte permanente de données digitales et des nouvelles technologies facilitant à l'employeur de joindre le salarié plus facilement, le LCGB exige que le législateur prenne les mesures nécessaires afin que la protection de la vie privée du salarié soit garantie. Parmi ces mesures devraient notamment figurer :

- l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail, respectivement temps de travail ;

- la mise en place d'un cadre légal strict concernant la collecte, 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 Commission Nationale pour la Protection des Données (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 ;
- l'obligation de l'employeur de mettre à disposition du salarié les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail.

A cela s'ajoute que les nouveaux moyens offerts par l'intelligence artificielle (IA) font surgir toute une série d'opportunités et de défis supplémentaires. Les discussions récentes autour du chatbot ChatGPT et ses capacités de générateur de texte par IA et son impact dans le domaine de l'enseignement ou parmi les métiers rédactionnels ne sont que la pointe de l'iceberg.

Compte tenu des nombreuses possibilités d'application de l'IA, il faut d'ores et déjà se poser la question de l'impact potentiel de l'IA sur nos relations de travail. Pour le LCGB, il importe surtout de garantir que l'innovation technologique offerte par l'IA ne rime pas avec une détérioration de la protection sociale existante ou en remise en cause des droits fondamentaux.

Pour un encadrement humain de l'intelligence artificielle, il faut tout d'abord recenser les questions fondamentales qui se posent

afin que le législateur puisse prendre toutes les mesures de cadrage nécessaires telles que :

- la nécessité d'une définition légale de l'intelligence artificielle (IA) ;
- la protection des droits des salariés (p.ex. pas de recrutement ou licenciement automatisé via l'IA) ;
- la nécessité d'une transparence sur le fonctionnement d'une IA (p.ex. obligation de notification de l'utilisation d'une IA) ;
- la mise en place de garde-fous contre une discrimination sur base d'algorithmes (p.ex. évaluation ou classement des salariés sur la performance) ;
- le respect de la protection des données, des normes éthiques et de la vie privée du travailleur ;
- le respect de la dignité humaine (p.ex. pas de surveillance permanente par voie d'IA) ;
- la nécessité de conférer un rôle déterminant aux partenaires sociaux (p.ex. codécision pour la délégation du personnel en ce qui concerne les installations et outils numériques respectivement les codes de conduite en ce qui concerne leur utilisation) ;
- le principe du contrôle de l'IA par l'être humain (p.ex. principe du contrôle et de la validation des résultats / décisions d'une IA par un personne physique) ;
- la clarification des responsabilités et voies de recours en cas d'erreurs commises par une IA ;
- les adaptations légales à prévoir éventuellement au niveau du droit du travail ou du droit social (p.ex. taxation d'une IA).

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL

De nos jours, le temps est devenu un bien précieux. D'un côté, la digitalisation accélère les processus tant dans le contexte professionnel et privé. D'autre part, la majorité des couples se voient contraints d'être tous les deux actifs sur le marché du travail afin de subvenir aux besoins de leurs familles, sans pas oublier les familles monoparentales qui sont confrontées à des contraintes organisationnelles spécifiques. La question de l'organisation et de la durée du temps de travail est de ce fait devenue un véritable enjeu sociétal.

A

Réforme du cadre légal pour une organisation du temps de travail via la cogestion

Pour le LCGB, plusieurs adaptations du cadre légal relatif à l'organisation du temps de travail avec l'établissement et le changement de la période de référence et du plan d'organisation du travail (POT) s'avèrent également nécessaires. Le LCGB estime plus précisément que l'organisation du temps de travail au sein des entreprises doit se faire exclusivement via la cogestion et que certains principes de base doivent être inscrits dans le Code du travail :

- 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 POT's, leur contenu, leur durée et périodicité doivent être discutés et définis selon le principe de la cogestion entre l'employeur et les représentants de la délégation du personnel.

De plus, le LCGB revendique 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 ;
- la durée du préavis à respecter par l'employeur pour notifier le changement de l'organisation du temps de travail doit être négociée au sein de l'entreprise (CCT, accord subordonné ou délégation) ;
- la définition de toute heure libre non-prise à la fin de la période de référence comme heure supplémentaire, qui doit être rémunérée ou compensée selon le choix du salarié.

B

Développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée

Face aux mutations dans la vie de chacun et au besoin de conciliation vie privée et vie professionnelle, le temps est devenu un bien précieux. Cette conciliation ne peut se faire que via une plus grande flexibilité du temps de travail des salariés. Dans ce contexte, le LCGB revendique :

- le droit au temps partiel et retour au temps plein à inscrire dans le Code du travail pour tout salarié travaillant dans des entreprises d'au moins 50 salariés et ce sans restriction. Pour les autres salariés, le droit au temps partiel sera uniquement applicable en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille. Dans ce dernier cas, il faudra prévoir le versement par l'Etat des cotisations pour l'assurance pension pour les heures non-travaillées ;
- dans une logique de droit au temps partiel, la suppression de la condition de l'accord patronal pour le bénéfice d'un congé parental à temps partiel ;
- l'application généralisée de l'horaire mobile et le développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique ;
- le développement de nouveaux modèles de réduction du temps de travail en tenant compte des besoins et aspirations des salariés ;
- des garanties pour une comptabilisation correcte du temps de travail et encadrement plus poussé des nouveaux modèles d'organisation du travail et des horaires « atypiques », notamment pour protéger la santé des salariés concernés ;
- une transition progressive de la vie active vers la retraite grâce à de nouvelles formes de préretraite progressive ou la possibilité d'un départ progressif en retraite ;
- la révision des conventions fiscales avec les pays limitrophes afin d'assouplir les règles relatives à l'imposition des salariés frontaliers en cas de télétravail ;
- la négociation d'une dérogation aux règles applicables pour la sécurité sociale afin de faciliter le télétravail des salariés frontaliers ;
- l'introduction de modalités de temps partiel ou de télétravail spécifiques pour salariés handicapés.

C

Redistribution des gains de productivité par une réduction du temps de travail

A terme, les gains de productivité, notamment ceux qui vont être réalisés grâce à la digitalisation, doivent servir à une réduction du temps de travail. Concrètement le LCGB revendique dans ce domaine :

- une réduction générale du temps de travail des salariés par le biais des gains de productivité réalisés grâce à la digitalisation ;
- le choix du salarié d'opter, soit pour une augmentation linéaire des salaires, soit pour une réduction du temps de travail équivalente ;
- la rémunération ou la compensation par du temps de repos des heures supplémentaires selon le choix du salarié.

D

Renforcement des comptes épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps introduit par la loi du 12 avril 2019 constitue une mesure innovante permettant au salarié de bénéficier d'une plus grande flexibilité et de garantir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Le LCGB revendique la révision de cette loi en y inscrivant le droit de chaque salarié du secteur privé à un CET dans le Code du travail, indépendamment de l'ancienneté de service dans l'entreprise. Le modèle de base prévu par la loi pourra bien entendu toujours être amélioré par une négociation entre partenaires sociaux.

E

Adaptation du temps de travail en fonction des besoins de chacun

Au cours de la période législative 2013-2018, le congé parental, les congés extraordinaires et les congés pour raisons familiales ont été réformés. Les effets de ses réformes sont à la fois positifs et négatifs pour les salariés, faisant en sorte que le LCGB revendique une série d'améliorations des nouveaux cadres légaux.

a. Congé parental

Bien que la réforme du congé parental constitue la mesure familiale ayant l'impact le plus positif pour les salariés, plusieurs problèmes récurrents rendent nécessaire une adaptation ponctuelle de la loi :

- dans le contexte du droit au temps partiel, l'introduction d'un droit du salarié aux formes flexibles du congé parental, sans subordination systématique à un accord de l'employeur ;
- le droit du salarié au 1^{er} congé parental, sans obligation d'un accord écrit de l'employeur, le cas échéant l'introduction de sanctions pour les employeurs qui refusent de donner l'accord pour le 1^{er} congé parental ;
- la révision des conditions d'octroi du congé parental par la prise en considération des périodes de chômage pour parfaire la période d'affiliation obligatoire à la sécurité sociale au moment de la naissance et au cours des 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental souhaité ;
- le droit des salariés victimes d'une faillite au cours de leur congé parental de pouvoir bénéficier à une date ultérieure du solde restant non-pris du congé parental ;
- la protection contre le licenciement du salarié à partir du jour de la demande de congé parental (actuellement : protection appli-

cable à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, ce qui pose surtout un problème dans le cas d'un report du 2^e congé parental).

b. Congé pour raisons familiales

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le LCGB exige :

- la généralisation par voie légale du congé social ;
- la possibilité de transférer le nombre de jours non-pris au cours de la première tranche d'âge (0-4 ans) vers la deuxième tranche d'âge (5-12 ans) ;
- l'attribution du congé pour raisons familiales sous forme d'une durée totale de 60 jours par ménage pour que les parents monoparentaux puissent profiter du même nombre de congés que les couples avec enfants.

Le LCGB est en outre d'avis que le congé pour raisons familiales de 5 jours, prévu en cas d'hospitalisation d'enfants âgés de plus de 12 ans, respectivement moins de 18 ans, est beaucoup trop restrictif et devrait porter sur tous les membres de famille directe. Voilà pourquoi le LCGB demande l'extension du nouveau congé légal extraordinaire pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes à 5 jours.

c. Congés légaux extraordinaires

Au niveau des congés légaux pour raisons extraordinaires, le LCGB revendique :

- l'application du nombre de jours de congé extraordinaire d'un mariage pour un partenariat ;
- l'abolition de la limitation des 2 jours de congé extraordinaire pour déménagement à une période de 3 ans ;
- une réforme générale du congé extraordinaire pour décès d'un membre de famille avec :
 - » 5 jours pour un parent ou allié au 1^{er} degré ;
 - » 2 jours pour un parent ou allié au 2^e degré.

Suite à l'introduction d'un 26^e jour de congé légal en 2019, le LCGB a dû constater l'exclusion d'une augmentation automatique des jours de congés fixés par les conventions collectives. En effet, certains employeurs, notamment dans le secteur bancaire, ont refusé d'accorder ce jour de congé supplémentaire aux salariés couverts par une convention collective de travail, qui prévoyait déjà avant 2019 26 jours de congé ou plus. Dans un souci d'égalité de traitement de tous les salariés, le législateur doit veiller à ce que toute extension des congés légaux ne va pas au détriment des salariés sous convention collective.

d. Départ progressif en retraite

Alors que la préretraite progressive a été révisée par la loi du 30 novembre 2017 afin de la rendre plus attractive, le droit des sa-

lariés du secteur privé à un départ progressif en retraite n'existe toujours pas. A ce sujet, le LCGB revendique :

- la création d'un droit de départ progressif en retraite dès l'âge de 57 ans en permettant au salarié d'être partiellement en retraite et partiellement encore actif sur le marché de travail, ce qui permet également la transmission du savoir-faire tout en garantissant une présence plus longue des salariés sur le marché de l'emploi ;
- la détermination des modalités exactes de la réduction du temps de travail en cas de départ progressif en retraite doit se faire au sein de l'entreprise entre le salarié et l'employeur ;
- la détermination du montant de la retraite progressive sur base d'une retraite provisoire calculée en fonction des droits au moment de la demande ;
- le maintien du paiement des cotisations sociales du salarié pour l'activité à temps partiel ;
- le recalcul du montant de la retraite définitive à la fin de la retraite progressive, en fonction des droits accumulés au moment du départ en pension de vieillesse.

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Au vu des changements constants du monde de travail (p.ex. nouveaux modes de travail, augmentation du stress au travail et des maladies y liées comme par exemple le burnout, accroissement de situations d'harcèlement au travail), une adaptation des structures existantes pour garantir une multidisciplinarité et une réforme de la législation actuelle en matière de santé au travail s'impose.

A

Analyse ergonomique du travail

L'aménagement du lieu de travail, la santé et le bien-être du salarié à l'ère numérique constituent également un facteur important pour le LCGB. La multitude d'écrans différents, de téléphones mobiles et d'assistants personnels digitaux risquent d'avoir un impact sur l'environnement et le lieu de travail du salarié. De plus, une grande partie des salariés sont amenés à travailler dans un « open space » et non plus dans un bureau individuel et en itinérance dans des espaces « co-working » ou en télétravail depuis leur domicile. Par conséquent, il est primordial de prévoir :

- une analyse ergonomique du travail par la médecine du travail avec une obligation légale de l'employeur de veiller à l'aménagement ergonomique de chaque poste et lieu de travail ;
- la mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux, afin de permettre une diminution des dépenses liées à l'âge et de maintenir les salariés plus longtemps sur le marché de travail ;

- le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié afin d'évaluer les risques de stress et introduire des mesures préventives ;
- la mise en place de formations spécifiques des responsables des ressources humaines et des délégués du personnel dans les domaines précités.

B

Développement d'outils permettant d'améliorer la sécurité au travail

Ces dernières années, les nombreuses initiatives, tant au niveau de l'entreprise que dans le contexte légal, ont permis d'accroître la prise de conscience des salariés et des employeurs ce qui a entraîné une amélioration des résultats en matière de sécurité.

Toutefois, des accidents de travail persistent, et ceci malgré les efforts de la part des acteurs concernés. Un accident de travail est souvent le résultat d'un manque de gestion ou de coordination. Une

bonne gestion demande en effet une utilisation optimale de toutes les ressources disponibles aussi bien techniques qu'humaines.

La sécurité doit être garantie sur le lieu de travail afin d'assurer la protection et la santé des salariés, tout en améliorant leur motivation. Par l'objectif « zéro accident », la structure de travail ainsi que les étapes de production sont à manier de façon à ce que le taux de fréquence et le taux de gravité tendent vers zéro. Dans le respect de la sécurité au travail, le LCGB préconise que les partenaires sociaux :

- favorisent toutes les mesures d'accompagnement visant à compléter, améliorer et à soutenir les dispositions législatives ;
- soutiennent les objectifs de sécurité en stimulant la motivation et l'initiative personnelle du salarié ;
- mettent périodiquement à jour les procédures ;
- introduisent des procédures de sécurité et d'ergonomie dans le processus journalier des travaux à réaliser ;
- veillent à l'application et au suivi des procédures ;
- préconisent des campagnes de sensibilisation afin de rappeler et réanimer l'importance des mesures de sécurité et d'ergonomie ;
- intensifient le dialogue social.

Un rôle prépondérant incombe aux responsables du personnel en matière de sécurité. Ils doivent impérativement recevoir une formation spécifique dans le but de les initier à guider leurs subordonnés vers la valorisation de leur fonction au sein de l'entreprise et de leur travail. Une frustration psychologique et le manque d'encouragement compromettent la sécurité de l'individu. Ces facteurs ont une incidence sur le rendement et la qualité du travail ainsi que sur la fréquence et la gravité des accidents de travail.



Prévention et gestion des risques pour la santé au travail

Face à ces nouveaux défis, il s'avère notamment nécessaire d'adapter les structures de la médecine du travail et de revoir le cadre légal pour mettre un terme aux avis contradictoires entre le contrôle médical et la médecine du travail. Ainsi, le LCGB exige :

- la mise en place d'un service de santé au travail unique à gestion tripartite ;
- l'organisation de la formation des médecins du travail au Luxembourg ;
- l'introduction d'un droit de recours du salarié contre toute décision du médecin du travail ; un 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 ;
- la réactivation de la Commission Supérieure des Maladies Professionnelles, en veille depuis 2007, afin de permettre l'adaptation régulière de la liste des maladies professionnelles à la réalité vécue dans les entreprises ;
- une meilleure protection de la santé des salariés en mettant en place un programme de prévention des différentes maladies professionnelles via la médecine du travail.

AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST S'ENGAGER POUR UNE SÉCURITÉ SOCIALE ET UN SYSTÈME DE SANTÉ JUSTES ET INNOVANTS

Le LCGB prône pour un système de sécurité sociale et de santé basé sur la solidarité entre générations, l'équité, l'efficacité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Face à l'évolution de notre société, de la démographie, des nouveaux besoins sociétaux et des défis posés par la digitalisation, il est primordial de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la pérennité de notre système de sécurité sociale et de rendre notre système de santé plus juste et innovant.

A

En matière de santé et de sécurité sociale, l'intérêt des assurés doit primer

Pour le LCGB, la politique de santé et de sécurité sociale doit être recadré par un investissement actif dans l'intérêt des assurés. Pour y arriver, les actions politiques suivantes s'avèrent nécessaires :

- un resserrement des relations avec la Belgique pour mettre un terme aux problèmes d'accès aux médicaments ;
- la définition d'une stratégie nationale eSanté permettant des solutions digitales innovantes par une coopération entre acteurs étatiques et privées ;
- une communication rapide et facile à comprendre entre les administrations de la sécurité sociale et les assurés ;
- une révision du cadre légal afin de mettre un terme à toute disposition ou procédure contraire à la sauvegarde des existences ;
- une réduction des temps d'attente par le développement de structures extrahospitalières ambulatoires ainsi qu'un plan d'action pour lutter efficacement contre la pénurie de médecins et professionnels de santé.

B

Financement de l'assurance maladie-maternité

Alors que les réserves de l'assurance maladie-maternité se chiffraient fin 2019 à environ 607 millions €, la situation financière risque de se détériorer rapidement depuis l'éclatement de la crise sanitaire. Les recettes en cotisation et la participation étatique de 40 % des recettes courantes constituent 98 % des recettes de la CNS. Du côté des dépenses, un déficit structurel a pu être constaté qui est seulement en partie dû à la pandémie du COVID-19. Selon les dernières

estimations présentées à la quadripartite du 7 juin 2023, la réserve financière régresse prévisiblement de l'ordre de 70 millions €/an en moyenne. A situation inchangée, la réserve excédentaire de l'assurance maladie-maternité tiendra encore de 4 à 5 ans.

La marge de manœuvre financière de l'assurance maladie-maternité risque de devenir de plus en plus restreinte. A cela s'ajoute que la CNS a porté depuis 2011 des frais supplémentaires injustifiés compte tenu d'une dotation maternité largement insuffisante de couvrir le coût réel des dépenses de maternité. Les prestations de maternité qui étaient jusqu'en 2010 à charge du budget de l'Etat (avant tout le congé pour raisons familiales et les dispenses de service des femmes enceintes) figurent parmi les dépenses à croissance continue sans que ces dépenses auraient été entièrement couvertes par la dotation maternité qui reste à cette date figée depuis à 20 millions €. Comme cette dotation budgétaire n'est actuellement limitée au 31 décembre 2023, le déficit structurel de l'assurance maladie-maternité pourrait s'accroître sans réponse politique adéquate.

En ce qui concerne la gestion et le financement de l'assurance maladie-maternité, le LCGB milite pour les mesures suivantes :

- le maintien du système de gestion tripartite de l'assurance maladie-maternité ;
- le maintien du taux de cotisation ;
- l'augmentation annuelle de la dotation maternité aux dépenses réelles (dernière estimation faite par la CNS et l'IGSS : 30 millions € / an en moyenne au lieu des 20 millions € / an budgétés depuis 2011) et attribution de cette dotation sur une durée non-limitative ;
- la compensation des pertes encourus depuis 2011 par la CNS à cause de la non-adaptation régulière de la dotation maternité (estimation CNS : 130 millions € pour la période 2011-2023) ;
- la création de sources alternatives et complémentaires de financement afin de garantir la pérennité financière à moyen terme de l'assurance maladie-maternité sans devoir recourir à des détériorations de prestations ou des augmentations de cotisations.

C

Amélioration régulière des remboursements par la CNS

Le LCGB demande au nouveau gouvernement de garantir le maintien d'un niveau de couverture élevé de l'assurance maladie-maternité par :

- une procédure efficace, rapide et régulière de modernisation des nomenclatures ;
- le maintien sinon l'amélioration des taux de remboursements de la CNS, notamment dans le domaine des soins dentaires et des aides visuelles ;
- le développement de nouvelles prestations aussi bien dans le domaine de la médecine préventive que de la médecine complémentaire ;
- la mise en œuvre rapide de la nomenclature relative aux prestations d'ostéopathie ;
- la mise en œuvre rapide et complète des améliorations des prestations décidées en 2016 et 2017 par le comité quadripartite en matière de soins dentaires ;
- l'analyse régulière du taux de participation financière des assurés et des délais de remboursement par la CNS ;
- la généralisation rapide du paiement immédiat direct ;
- l'abolition de la majoration d'actes médicaux pour une hospitalisation en 1^{ère} classe dans le contexte de la généralisation des chambres à un seul lit ;
- l'accès universel aux soins de santé.

D

Un système de pension plus équitable

Compte tenu d'un niveau de réserves, qui dépasse actuellement plus de 4,8 fois le montant des dépenses annuelles, une amélioration ponctuelle du régime de pension public est non seulement justifiée, mais s'avère même nécessaire pour le LCGB.

En effet, la dernière réforme de notre système de pension, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, a notamment porté sur une détérioration de la formule de calcul des pensions qui d'ici 2052 va faire baisser le montant des pensions dues de 10 %. En outre, la loi prévoit un automatisme légal en cas de dépassement de la prime de répartition pure (taux de cotisation global de 24 %) qui aura pour conséquence que le facteur de réajustement des pensions sera diminué d'au moins 50 % et que l'allocation de fin d'année sera supprimée.

Il convient surtout de signaler que les décisions politiques prises en 2012-2013 se basaient sur des hypothèses d'évolution du système

de pensions qui ont rapidement été dépassées par la réalité. Les hypothèses subséquentes se sont également avérées beaucoup plus pessimistes que l'évolution réelle des recettes et dépenses du système d'assurance pension. De ce fait, le LCGB est d'avis qu'il faut continuer à surveiller l'évolution du système grâce au bilans IGSS qui sont dressés tous les 5 ans. En cas de dérapage avéré, les partenaires sociaux devraient se concerter sur les pistes à creuser pour garantir la pérennité et l'attractivité du système de pensions.

Il suffit de dire que le LCGB préconise d'ores et déjà une discussion sur une augmentation des recettes de l'assurance maladie-maternité en développant de nouvelles sources de financement. Par ce biais, le LCGB compte défendre le principe de l'égalité des droits et un système de pensions plus équitable. Dans cette logique, le LCGB revendique :

- une adaptation exceptionnelle du montant des pensions afin de compenser les pertes subies entre 2013 et 2017, qui se chiffrent actuellement environ au montant brut actuel d'un mois de pension ;
- le maintien intégral de l'ajustement des pensions et de l'allocation de fin d'année par une abolition de l'automatisme légal visant un dédoublement de l'ajustement voire même une suppression de l'allocation en cas de dépassement de la prime de répartition pure ;
- le déplafonnement des cotisations (actuellement 5 fois le salaire social minimum) ;
- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans ;
- l'introduction d'un système de pensions complémentaires public (2^e pilier), qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;
- une harmonisation des plafonds cotisables de la fonction publique et du secteur privé ;
- la prise en compte des années d'études comme des années de cotisation au régime d'assurance pension et non pas comme des années assimilées, soit par un rachat de ces périodes par l'assuré, soit par la prise en charge des cotisations par l'Etat ;
- la diminution du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation minimal pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits de pension ;
- la création de sources alternatives et complémentaires de financement.

Les valeurs et engagements du LCGB

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation.

Pour les salariés de tout secteur, le LCGB propose des solutions innovantes pour un accompagnement humain et social de la digitalisation.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur.

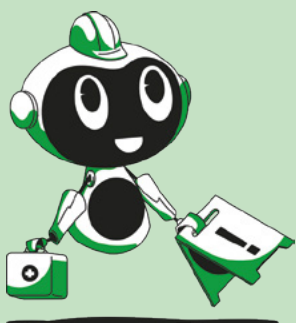


Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail.

Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.

Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés.



Découvrez nos valeurs et engagements sur lrgb.lu ou scannez le code QR



Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU



UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN
NOTE DU LCGB AU FORMATEUR

Luxembourg, le 16 octobre 2023



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est favoriser et encourager le dialogue social

A. Dialogue social tripartite

Le modèle tripartite a indéniablement fait ses preuves au cours des cinquante dernières années et était le garant d'une paix sociale compte tenu des nombreux compromis issus des négociations tripartites

B. Dialogue social à l'intérieur des entreprises

Un dialogue social de haute qualité est indispensable au sein des entreprises.





Avoir un temps d'avance sur demain, c'est favoriser et encourager le dialogue social

a) Révision du cadre légal relatif aux délégations du personnel

- Permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises
- Adapter les missions et des moyens des représentants du personnel

b) Négociations de conventions collectives attractives

- Modernisation de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail pour renforcer le rôle des syndicats ayant la représentativité nationale et pour leur faciliter la négociation de convention collective
- Négociation de conventions collectives de travail modernes, qui reflètent les besoins actuels des salariés et qui constituent une nette amélioration du cadre légal

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales

A. Redistribution équitable de la richesse économique

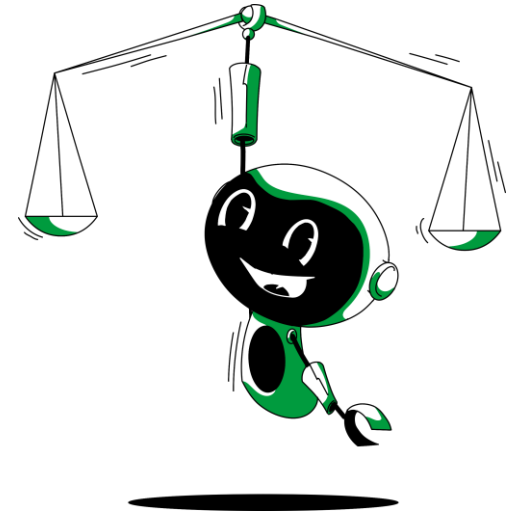
Reconnaissance des compétences et de l'engagement de chaque salarié par la négociation de conventions collectives dignes et une participation au bénéfice

B. Lutte contre la précarité au travail

Maintien du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) comme contrat standard

C. Accès au logement à des prix abordables

- Augmentation rapide de l'offre en logements par tous les moyens possibles
- Introduction de mesures visant à garantir un accès aussi large que possible aux crédits immobiliers





**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
réduire les injustices sociales**

D. Lutte contre toute forme de discrimination

Lutte contre toute forme d'extrémisme

a) *Vivre et travailler dans la Grande Région*

Mettre un terme aux discriminations existantes et de s'engager en faveur d'une politique qui ne vise pas à créer de nouvelles discriminations envers les salariés frontaliers.

b) *Égalité des genres*

- Combat contre la sous-évaluation du travail des femmes
- Développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
réduire les injustices sociales**

E. Nécessité d'une politique écologique socialement équitable et respectueuse des libertés individuelles et fondamentales des citoyens

- Une politique environnementale qui ne vise pas un simple renchérissement des prix de l'énergie, de l'électricité, du gaz et de l'eau potable au détriment des citoyens à faibles revenus
- Une politique qui doit systématiquement être accompagnée par des mesures sociales importantes
- Le respect des droits et libertés fondamentales de chaque citoyen
- Le droit d'accès à un logement décent ou le droit à une mobilité individuelle.



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
réduire les injustices sociales**

F. Principe de l'égalité de traitement entre secteur privé et public face aux risques existentiels

Concerne les risques liés à la maladie, à l'invalidité et aux accidents du travail, le risque de perdre son emploi, d'être confronté au chômage et parfois à l'exclusion sociale, le risque de devoir remettre en cause le niveau de vie de sa famille, etc.

G. Ouverture du droit de vote pour les élections législatives aux résidents étrangers

Réagir face au déficit démocratique important qui exclut 47,4 % de la population résidente de la participation aux élections législatives au niveau national



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
renforcer le pouvoir d'achat**

A. Maintien intégral de l'index et de l'ajustement des pensions

Maintien de l'indexation entière et régulière des salaires et des prestations sociales et le maintien entier de l'ajustement des pensions

B. Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires

- Adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation
- Aplanissement supplémentaire du « Mëttelstandsbockel »
- Refonte des classes d'impôts et la réintroduction de la prise en considération du nombre d'enfants dans les barèmes d'imposition





**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
renforcer le pouvoir d'achat**

**C. Augmentation du salaire social minimum au-delà du seuil de
pauvreté**

Exonération fiscale entière du salaire social minimum et une augmentation régulière des montants du crédits d'impôt salaire social minimum (CSSM) au coût de la vie

D. Amélioration des allocations familiales

Revalorisation d'au moins 20 € des montants des prestations en espèces afin de combler leur perte de valeur pendant la période de désindexation (2006-2018).

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les existences

A. Renforcement des outils de maintien dans l'emploi

a) **Une approche plus préventive en matière de maintien dans l'emploi**

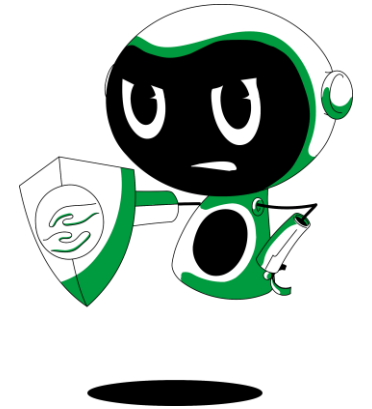
Modèle CDR (sécurisation des parcours professionnels et sauvegarde de l'emploi)

b) **Renforcement des droits des salariés dans le cadre de plans sociaux**

- Clarification et renforcement des dispositions légales concernant les renseignements à fournir aux représentants des salariés préalablement à la négociation d'un plan social
- Rallongement des délais de négociation d'un plan social à 1 mois (actuellement 15 jours)

c) **Renforcement des droits des salariés en cas de faillites**

Volet social constitue l'aspect le moins développé de la législation sur les faillites





Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les existences

B. Suppression de la limite des 78 semaines de maladie

Suppression pure et simple de la limite des 78 semaines de maladie

C. Amélioration du reclassement professionnel

Versement du salaire entier des salariés reclassés par l'employeur ; ce dernier aura droit à un remboursement de l'ADEM en cas d'une réduction du temps de travail du salaire reclassé

D. Meilleure protection contre les licenciements

Obligation légale que tout plan social doit d'office être précédé d'un plan de maintien dans l'emploi



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
sauvegarder les existences**

E. Amélioration des modalités de chômage et de l'aide au réemploi

a) Adaptations en matière de chômage

Droit du demandeur d'emploi à une mesure d'insertion à l'échéance de la période d'indemnisation

b) Améliorations en matière d'aide au réemploi

Abolition de toute condition d'âge



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue

A. Renforcement du congé individuel de formation

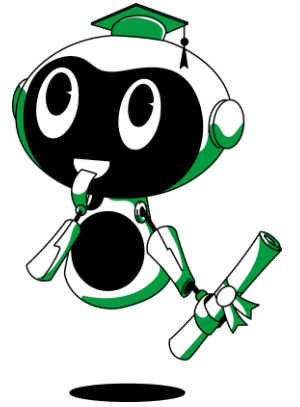
Élargir le congé individuel de formation à 80 heures par an et ceci jusqu'à un plafond de 640 heures

B. Stimulation de l'apprentissage et de la formation sur le tas en entreprise

Relancer le système d'apprentissage dual (formation dispensée à la fois en école et en entreprise)

C. Droit du salarié à la qualification

Prévoir à l'avenir dans les entreprises la mise en place obligatoire de plans de qualifications qui comportent des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés





Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue

D. Simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

- Promouvoir des systèmes d'évaluation qui prennent en compte l'ensemble des compétences et des connaissances d'un individu
- Faciliter et d'adapter les procédures et les outils actuels de la validation

E. Promotion du congé linguistique

- Encourager le recours au congé linguistique pour apprendre ou perfectionner les connaissances de la langue luxembourgeoise
- Réfléchir à une extension de ce congé linguistique aux autres langues officielles du pays.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation

A. Lutte contre la cassure digitale par la formation

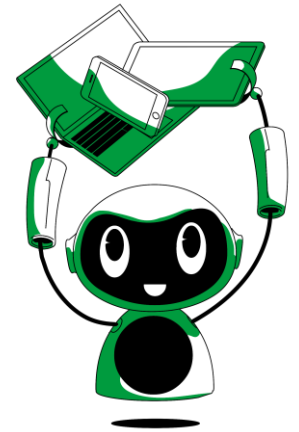
Accompagnement humain et social de la digitalisation par un véritable droit à la formation continue du salarié.

B. Réglementation du travail via des plateformes de travail

- Nouvelle définition de la notion de salarié
- Nouvelle définition du contrat de travail

C. Protection des salariés

Encadrement humain de l'intelligence artificielle





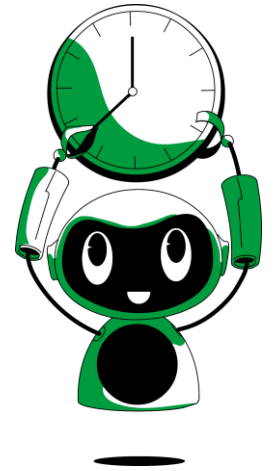
Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail

A. Réforme du cadre légal pour une organisation du temps de travail via la cogestion

L'organisation du temps de travail au sein des entreprises doit se faire
exclusivement via la cogestion

B. Développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée

Notamment droit au temps partiel et retour au temps plein





Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail

C. Redistribution des gains de productivité par une réduction du temps de travail

Réduction générale du temps de travail des salariés par le biais des gains de productivité réalisés grâce à la digitalisation

D. Renforcement des comptes épargne-temps (CET)

Inscription du droit de chaque salarié du secteur privé à un CET dans le Code du travail



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail

E. Adaptation du temps de travail en fonction des besoins de chacun

a) Congé parental

Plusieurs problèmes récurrents rendent nécessaire une adaptation ponctuelle de la loi

b) Congé pour raisons familiales

Généralisation par voie légale du congé social

c) Congés légaux extraordinaires

P.ex. Réforme du congé légal pour décès

d) Départ progressif en retraite

Création d'un droit de départ progressif en retraite dès l'âge de 57 ans en permettant au salarié d'être partiellement en retraite et partiellement encore actif sur le marché de travail



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail

A. Analyse ergonomique du travail

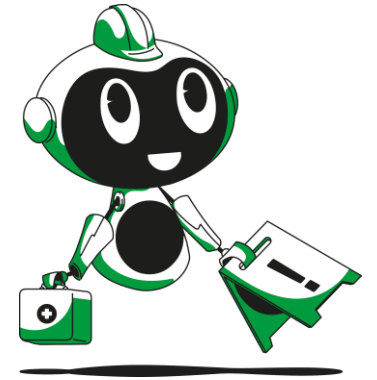
Mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux

B. Développement d'outils permettant d'améliorer la sécurité au travail

Les partenaires sociaux doivent intensifier le dialogue social

C. Prévention et gestion des risques pour la santé au travail

Organisation de la formation des médecins du travail au Luxembourg





**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
s'engager pour une sécurité sociale et
un système de santé justes et innovants**

**A. En matière de santé et de sécurité sociale, l'intérêt des assurés
doit primer**

- Définition d'une stratégie nationale eSanté
- Communication rapide et facile à comprendre entre les administrations de la sécurité sociale et les assurés
- Développement de structures extrahospitalières ambulatoires
- Plan d'action pour lutter efficacement contre la pénurie de médecins et professionnels de santé.





**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
s'engager pour une sécurité sociale et
un système de santé justes et innovants**

B. Financement de l'assurance maladie-maternité

- Maintien du taux de cotisation
- Augmentation annuelle de la dotation maternité aux dépenses réelles
- Compensation des pertes encourus depuis 2011 par la CNS à cause de la non-adaptation régulière de la dotation maternité
- Création de sources alternatives et complémentaires de financement

C. Amélioration régulière des remboursements par la CNS

Procédure efficace, rapide et régulière de modernisation des nomenclatures



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est
s'engager pour une sécurité sociale et
un système de santé justes et innovants**

D. Un système de pension plus équitable

- Maintien intégral de l'ajustement des pensions et de l'allocation de fin d'année
- Maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans
- Création de sources alternatives et complémentaires de financement