

Aujourd'hui c'est demain

Stratégie d'exit : surmonter la crise en toute sécurité et fortifier le Luxembourg et son salariat pour demain !

Luxembourg, le 08 avril 2020 – Suite à l'annonce gouvernementale de présenter prochainement sa stratégie « exit » pour la crise sanitaire actuelle, le LCGB tient à souligner l'importance primordiale d'une transition du confinement à une gestion et un contrôle pandémique efficace ainsi que socialement et économiquement durable. Le gouvernement devra élaborer une stratégie cohérente qui, en protégeant la santé de tous les citoyens, fortifiera le Grand-Duché et son salariat à l'issue de cette crise.

Avant tout, le redémarrage des activités devra être réalisé en protégeant la santé de tout un chacun. Les différents secteurs économiques et industriels devraient progressivement reprendre leurs activités selon le principe d'une « réouverture et accélération des activités selon l'efficacité et la propagation des mesures de protection en place ». Pour pouvoir garantir une relance contrôlée, le LCGB demande au Gouvernement

- de définir des règles de sécurité claires et précises, sous lesquelles les entreprises pourront travailler ;
- de fournir le matériel de sécurité requis ;
- de veiller à la stricte application de l'intégralité de la réglementation de sécurité.

Afin de protéger la santé des salariés et des clients et d'éviter toute résurgence d'une vague d'infection, le LCGB fait également appel d'instaurer des tests au COVID-19 obligatoires avant tout retour au travail.

Quant à l'économie luxembourgeoise, le LCGB salue le paquet financier du gouvernement pour soutenir une relance économique nationale, mais rappelle que toute relance devra se faire en respect des droits et intérêts des salariés. Aucun salarié ne pourra être délaissé ! Le LCGB n'acceptera dans ce contexte aucun licenciement et demande l'extension absolue des mesures gouvernementales non seulement jusqu'à la fin de l'état de crise, mais jusqu'à ce que la dernière retombée de la crise soit passée afin d'assouplir les effets généraux économiques. Il faut aujourd'hui plus que jamais éviter que les salariés du secteur privé payent tant le prix de la crise sanitaire que de la crise sociale y afférente.

Pourtant, le LCGB juge que cette crise puisse également être porteuse d'opportunités. Pour le LCGB, il est aujourd'hui plus important que jamais, de renforcer les droits et acquis des salariés pour l'après crise de demain ! Le LCGB demande ainsi au gouvernement d'évaluer les mesures mises en place ces derniers temps et d'en tirer les bonnes leçons et conclusions pour demain. En effet, depuis la décision de l'état de crise, un grand nombre de règlements Grand-ducaux ont vu le jour dans l'urgence, très souvent en correspondance avec des revendications de longue date du LCGB, notamment :

Chômage partiel

Bien que le chômage partiel soit une des mesures primordiales pour sortir renforcé de cette crise, pour le LCGB cette mesure ne peut guère être jugée comme suffisante. Le LCGB continue à exiger une garantie salariale du gouvernement à hauteur de 100 % dans le cadre du chômage partiel lié au COVID-19. Pour la période d'après crise, le LCGB revendique une 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).

Limite de 78 semaines de maladie

Afin de protéger tous les salariés contre une résiliation automatique de leur contrat de travail pendant la crise sanitaire, la limite des 78 semaines de maladie a été suspendue pendant l'état de crise. Le LCGB continue toutefois à revendiquer la suppression permanente de la limite de 78 semaines, comme elle constitue l'unique solution pour garantir que toute personne gravement malade ne se voit plus jamais confrontée à des problèmes existentiels. Les salariés doivent rester en arrêt de maladie jusqu'à ce qu'ils soient de nouveau en mesure de reprendre leur travail ou jusqu'à l'attribution d'une pension d'invalidité.

Salaire social minimum

Depuis des années, le LCGB s'engage en faveur d'une revalorisation substantielle du salaire social minimum comme les bénéficiaires ont d'un mois à l'autre du mal à joindre les deux bouts. Le LCGB salue que le chômage partiel lié au COVID-19 ne les défavorisât pas supplémentaires en garantissant le paiement du salaire social minimum (sans application du seuil des 80 %). Le LCGB demande pourtant au Gouvernement d'étendre cette réactivité et de surmonter la lenteur de la mise en œuvre auparavant d'une revalorisation du salaire social minimum général. Les bénéficiaires vivent depuis longtemps en dessous du seuil de pauvreté et nécessitent un soulagement immédiat afin d'éviter que la crise ne fortifie pas davantage ce phénomène. Une nouvelle crise sociale devra en toutes instances être évitée.

Plans sociaux et faillites

En sachant que le risque d'éventuels plans sociaux ou faillites s'accroîtra face aux retombées économiques de cette crise sanitaire, le LCGB rappelle sa revendication d'un renforcement des droits des salariés, dont notamment l'ouverture du droit aux indemnités de chômage dès le jour de la faillite. Une adaptation du cadre légal s'avère primordiale pour la sauvegarde de l'existence et du niveau de vie des salariés des entreprises en faillite ou mettant en œuvre un plan social.

Organisation du travail – 60 heures / semaines

Pendant l'état de crise, une extension de la durée du travail journalier à 12 heures (60 heures hebdomadaires) se limitant aux entreprises dont le fonctionnement est essentiel est possible sous condition d'un avis favorable de la délégation du personnel ou l'accord des 2 organisations syndicales représentatives. Avec un assouplissement du confinement et une reprise des activités économiques graduelle, le LCGB demande le retrait immédiat de cette mesure afin d'éviter que d'autres entreprises non-essentiels désirent faire recours à ce dispositif afin de rattraper des éventuels retards.

Digitalisation des services

Le LCGB salue en outre la mise en œuvre rapide de services digitaux simplifiés au niveau de l'ADEM ou de la santé pour seulement citer ces exemples. Pour faire face aux mutations permanentes de l'ère digitale, le LCGB demande que ces services, que ce soit la téléconsultation en ligne, le dossier informatique du patient, les procédures d'inscription à l'ADEM, etc., soient maintenus et consolidés de façon générale pour l'après crise. Ils pourront accélérer la simplification administrative et façonner l'organisation du Grand-Duché au sein d'un monde 4.0.

Cellule de reclassement

Le LCGB souligne dans ce contexte à nouveau sa revendication pour la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) de la sidérurgie dans d'autres secteurs économiques frappés de plein fouet par la crise sanitaire actuelle afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements.

Congés collectifs - Secteur de la construction

En ne connaissant ni l'envergure ni l'intégralité des retombées de cette crise sanitaire suivie probablement d'une crise économique, le LCGB juge qu'il est actuellement trop tôt et intempestif pour discuter des mesures d'organisation de travail spécifiques, que ce soit pour le secteur de la construction ou tout autre secteur. Le déroulement de la relance contrôlée ainsi que les répercussions économiques devront avant tout être suivis de près et analysés.

Contact : **Patrick DURY, Président national du LCGB**
☎ +352 49 94 24-314
☎ +352 691 733 001
✉ pdury@lcgb.lu