



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



27/06/2022

RAP/Cha/LUX/25(2022)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

Observations des organisations syndicales OGBL et LCGB
affiliées à la CES (Confédération européenne des syndicats)
concernant le 25e rapport sur la mise œuvre de la Charte
sociale européenne soumis par

LE GOVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DU LUXEMBOURG

Articles 2, 4, 5 et 6

pour la période 01/01/2017 - 31/12/2020

Rapport enregistré au Secrétariat le 27 juin 2022

CYCLE 2022

Observations des organisations syndicales OGBL et LCGB affiliées à la CES (Confédération européenne des syndicats) concernant le 25^e rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement du grand-duché de Luxembourg en date du 31 décembre 2020 sur les articles 2, 4, 5 et 6 pour la période 01/01/2017 au 31/12/2020

Observations liminaires

Les organisations syndicales se doivent tout d'abord de souligner que le Gouvernement ne les a ni impliquées dans l'élaboration du rapport national proprement dit ni n'a jugé utile de leur adresser une copie du rapport comme le prévoit l'article 23 de la Charte sociale européenne.

La façon de procéder du Gouvernement de laisser les syndicats *ex limine litis* de la procédure de rapports n'est pas conforme aux principes du dialogue social mis en avant par l'Union européenne et n'est pas conforme non plus à l'esprit de la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

A ce sujet, les parties soussignées aimeraient souligner que la Chambre des salariés au sein de laquelle elles sont représentées a exhorté par courriers du 7 juillet 2020, du 26 avril 2021 et finalement du 2 juin 2022 le Gouvernement à ratifier la Charte sociale européenne révisée de 1996, le Protocole de Turin (SCTE No.142) et le Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives (SCTE No.158) sans avoir reçu de réponse jusqu'à ce jour.

Observations quant au fond

Les parties soussignées analysent le rapport national du Gouvernement du 31 décembre 2021 tant sous l'aspect des questions générales au sujet des articles 2, 4, 5 et 6 de la Charte sociale européenne de 1961 que sous l'aspect des questions spécifiques formulées par le groupe thématique 3 « Droits liés au travail ».

Article 2§1 Le droit à des conditions de travail équitables

Question d) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour en atténuer les effets négatifs. En ce qui concerne plus particulièrement le temps de travail durant la pandémie, veuillez fournir des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social (infirmiers, médecins et autres travailleurs de la santé, travailleurs dans les établissements de soins résidentiels et travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage) ; application de la loi, défense et autres services publics essentiels ; éducation ; transports (y compris les services de transport long courrier, de transport public et de livraison).

Les parties soussignées se doivent de constater que le Gouvernement n'a pas répondu à la question. C'est la raison pour laquelle elles essaient d'y répondre du moins partiellement en fournissant les informations suivantes basées sur la loi du 29 octobre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L.211-12 du Code du travail¹ :

Compte tenu de l'**augmentation exponentielle des chiffres de nouvelles infections COVID-19** durant la période de pandémie, il était désormais possible pour les employeurs de certains secteurs de solliciter une **autorisation** pour faire travailler le personnel en question jusqu'à un **maximum de 12 heures par jour et 60 heures par semaine**.

Cette mesure avait pour but d'**assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables**, dont en premier lieu ceux fournis par:

- le **secteur de la santé**; et
- le **secteur d'aides et de soins**.

Il était proposé de permettre aux employeurs concernés de solliciter une **autorisation** pour faire travailler le personnel en question jusqu'à un **maximum de 12 heures par jour et 60 heures par semaine**.

L'augmentation de la durée légale de travail journalière et/ou hebdomadaire **concernait uniquement**:

- les salariés occupés dans:
 - le secteur de la santé, y compris dans les établissements hospitaliers;
 - les laboratoires d'analyses médicales;
 - le secteur d'aides et de soins;
- le personnel encadrant des structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

Article 2§4 « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent :

à assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées, soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ; »

Les parties soussignées constatent que le Gouvernement se réfère à la page 24 du rapport national au règlement grand-ducal du 18 décembre 2019 portant déclaration d'obligation générale d'un texte coordonné de la convention collective de travail pour le bâtiment conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de génie civil, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

¹ Loi du 29 octobre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L.211-12 du Code du travail, Mémorial A no 868 de 2020.

S'il est certes louable de citer cette convention collective sectorielle prévoyant notamment des indemnités pour travaux pénibles, ainsi que des suppléments pour travaux pénibles et de transport, elles sont toutefois d'avis qu'afin de démontrer la compatibilité de la législation luxembourgeoise avec l'article 2§4, le législateur devrait compléter la législation afin que soit une réduction de la durée du travail soit des congés payés supplémentaires soient assurés à TOUS les travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres (effet *erga omnes*).

Article 4§1 « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent :

à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.

« ...L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales. »

Les parties soussignées attirent l'attention sur le fait que le salaire social minimum luxembourgeois est inférieur au budget de référence établi par l'institut national de statistiques permettant de réaliser les dépenses quotidiennes considérées comme « normales ». Il est également inférieur aux niveaux de référence prévus dans la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne en cours d'adaptation.

Article 4§4 « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent :

*À reconnaître le droit de tous les travailleurs à un **délai de préavis raisonnable** dans le cas de cessation de l'emploi ; »*

« ...L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales. »

Les parties soussignées constatent que « le grand-duché de Luxembourg n'a pas ratifié l'article 4§4 de la Charte sociale européenne ». Elles ne peuvent que s'étonner d'une telle réticence de la part du Gouvernement alors qu'elles voient mal les raisons d'un tel refus de ratification au vu de la législation luxembourgeoise protectrice des droits des salariés en cas de licenciement.

Luxembourg, le 20 juin 2022

Pour l'OGBL



La présidente Nora BACK

Pour le LCGB



Le président Patrick DURY

