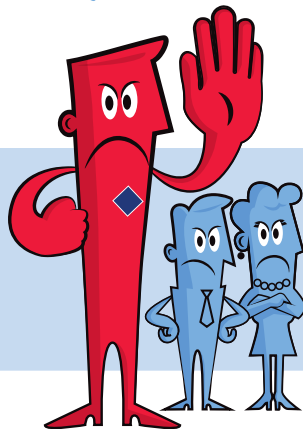


FÉVRIER 2019

**Non aux licenciements
abusifs !**

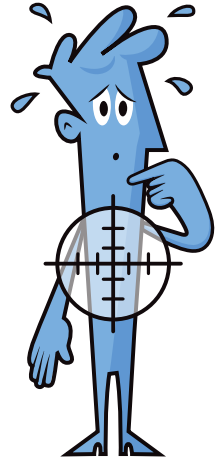
« Pourquoi moi ? Pourquoi maintenant ? Nous avons tellement travaillé ces dernières années afin de maîtriser la charge de travail énorme nous imposée au quotidien par notre employeur. Réussir ce défi c'était notre priorité. Alors pourquoi est-ce qu'on nous licencie maintenant ? »

Le licenciement économique est une solution de facilité

Pendant la dernière décennie, au sein du secteur financier, le recours au licenciement économique est devenu progressivement une solution de facilité pour l'employeur qui veut se séparer d'un ou de plusieurs salariés.

Votez OGBL, liste n°1**Ensemble, forts pour notre avenir !**

Dans le seul but d'améliorer les marges bénéficiaires de la banque, des restructurations camouflées derrière des anglicismes du genre « *offshoring, nearshoring, ramp-down, tome ou roadmap* » sont imposées par les actionnaires. Quant au personnel des entreprises et leurs délégations, ils sont souvent aveuglés par des promesses d'un avenir glorieux. Or, en réalité, il ne s'agit de rien d'autre que de suppressions de postes aux lourdes conséquences pour les salariés!



Dans les années à venir, le secteur assistera vraisemblablement à des réorganisations structurelles et stratégiques dictées par les maisons-mères des groupes mondialisés. En plus, le développement rapide des nouvelles technologies de l'information telle que la robotisation, l'intelligence artificielle perturberont le marché du travail en général. Tout cela servira de prétexte pour justifier les licenciements à caractère économique.

L'expérience nous montre que nous sommes en présence de licenciements économiques abusifs car, le bien-fondé du licenciement est contestable d'un point de vue conjoncturel et économique et qu'il ne présente aucun lien de cause à effet entre les restructurations projetées et les postes supprimés.

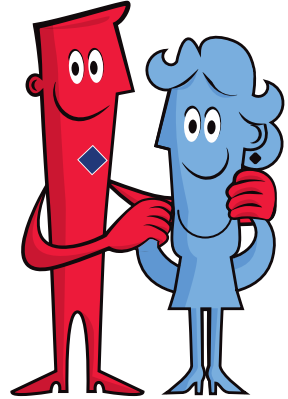
Pour éviter les licenciements abusifs, un changement de cap s'impose! Les employeurs du secteur doivent prendre leurs responsabilités!

Pour pouvoir recourir à des licenciements économiques inévitables, il faut des preuves les justifiant.

Mais avant d'arriver à ce stade, tous les moyens et efforts d'un maintien dans l'emploi doivent être entrepris en amont! Le recours à des licenciements économiques doit être l'ultime mesure – la protection de l'emploi et du salarié est prioritaire.

Pour anticiper le licenciement économique au niveau de l'entreprise, il n'y a qu'une mesure: le plan de maintien dans l'emploi obligatoire et préalable au plan social.

- la généralisation du **maintien de l'emploi** au niveau national, au niveau sectoriel par le biais des conventions collectives et au niveau de l'entreprise;
- **l'obligation de négocier des plans de maintien de l'emploi au préalable de tout plan social au niveau approprié;**
- la mise en place obligatoire de **bilans sociaux annuels** dans les entreprises;
- des **formations qualifiantes** permettant aux salariés visés par un plan de maintien dans **l'emploi d'acquérir de nouvelles compétences et de valider leurs acquis;**
- **l'introduction de réels procédures de mobilité internes;**
- une relance du débat sur **la validation des acquis de l'expérience** dans l'entreprise.



Le plan de maintien dans l'emploi doit devenir un instrument permettant de mettre en œuvre une politique durable de l'entreprise et du personnel, qui favorise la sécurité de l'emploi et la protection contre le chômage et qui laisse entrevoir une perspective sociale positive pour chaque salarié.

Si, malgré tous les efforts de maintien de l'emploi, des licenciements (collectifs) pour raisons économiques s'avèrent inévitables, l'OGBL Secteur Financier revendique en matière de négociation de plans sociaux :

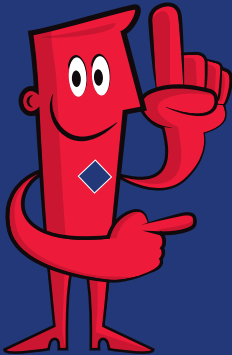
- une révision complète **des modalités** de négociation **d'un plan social** ;
- en aucun cas des accords au niveau de l'entreprise ne peuvent se substituer à l'obligation de négocier des plans sociaux avec les syndicats ;
- les représentants des salariés doivent pouvoir faire appel à des experts en matière juridique, fiscal, sociale et économique et dont les frais seront à charge de l'employeur ;
- le moment du déclenchement de l'obligation de négocier un plan social doit être précisé ;
- **le nombre de licenciements** envisagés sur la période de **30 ou de 90 jours** doivent être revus ;
- la **procédure d'arrêt** de la liste des salariés concernés par le plan social doit être clarifiée ;
- la sélection des critères sociaux des salariés concernés doit être précisée ;
- le **déla**i de quinze jours pour la négociation du plan social doit être prolongé ;
- la durée de validité d'un plan social ne peut excéder 18 mois ;
- en cas de désaccord à l'Office national de conciliation, le droit de grève doit être garanti.

Pour la généralisation du maintien de l'emploi et pour une obligation de négocier des plans de maintien de l'emploi. Rendre les licenciements collectifs obsolètes.

L'OGBL Secteur Financier s'engage aujourd'hui, ensemble avec ses délégués du personnel, à défendre et à garantir vos intérêts, afin de vous permettre d'appréhender sereinement votre futur.

Voilà pourquoi il est important de soutenir l'OGBL, le premier syndicat au Luxembourg.

*Pour mieux travailler, mieux vivre,
syndiquez-vous et votez OGBL Finances
et Services lors des élections sociales
le **12 mars 2019**.*



**Votez OGBL,
le premier syndicat
au Luxembourg.**

OGBL Secteur Financier

63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg

Heures d'ouverture de nos bureaux:
Lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

Adresse postale :

BP 2031 L-1020 Luxembourg
Tél.: 26 49 69-0 – Fax: 26 49 69-433
secfin@ogbl.lu

[facebook.com/ogbl.secteur.financier/](https://www.facebook.com/ogbl.secteur.financier/)

www.secteurfinancier2019.lu