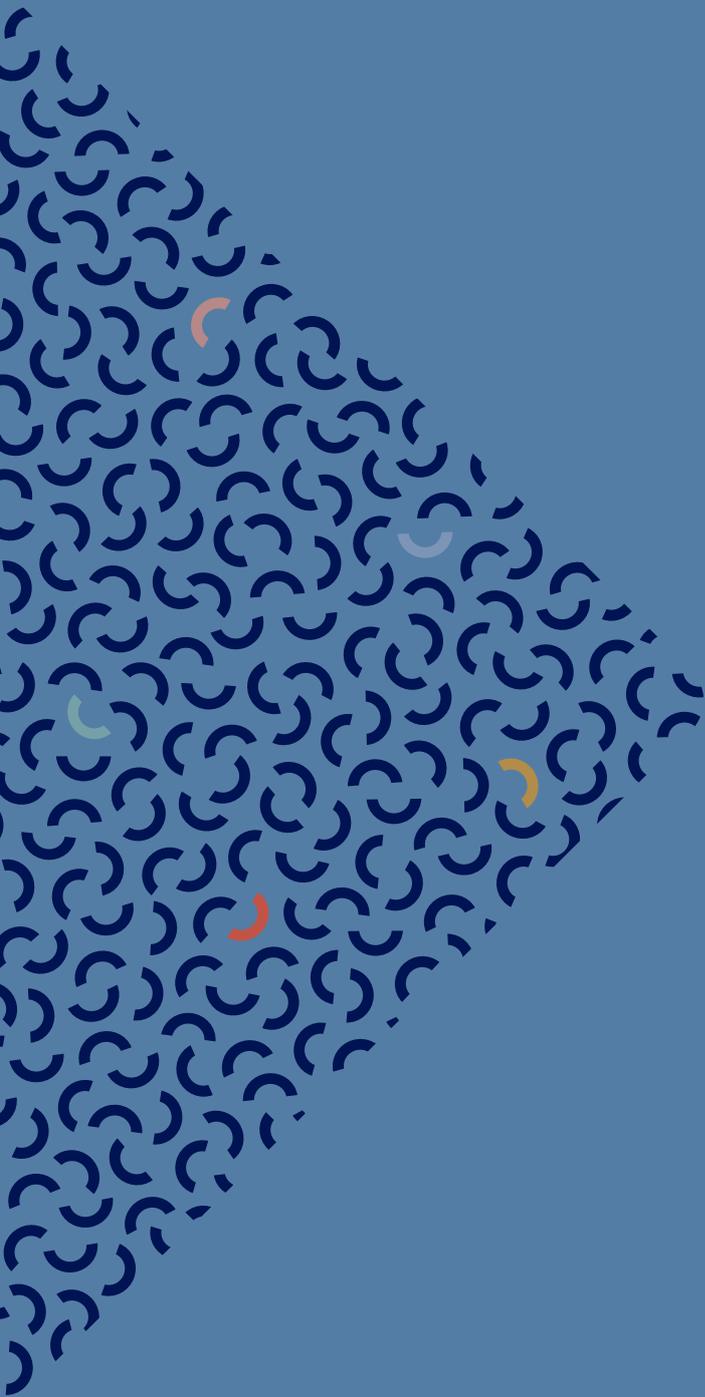




CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



RAPPORT
QUINQUENNAL
2019-2023

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 600 | F +352 27 494 650
www.LLLC.lu | formation@LLLC.lu



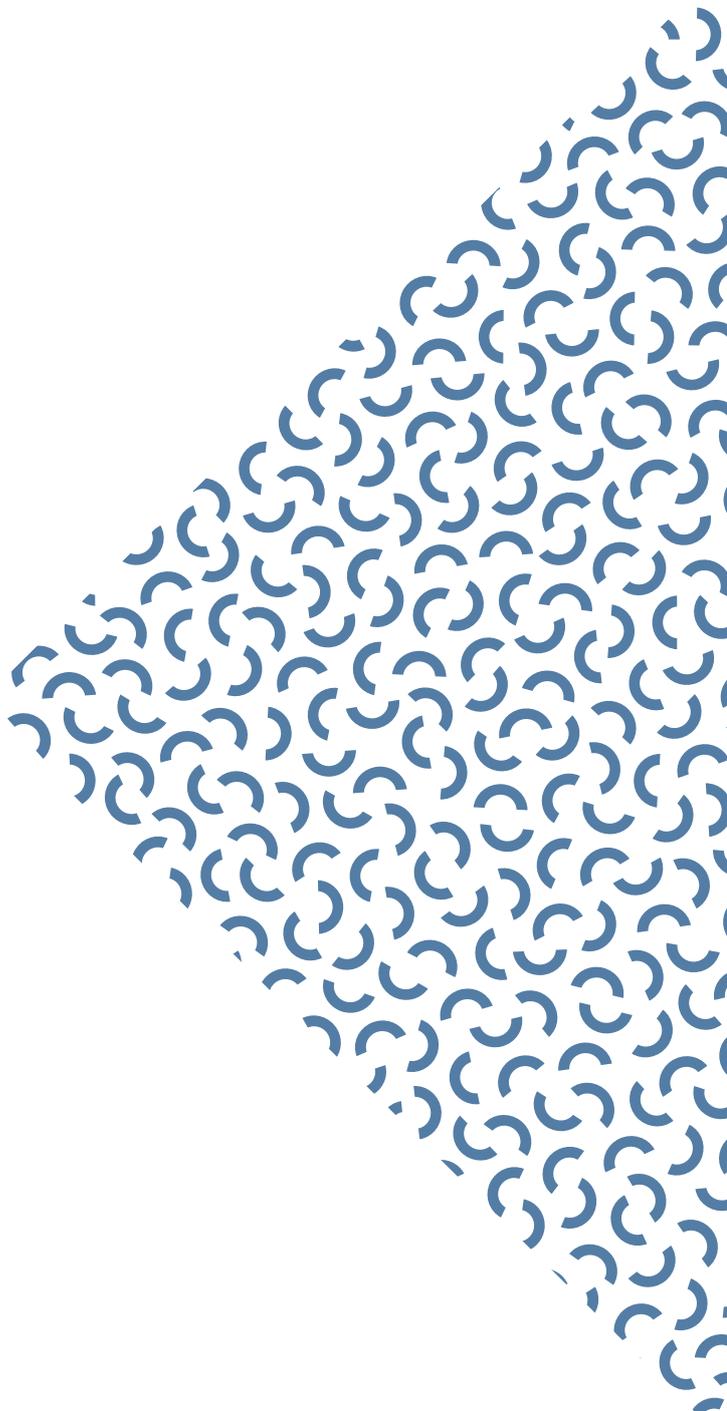
LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

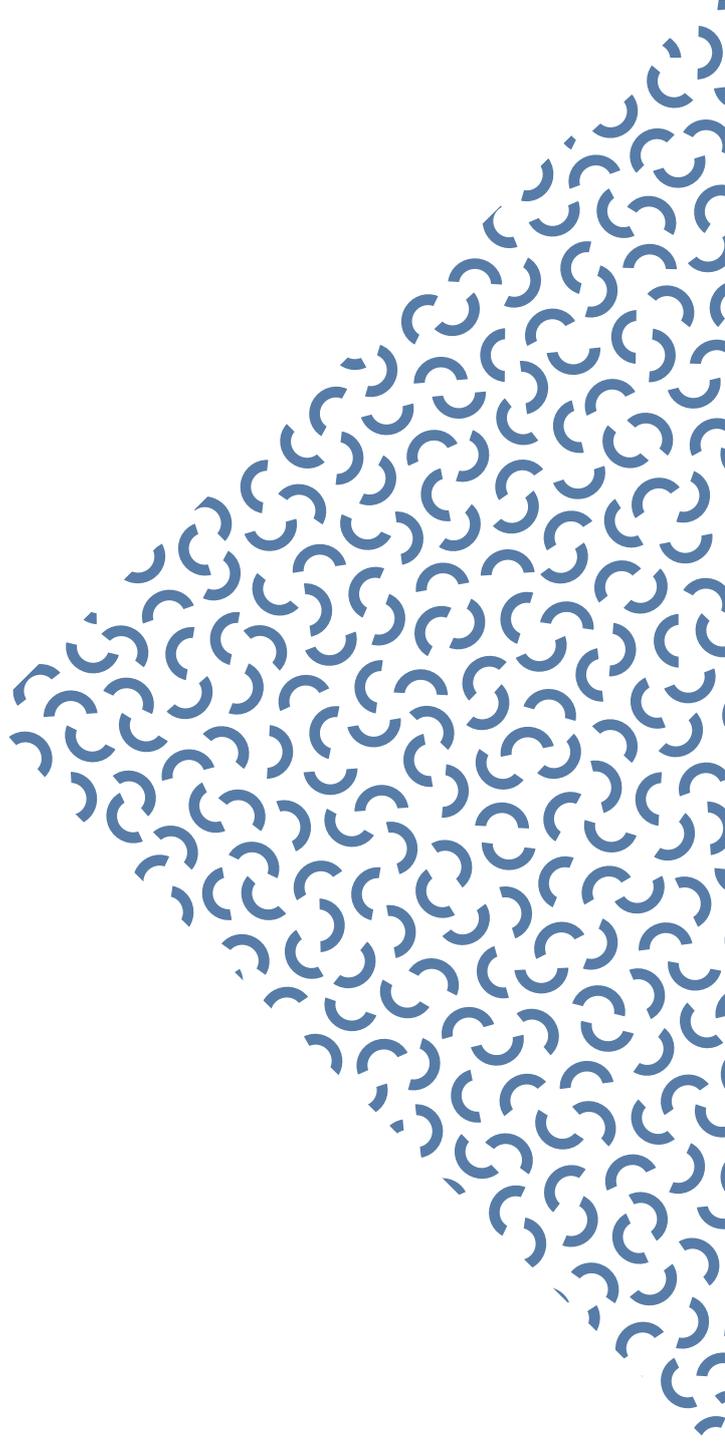
12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



RAPPORT
QUINQUENNAL
2019-2023



AVANT-PROPOS

Ainsi s'achève la troisième session de la Chambre des salariés qui, à la suite de l'introduction du statut unique pour les ouvriers et les employés, en arrive à ses 15 ans de présence bien établie dans le paysage institutionnel luxembourgeois où, sous cette forme, elle représente et défend des valeurs fondamentales pour l'intérêt général.

La prochaine session marquera d'ailleurs le centenaire des Chambres professionnelles salariales au Luxembourg, que nous ne manquerons pas de célébrer, tout comme nous avons placé la rentrée 2021-2022 sous le signe d'un double jubilé, celui des 50 ans de la formation continue et des 25 ans de la formation universitaire continue organisées par la CSL.

J'ai eu l'honneur de présider cette session étalée entre 2019 et 2023, cinq années marquées par une succession de crises qui ont forcément imprégné les travaux de notre Chambre. Le rapport quinquennal que vous avez entre les mains vous présente les temps forts de nos activités sur cette période.

Dès 2020, la pandémie de Covid-19 a créé une situation sans précédent pour l'économie nationale. La CSL s'est attelée à assurer la continuité de ses services et activités pendant cette période en soutien de ses ressortissants, notamment en maintenant une partie de son offre de formation. Son suivi des conditions de travail par le biais de son enquête annuelle dite *Quality of Work* a montré que cet épisode durable de Covid-19 a engendré une dégradation de la qualité du travail au Luxembourg.

Si l'année 2021 fut celle d'un rebond économique remarquable, il n'a pas fallu attendre longtemps avant que la crise énergétique vienne frapper de plein fouet le pouvoir d'achat des ménages que les syndicats ont défendu bec et ongles.

Nos travaux sur les inégalités, où nous soulignons que les impôts, tels que conçus actuellement, jouent leur part, se sont poursuivis, entre autres par notre publication annuelle dressant le « Panorama social » au sein du pays ou par l'exploitation de nouvelles sources de données ouvrant de nouveaux champs d'analyse que l'on retrouve aussi sur improof.lu.

La CSL a lancé cette nouvelle plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique en faveur du développement d'une économie juste et durable par des contributions de chercheurs et experts œuvrant sur ces questions en dehors du cercle syndical.

La publication de l'ouvrage et l'exposition très remarquées sur la pauvreté au Luxembourg, intitulés « Les exclus du festin », ont été initiées par Claude Frisoni et Raymond Reuter.

Immanquablement, notre Chambre a poursuivi, voire intensifié ses travaux au sujet de l'Union économique et monétaire dans laquelle nous évoluons, notamment par la conférence sur l'avenir de l'Europe en présence du commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux, M. Nicolas Schmit, ou celle portant sur les défis posés par l'économie des plateformes et les solutions pour mieux protéger les travailleurs et améliorer leurs conditions de travail en présence du juge à la Cour européenne, M. François Biltgen.

La CSL a également renforcé son travail et sa force de proposition législative en soumettant à la Chambre des députés divers textes, dont ceux sur le travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme ou relatifs à des questions sur le système de pension.

Bonne lecture à tous et à toutes.

Luxembourg, janvier 2024

Nora Back
Présidente de la CSL

SOMMAIRE

LES FAITS MARQUANTS 2019-2023 9

PARTIE I LA CHAMBRE DES SALARIÉS DE PRÉSENTE 17

1. LE RÉSULTAT DES ÉLECTIONS SOCIALES 2019 19

- 1.1. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière 19
- 1.2. Les 60 membres de l'Assemblée constituante du 6 juin 2019 20

2. LA MISE EN PLACE DES ORGANES DE LA 3^e SESSION 22

- 2.1. L'élection de la Présidente et du Comité 22
- 2.2. Les membres de l'Assemblée plénière selon leurs groupes d'appartenance socioprofessionnelle 23
- 2.3. Les Commissions internes 27
- 2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes 29
- 2.5. Le secrétariat 30
- 2.6. La délégation du personnel 31

3. LES SITES 32

- 3.1. Le siège de la Chambre des salariés – CSL 32
- 3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre – LLLC 32
- 3.3. Le Centre de Formation et de Séminaires – CEFOS 33

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE 34

- 4.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale 34
- 4.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 35

PARTIE II	
LE BILAN DES ACTIVITÉS	41
1. LES AVIS	43
1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	43
1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	45
1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue	48
1.4. Les avis évacués par la Commission aux affaires européennes et interrégionales	48
2. LES AVIS ET DOSSIERS THÉMATIQUES LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ	49
2.1. La politique budgétaire de l'État	49
2.2. Le Semestre européen : l'aspect social reste sous-développé	52
2.3. Le logement et le climat	54
2.4. Le Panorama social 2019-2023	58
2.5. Le travail par l'intermédiaire de plateformes	61
2.6. L'étude <i>Quality of Work Index Luxembourg</i> sur les 5 dernières années	62
2.7. La sécurité et la santé au travail	66
2.8. La formation professionnelle	69
2.9. La sécurité sociale	72
2.10. Le système de santé publique en dérive !	74
2.11. La modernisation du droit du travail	75
2.12. Le droit de la consommation	77
2.13. Les dossiers formation	79
3. LES PROPOSITIONS DE LOI	82
4. LES ÉCHANGES DE VUES	82
5. LES ATELIERS THÉMATIQUES	84

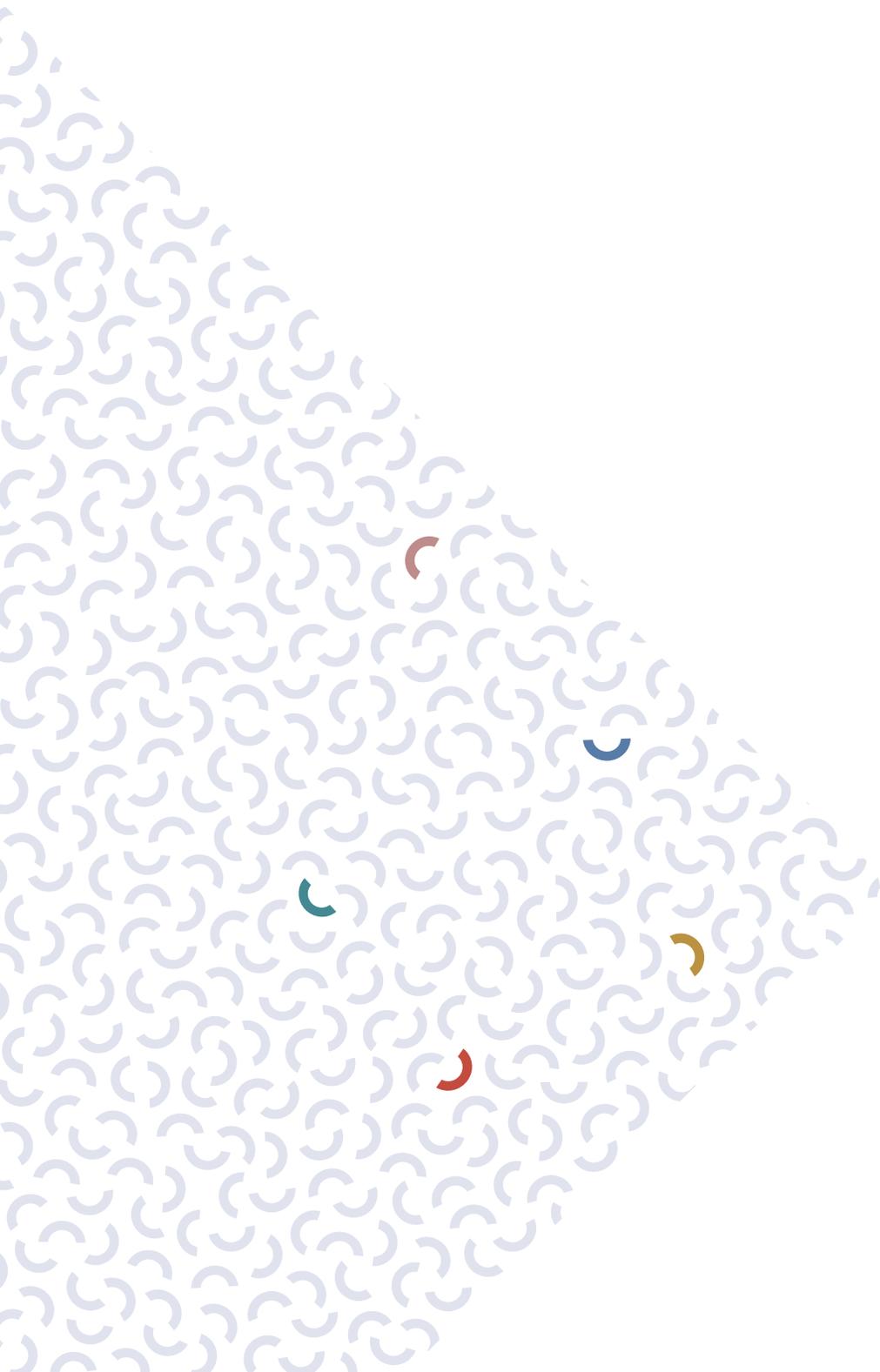
PARTIE III
LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE – LLLC **87**

1. LES COURS DU SOIR	89
2. LES SÉMINAIRES	94
3. LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES	96
4. LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES	101
5. LES FORMATIONS POUR SENIORS	104
6. LES CERTIFICATIONS	105
7. LA FORMATION SYNDICALE ET LA FORMATION POUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	106

PARTIE IV
LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES – CEFOS **115**

PARTIE V
LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL :
« LA STRESSBERODUNG » **119**

PARTIE VI	
LA POLITIQUE D'INFORMATION	123
1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE	125
2. LES CONFÉRENCES, COLLOQUES ET TABLES RONDES	126
2.1. Les conférences, colloques et tables rondes marquants	126
2.2. En un clin d'œil	130
3. LES ÉVÈNEMENTS ET RENCONTRES ANNUELS	135
3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement	135
3.2. La CSL à la rencontre de ses ressortissants et futurs ressortissants	136
3.3. Les remises de diplômes	138
3.4. Les séances d'information	139
4. LES EXPOSITIONS ARTISTIQUES ET LES LECTURES	140
5. LES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION	142
6. LES PUBLICATIONS	143
6.1. Les publications classiques	143
6.2. Les newsletters	145
7. LA DIGITALISATION	146
7.1. Le site Internet	146
7.2. Les réseaux sociaux	147
7.3. Les podcasts	147
8. LE LANCEMENT D'IMPROOF	148



LES FAITS MARQUANTS 2019-2023

2019

01
—
01



NOUVELLE DIRECTION À LA CHAMBRE DES SALARIÉS

À partir du 1^{er} janvier 2019, Sylvain Hoffmann occupe le poste de directeur de la CSL aux côtés de Norbert Tremuth, qui part en retraite le 1^{er} juillet 2019.

06 RENOUVELLEMENT DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DE LA CSL

06

Le 6 juin 2019, les 60 nouveaux membres sont convoqués par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire à l'Assemblée plénière constituante. Nora Back est élue présidente de la CSL et Jean-Claude Reding et Patrick Dury sont élus vice-présidents.



27 INAUGURATION DE LA FRESQUE SUR LA FAÇADE DU NOUVEAU BÂTIMENT DE LA CSL

06

La CSL a dévoilé le décor artistique de la façade de son nouveau bâtiment, sis à 2-4 rue Pierre Hentges à Luxembourg.

Après l'allocution de la présidente de la CSL, Madame Nora Back, l'artiste, Madame Claudia Passeri, a donné des explications sur le message politique et artistique véhiculé par l'œuvre.



2020



15 LA TRADITIONNELLE RÉCEPTION DE NOUVEL AN

01 Le 15 janvier 2020, devant un parterre de décideurs et de forces vives de la nation, a eu lieu la traditionnelle réception de Nouvel An.

Nora Back, présidente de la CSL, a brièvement esquissé les activités prévues par la CSL pour 2020 et a pointé du doigt les inégalités sociales et le risque de pauvreté au Luxembourg qui ne cessent d'augmenter. Le logement, l'écologie, la digitalisation et le bien-être des salariés sont des thèmes qui ont également été abordés par la présidente.

14
05



LA NOTE SUR LA STRATÉGIE DE SORTIE DE LA CRISE LIÉE AU CORONAVIRUS

La CSL a présenté sa stratégie de sortie de la crise sanitaire à l'aide de mesures spécialement conçues pour renforcer le pouvoir d'achat des ménages.

Elle préconise de repenser le modèle économique pour assurer une reprise socialement juste.

2021



06 — 10 LA RENTRÉE DU LLLC SOUS LE SIGNE D'UN DOUBLE JUBILÉ

Le 6 octobre 2021, le LLLC – le centre de formation pour adultes de la CSL – a invité à une conférence de presse dans ses locaux à Bonnevoie pour dresser le bilan de ses activités de formation et présenter ses nouveaux programmes d'enseignement.

La rentrée 2021/2022 est placée sous le signe d'un double jubilé, à savoir les 50 ans de formation continue et les 25 ans de formation universitaire continue de la CSL.

À l'occasion de ce double anniversaire, une séance académique a eu lieu, le 6 octobre, en présence du ministre de Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, du vice-président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo et du Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux, Nicolas Schmit.





2022

01
—
03

SE DONNER LES INSTRUMENTS POUR CRÉER UNE EUROPE PLUS SOCIALE !

À l'occasion de la « Conférence sur l'avenir de l'Europe » organisée par les institutions européennes, la CSL et le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB ont réalisé une note reprenant leurs priorités pour la politique européenne à venir. La note a été présentée le 25 février 2022 en présence du Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux, M. Nicolas Schmit.

21
—
09

TABLE RONDE « BEYOND THE GLASS CEILINGS - L'ACCÈS DES FEMMES À LA SPHÈRE POLITIQUE »

Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Djuna Bernard, vice-présidente de la Chambre des députés, et Renée Wagener, historienne et ancienne politicienne, ont échangé leur expérience vécue dans le monde politique. Elles ont donné des conseils et ont fourni des pistes à l'auditoire pour faciliter aux femmes l'accès à la vie politique et à des postes de responsabilité, et ainsi de briser le « plafond de verre ».

01
—
12

PLATFORM WORK : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Représentation de la Commission européenne au Luxembourg et la CSL ont organisé une conférence sur l'économie des plateformes. Sous la modération d'Anne Calteux, représentante de la Commission européenne au Luxembourg, les intervenants ont discuté avec le public des défis posés par l'économie des plateformes et des solutions pour mieux protéger les travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

2023

13 01 LANCEMENT D'UNE NOUVELLE PLATEFORME DE RÉFLEXION : IMPROOF

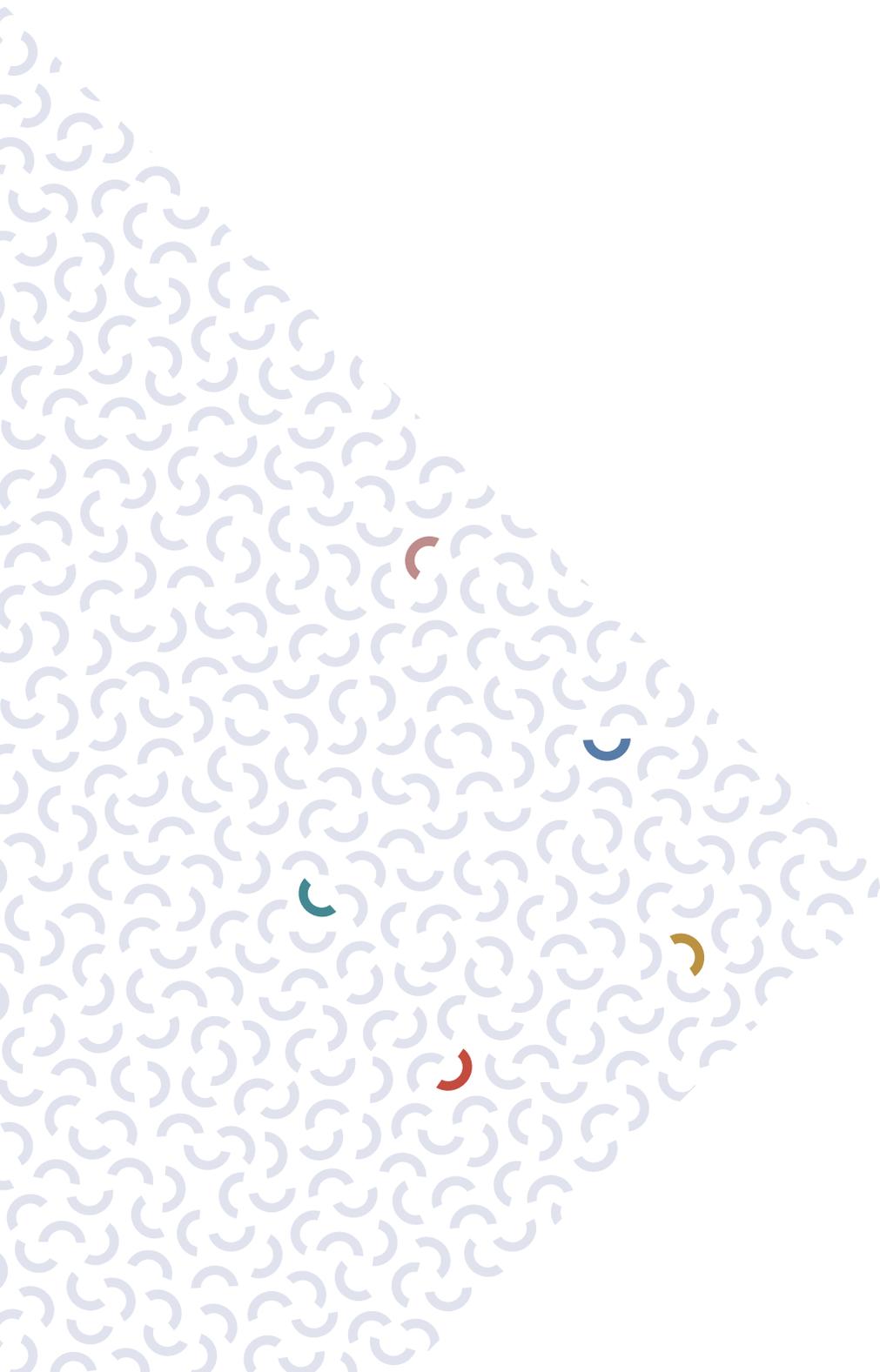
La CSL a lancé Improof, une nouvelle plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.



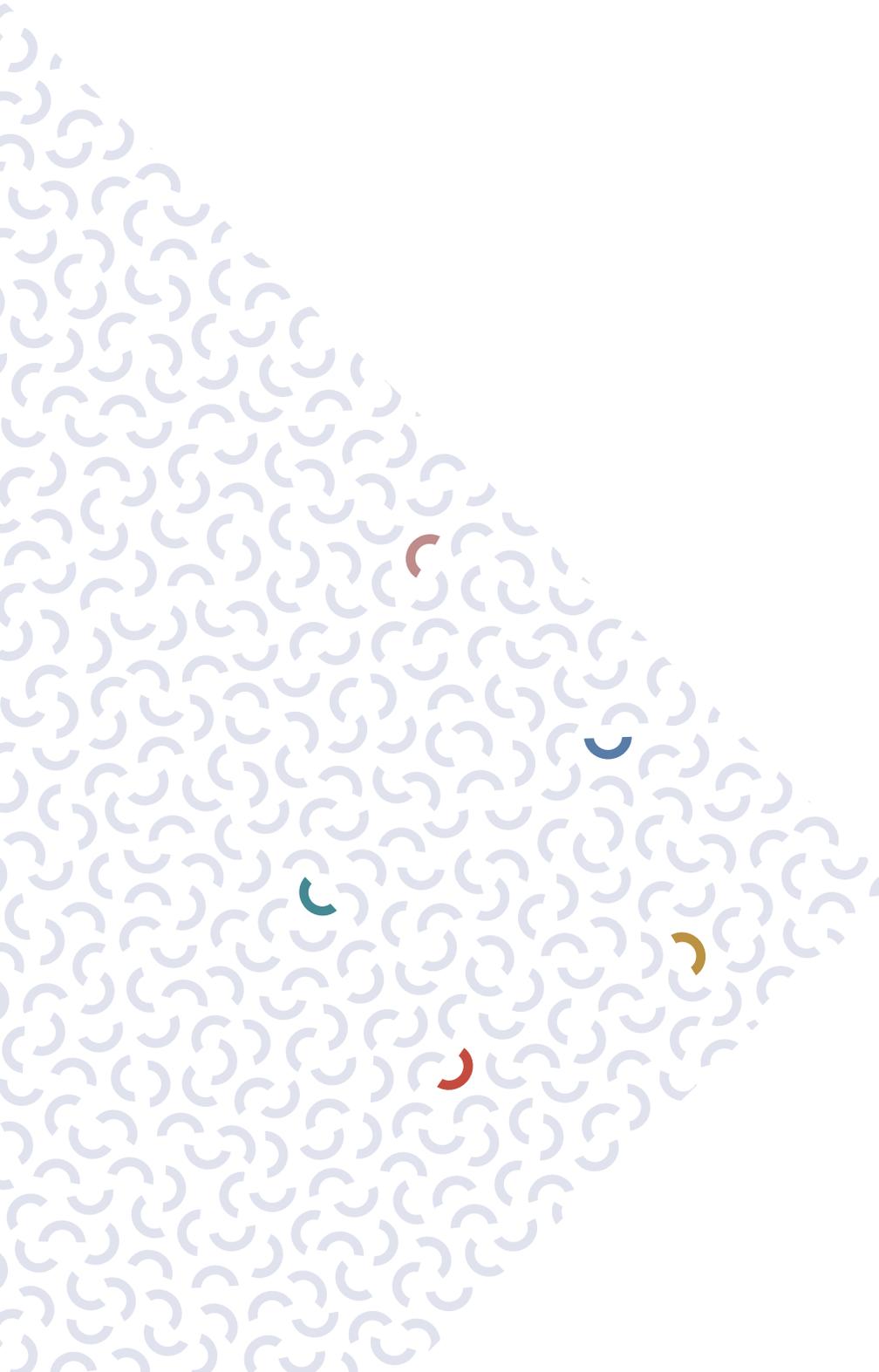
16 05 EXPOSITION : LES EXCLUS DU FESTIN – LA PAUVRETÉ AU LUXEMBOURG

Ce projet, initié par Claude Frisoni et Raymond Reuter, comporte une exposition de photos à la gare de Luxembourg et dans les locaux de la CSL ainsi qu'un ouvrage consacré à la pauvreté au Luxembourg, avec des textes de Claude Frisoni et des photos de Raymond Reuter.





PARTIE I
**LA CHAMBRE
DES SALARIÉS SE
PRÉSENTE**



Le scrutin par correspondance pour le renouvellement de la Chambre des salariés (CSL) a été fixé au 12 mars 2019.

Il s'agit des troisièmes élections sociales depuis que la Chambre des employés privés et la Chambre de travail ont fusionné en mai 2008.

Quelque 526 000 ressortissants de la CSL ont pu faire usage de leur droit de vote en 2019 pour élire les membres qui les représentent au sein de l'Assemblée plénière pendant cinq années.

Le nombre des groupes socioprofessionnels et le nombre d'élus sont restés inchangés par rapport aux élections sociales de 2013. Ainsi, 60 membres répartis dans 9 groupes socioprofessionnels ont été élus pour la troisième session de la CSL.

Les élections ont eu lieu sous la présidence de Monsieur Joseph Faber, Conseiller de direction 1^{ère} classe au ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Économie solidaire.

1. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2019

1.1. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière

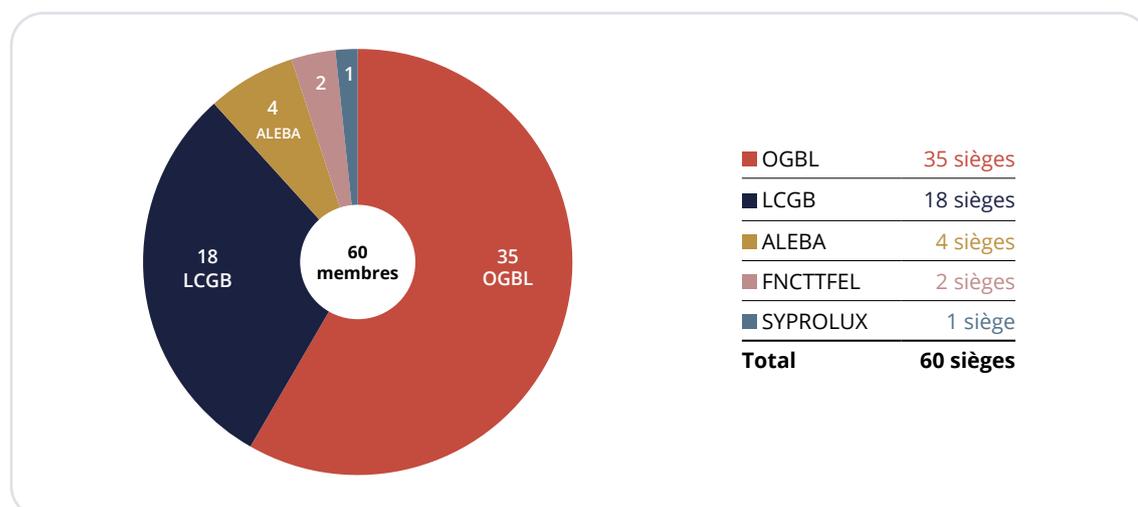
En date du 2 avril 2019, le président du Bureau électoral, Joseph Faber, communique les résultats suivants.

Parmi les listes présentées, l'OGB-L obtient 35 sièges. Le LCGB, obtient 18 sièges.

Viennent ensuite les syndicats sectoriels : l'ALEBA avec 4 sièges, la FNCTTFEL avec 2 sièges et le Syprolux avec un siège.

Liste	Nombre de sièges	Pourcentage
OGBL	35	58,33%
LCGB	18	30,00%
ALEBA	4	6,67%
FNCTTFEL	2	3,33%
SYPROLUX	1	1,67%
Total des sièges	60	100,00%

La représentation des sièges au sein de l'Assemblée plénière



1.2. Les 60 membres de l'Assemblée constituante du 6 juin 2019



1^{ère} rangée de gauche à droite :

René PIZZAFERRI (OGBL)
 Lita de Fátima DA SILVA SANTOS (LCGB)
 Stéphanie OLINGER (LCGB)
 Francis LOMEL (LCGB)
 Nico HOFFMANN (LCGB)
 Carlo FRISING (*Directeur adjoint*)
 Norbert TREMUTH (*Directeur* ¹)
 Patrick DURY (LCGB) (*Vice-président*)
 Dan KERSCH (*Ministre*)
 Nora BACK (OGBL) (*Présidente*)
 Jean-Claude REDING (OGBL) (*Vice-président*)
 Sylvain HOFFMANN (*Directeur*)
 José NUNES PINTO (OGBL)
 Maria Das Dores ALVES DA SILVA (OGBL)
 Vincent COLLIN (OGBL)
 Dominique MACHADO (LCGB)

2^e rangée de gauche à droite :

Patrick JUCHEM (LCGB)
 Grégory RENAUD (LCGB)
 Anne VAN HEMELRYCK (LCGB)
 Jean-Jacques DEOM (LCGB)
 José RENTE CANELAS (LCGB)
 Michel COLLIN (LCGB)
 Laurent BAUMGARTEN (OGBL)
 Chantal THOMÉ (OGBL)
 Chantal GANTREL (OGBL)
 Martine BIRMANN (ALEBA)
 Edmée ANEN (OGBL)
 Guy CORNIERE (LCGB)
 Laurent MERTZ (ALEBA)
 Sonia DA SILVA NEVES (OGBL)
 Carole THOMA (OGBL)

¹ en fonction jusqu'au 30 juin 2019



3^e rangée de gauche à droite :

Nico WENNMACHER (FNCTTFEL)
 Carlo THISSEN (FNCTTFEL)
 Stéphanie BAGAGLIA (OGBL)
 Roger RENSONNET (OGBL)
 Wolfgang MÜLLER (OGBL)
 Jacques ADAM (OGBL)
 Guy SCHOLZEN (OGBL)
 Joël KRIER (OGBL)
 Sonia STOCCHI (OGBL)
 Catherine MOLITOR (OGBL)
 Paul BECKER (OGBL)
 Norbert CONTER (LCGB)
 Georges CONTER (LCGB)
 Nathalie BECKER (OGBL)
 Antonia DO ROSARIO SANTOS (OGBL)
 Virginie MUCCIANTE (OGBL)

4^e rangée de gauche à droite :

Jean-Luc COLLIN (OGBL)
 Armando BENTO DA FONSECA (OGBL)
 Jean-Luc SCHMIDTGALL (OGBL)
 Samuel FERRAI (OGBL)
 Joël SCHOLTES (LCGB)
 Ralf SCHMITT (OGBL)
 Christian KELLER (OGBL)
 Tom GEDITZ (OGBL)
 Marc TERZER (ALEBA)
 Nazzareno BENI (LCGB)

Personnes absentes :

Jean-Marie AZZOLIN (OGBL)
 Mylène BIANCHY (Syprolux)
 Gabriel DI LETIZIA (LCGB)
 Henri KREMER (OGBL)
 Josiane KREMER (ALEBA)
 Sylvie LOMBARDI (OGBL)
 Denise STEINHÄUSER (OGBL)

2. LA MISE EN PLACE DES ORGANES DE LA 3^e SESSION

2.1. L'élection de la Présidente et du Comité

Le 6 juin 2019 a eu lieu la séance constitutive de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés, issue des élections sociales de mars 2019. Elle fut présidée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Dan Kersch.

Les 60 membres de l'Assemblée plénière constituante ont élu leur nouveau Comité. Le Comité a désigné la présidente et les deux vice-présidents de la Chambre des salariés. Il a également désigné un trésorier, un président de la Commission des finances et une Présidente du comité à l'égalité.

Au total, 16 personnes font partie du comité avec voix délibérative.

Présidente :

Nora BACK (OGBL)

Vice-présidents :

Patrick DURY (LCGB)

Jean-Claude REDING (OGBL)

Président de la Commission des finances :

Gabriel DI LETIZIA (LCGB)

Trésorier :

Henri KREMER (OGBL)

Présidente du Comité à l'égalité :

Sylvie LOMBARDI (OGBL)

Assesseurs :

Nathalie BECKER (OGBL)

Nazzareno BENI (LCGB)

Vincent COLLIN (OGBL)

Laurent MERTZ (ALEBA)

Dominique MACHADO (LCGB)

Stéphanie OLINGER (LCGB)

José NUNES PINTO (OGBL)

Guy SCHOLZEN (OGBL)

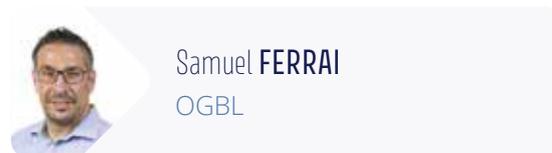
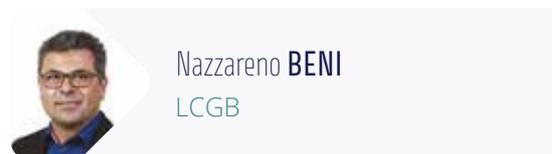
Denise STEINHÄUSER (OGBL)

Nico WENNMACHER (FNCTTFEL)

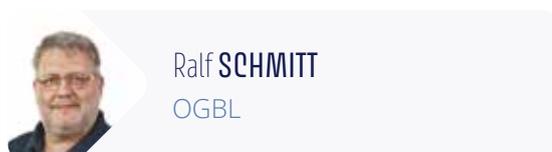
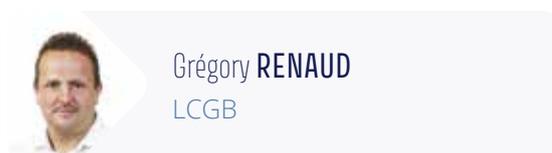


2.2. Les membres de l'Assemblée plénière selon leur groupes d'appartenance socioprofessionnelle²

Groupe 1 : Sidérurgie



Groupe 2 : Autres industries



² situation au 31 décembre 2023

Groupe 3 : Construction



Armando **BENTO DA FONSECA**
OGBL



Jean-Luc **COLLIN**
OGBL



Guy **CORNIERE**
LCGB



Wolfgang **MÜLLER**
OGBL



José **NUNES PINTO**
OGBL



José **RENTE CANELAS**
LCGB

Groupe 4 : Services et intermédiation financiers



Martine **BIRMANN**
ALEBA



Gabriel **DI LETIZIA**
LCGB



Josiane **KREMER**
ALEBA



Laurent **MERTZ**
ALEBA



Serge **SCHIMOFF**
OGBL



Denise **STEINHÄUSER**
OGBL



Sonia **STOCCHI**
OGBL



Marc **TERZER**
ALEBA

En mai 2021, Serge SCHIMOFF remplace Jean-Marie AZZOLIN

Groupe 5 : Autres services

Maria Das Dores
ALVES DA SILVA
OGBL



Nora **BACK**
OGBL



Laurent **BAUMGARTEN**
OGBL



Sonia **DA SILVA NEVES**
OGBL



Lita de Fátima
DA SILVA SANTOS
LCGB



Antonia **DO ROSARIO SANTOS**
OGBL



Patrick **DURY**
LCGB



Joël **KRIER**
OGBL



Sylvie **LOMBARDI**
OGBL



Francis **LOMEL**
LCGB



Dominique **MACHADO**
LCGB



Virginie **MUCCIANTE**
OGBL



Stéphanie **OLINGER**
LCGB



Carole **THOMA**
OGBL

Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques



Tom **GEDITZ**
OGBL



Patrick **JUCHEM**
LCGB



Christian **KELLER**
OGBL



Guy **SCHOLZEN**
OGBL

Groupe 7 : Santé et action sociale



Nathalie **BECKER**
OGBL



Paul **BECKER**
OGBL



Chantal **GANTREL**
OGBL



Catherine **MOLITOR**
OGBL



Joël **SCHOLTES**
LCGB



Chantal **THOMÉ**
OGBL

Groupe 8 : Agents actifs et retraités de la CFL



Mylène **BIANCHY**
SYPROLUX



Carlo **THISSEN**
FNCTTFEL



Nico **WENNMACHER**
FNCTTFEL

Groupe 9 : Retraités



Edmée **ANEN**
OGBL



Norbert **CONTER**
LCGB



Nico **HOFFMANN**
LCGB



Henri **KREMER**
OGBL



René **PIZZAFERRI**
OGBL



Jean-Claude **REDING**
OGBL

2.3. Les Commissions internes

Les 22 membres de la **Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire**

1.	Jacques ADAM	OGBL	12.	Nico HOFFMANN	LCGB
2.	Nora BACK	OGBL	13.	Christian KELLER	OGBL
3.	Stéphanie BAGAGLIA	OGBL	14.	Joël KRIER	OGBL
4.	Mylène BIANCHY	SYPROLUX	15.	Dominique MACHADO	LCGB
5.	Martine BIRMANN	ALEBA	16.	Laurent MERTZ	ALEBA
6.	Jean-Luc COLLIN	OGBL	17.	Jean-Claude REDING	OGBL
7.	Michel COLLIN	LCGB	18.	Grégory RENAUD	LCGB
8.	Vincent COLLIN	OGBL	19.	Roger RENSONNET	OGBL
9.	Georges CONTER	LCGB	20.	Jean-Luc SCHMIDTGALL	OGBL
10.	Patrick DURY	LCGB	21.	Chantal THOMÉ	OGBL
11.	Tom GEDITZ	OGBL	22.	Nico WENNMACHER	FNCTTFEL

Les 23 membres de la **Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement**

1.	Maria Das Dores ALVES DA SILVA	OGBL	13.	Joël KRIER	OGBL
2.	Nora BACK	OGBL	14.	José NUNES PINTO	OGBL
3.	Stéphanie BAGAGLIA	OGBL	15.	Stéphanie OLINGER	LCGB
4.	Nathalie BECKER	OGBL	16.	Jean-Claude REDING	OGBL
5.	Jean-Luc COLLIN	OGBL	17.	Grégory RENAUD	LCGB
6.	Michel COLLIN	LCGB	18.	Roger RENSONNET	OGBL
7.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	19.	Joël SCHOLTES	LCGB
8.	Lita de Fátima DA SILVA SANTOS	LCGB	20.	Marc TERZER	ALEBA
9.	Jean-Jacques DEOM	LCGB	21.	Carlo THISSEN	FNCTTFEL
10.	Antonia DO ROSARIO SANTOS	OGBL	22.	Carole THOMA	OGBL
11.	Patrick DURY	LCGB	23.	Chantal THOMÉ	OGBL
12.	Josiane KREMER	ALEBA			

Les 23 membres de la **Commission aux affaires européennes et interrégionales**

1.	Edmée ANEN	OGBL	13.	Nico HOFFMANN	LCGB
2.	Nora BACK	OGBL	14.	Dominique MACHADO	LCGB
3.	Stéphanie BAGAGLIA	OGBL	15.	Laurent MERTZ	ALEBA
4.	Laurent BAUMGARTEN	OGBL	16.	Catherine MOLITOR	OGBL
5.	Nathalie BECKER	OGBL	17.	José NUNES PINTO	OGBL
6.	Mylène BIANCHY	SYPROLUX	18.	Jean-Claude REDING	OGBL
7.	Martine BIRMANN	ALEBA	19.	Gregory RENAUD	LCGB
8.	Georges CONTER	LCGB	20.	Denise STEINHÄUSER	OGBL
9.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	21.	Sonia STOCCHI	OGBL
10.	Jean-Jacques DEOM	LCGB	22.	Carlo THISSEN	FNCTTFEL
11.	Patrick DURY	LCGB	23.	Carole THOMA	OGBL
12.	Chantal GANTREL	OGBL			

Les 23 membres de la **Commission de la formation professionnelle et formation continue**

1.	Jacques ADAM	OGBL	13.	Patrick DURY	LCGB
2.	Maria Das Dores ALVES DA SILVA	OGBL	14.	Chantal GANTREL	OGBL
3.	Edmée ANEN	OGBL	15.	Christian KELLER	OGBL
4.	Nora BACK	OGBL	16.	Laurent MERTZ	ALEBA
5.	Stéphanie BAGAGLIA	OGBL	17.	Virginie MUCCIANTE	OGBL
6.	Laurent BAUMGARTEN	OGBL	18.	José NUNES PINTO	OGBL
7.	Mylène BIANCHY	SYPROLUX	19.	Jean-Claude REDING	OGBL
8.	Michel COLLIN	LCGB	20.	Serge SCHIMOFF	OGBL
9.	Vincent COLLIN	OGBL	21.	Marc TERZER	ALEBA
10.	Guy CORNIERE	LCGB	22.	Anne VAN HEMELRYCK	LCGB
11.	Lita de Fátima DA SILVA SANTOS	LCGB	23.	Nico WENNMACHER	FNCTTFEL
12.	Jean-Jacques DEOM	LCGB			

Les 23 membres du Comité à l'égalité

1. Maria Das Dores ALVES DA SILVA	OGBL	13. Josiane KREMER	ALEBA
2. Edmée ANEN	OGBL	14. Sylvie LOMBARDI	OGBL
3. Nora BACK	OGBL	15. Catherine MOLITOR	OGBL
4. Stéphanie BAGAGLIA	OGBL	16. Virginie MUCCIANTE	OGBL
5. Nathalie BECKER	OGBL	17. Stéphanie OLINGER	LCGB
6. Mylène BIANCHY	SYPROLUX	18. Jean-Claude REDING	OGBL
7. Martine BIRMANN	ALEBA	19. Denise STEINHÄUSER	OGBL
8. Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	20. Sonia STOCCHI	OGBL
9. Lita de Fátima DA SILVA SANTOS	LCGB	21. Carole THOMA	OGBL
10. Antonia DO ROSARIO SANTOS	OGBL	22. Chantal THOMÉ	OGBL
11. Patrick DURY	LCGB	23. Anne VAN HEMELRYCK	LCGB
12. Chantal GANTREL	OGBL		

Les 12 membres de la Commission des finances

1. Nora BACK	OGBL	7. Henri KREMER	OGBL
2. Jean-Luc COLLIN	OGBL	8. Jean-Claude REDING	OGBL
3. Michel COLLIN	LCGB	9. Jean-Luc SCHMIDTGALL	OGBL
4. Lita de Fátima DA SILVA SANTOS	LCGB	10. Sonia STOCCHI	OGBL
5. Gabriel DI LETIZIA	LCGB	11. Marc TERZER	ALEBA
6. Patrick DURY	LCGB	12. Carlo THISSEN	FNCTTFEL

2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes³

Entre 2019 et 2023, en plus des 35 Assemblées plénières ordinaires et des 41 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 131 réunions de travail :

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	23 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	28 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	22 réunions
Commission de la formation professionnelle et formation continue	17 réunions
Commission mixte - Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire & Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	3 réunions
Commission mixte - Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire & Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement & Commission de la formation professionnelle et formation continue	1 réunion
Comité à l'égalité	9 réunions
Commission des finances	28 réunions

³ situation au 31 décembre 2023

2.5. Le secrétariat

La direction de la Chambre des salariés



Le directeur
Sylvain HOFFMANN



Le directeur adjoint
Carlo FRISING

La nomination d'un nouveau directeur

À partir du 1^{er} janvier 2019, Monsieur Sylvain Hoffmann occupe le poste de directeur de la Chambre des salariés.

Depuis août 2001, Monsieur Hoffmann a travaillé d'abord en tant que conseiller de direction auprès de la Chambre des employés privés (CEPL), qui a fusionné en 2009 avec la Chambre de travail pour devenir la Chambre des salariés, dont Monsieur Hoffmann est devenu un des directeurs adjoints en avril 2010.

Pendant les six premiers mois de 2019, la CSL a fonctionné ainsi avec deux directeurs : MM. Hoffmann et Tremuth.

Le départ en retraite de Norbert Tremuth



Le directeur
Norbert TREMUTH
en fonction jusqu'au
30 juin 2019

La CSL rend hommage à M. Norbert Tremuth, qui a été directeur de la CSL jusqu'au 30 juin 2019, date de sa retraite après 40 ans de service.

D'abord conseiller de direction, il occupa le poste de directeur adjoint de la Chambre des employés privés (CEPL) pendant 22 ans, avant d'en devenir le directeur en 2001. Après la fusion des chambres salariales en 2009, il dirigea la CSL pendant plus de 10 ans.

La CSL lui exprime toute sa gratitude et ses remerciements pour le travail fourni au service des plus de 600 000 salariés et retraités.

Les différents départements de la Chambre des salariés et leurs collaborateurs ⁴

AVIS ET ÉTUDES

David BÜCHEL	Félix MARTINS DE BRITO	Nathalie MOSCHETTI	Laurent UHODA
Danielle DALEIDEN	Emilia MINACAPILLI	Claude ROELTGEN	Marco WAGENER
Michel DI FELICE	Martine MIRKES	Johana SOARES LAPEIRA	
Nathalie GEORGES	Joe MOOTZ	Dylan THEIS	

ÉDUCATION ET FORMATION

Estelle ABAUZIT	Sandra GRUNEWALD	Audrey MILANI	Myléna RUNGE
Walter BERETTINI	Véronique KESSLER	Alain MULLER	Renata SANTINI
Claude CARDOSO	Jeannine KOHN	Marina NETTI	Françoise SCHMIT
Mireille DE BRUIN	Sharon MARTIN	Angela PEREIRA	Melisa SINANOVIC
Carole ERNSDORFF	Alexia MEIER	Lynda ROY	Nenad SKENDERIJA

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

Alain ANEN	Nathalie GOERGEN	Yvan OLIVEIRA CARVALHO	Danielle WEBER
Christine FUNCK	Rachel KONTER	Nermin PLAVSIC	Renée Anne WEBER

SECRÉTARIAT DE DIRECTION ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Cristina BASTOS	Nadine FISCHBACH	Lori LUZZI	Dylan VASCONCELOS
Sabrina ESDONIO	Thierry GANTENBEIN	Kim PELTIER	Thierry WASSER
Diana FERREIRA	Brigitte LENTZ	Dominique PIRON	Annette WELBES

FINANCES

Célia CARDOSO	Chantal LUCAS	Manon SCHOLTES	Bob SERRES
---------------	---------------	----------------	------------

INFORMATIQUE

Ritchie FLICK	Claude LARSEL	Pascal PAULUS	Jean-François WEILER
---------------	---------------	---------------	----------------------

ENTRETIEN IMMEUBLES ET SERVICE TECHNIQUE

Maria ANTUNES	Johannes DONKEL	Mario MARTIN	Frank SCHALZ
José CAVACO	Rocco FAUSTO	Stefano MELIS	Duarte Manuel SERRA E MOURA
Carla CORREIA	Idalina GOMES	Romina MONTEIRO	Ana SOEIRO
Mariana CORREIA	Sandra GULIC	Estelle MOSCATELLI	Cristina SOUSA COELHO
Nuno DA COSTA	Pierre HEINTZ	Thérèse OBERWEIS	Peggy THEIS
Dora DA SILVA	Patrice HENGEN	Horacio PEREIRA	
Alice DE CARVALHO	Antonietta IMPERATO	Georgina PEREIRA	
Maria DE OLIVEIRA	Markus KIEFER	Rosa RODRIGUES	

2.6. La délégation du personnel

MEMBRES EFFECTIFS

Michel DI FELICE <i>(président)</i>
Walter BERETTINI <i>(vice-président)</i>
Audrey MILANI <i>(secrétaire)</i>
Alain MULLER <i>(délégué à la sécurité et à la santé)</i>

MEMBRES SUPPLÉANTS

Nadine FISCHBACH
Idalina GOMES
Félix MARTINS DE BRITO
Renata SANTINI <i>(déléguée à l'égalité)</i>

⁴ situation au 31 décembre 2023

3. LES SITES

3.1. Le siège de la Chambre des salariés – CSL

Le siège de la CSL abrite la direction et les départements « Avis et études », « Communication et Relations publiques », « Secrétariat de direction et secrétariat général » et « Finances ».



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre – LLLC

Un nouveau bâtiment pour mieux servir la formation continue

Depuis 2018, la CSL, par le biais de son centre de formation, le LLLC, propose ses formations dans ses nouveaux locaux à Bonnevoie.

Équipée de matériel technologique et didactique de pointe, cette nouvelle infrastructure réunit les critères de qualité nécessaires pour mettre le progrès au service de votre réussite.

Le LLLC adapte et actualise continuellement son offre de formation et le contenu de ses cours. Épaulé par des intervenants munis de compétences ad hoc et actualisées, il entame constamment de nouveaux projets afin de garantir aux intéressés des formations axées sur l'avenir au sein du marché du travail et de la société.



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 600 | F +352 27 494 650
formation@LLLC.lu | www.LLLC.lu

Un nouveau bâtiment au service du salariat

Ce site n'est pas seulement un lieu de formation, mais également un lieu d'échange vivant, un endroit qui se veut être le symbole de concepts et de visions au service du salariat.



Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) a élu domicile dans cet immeuble ainsi que les bureaux de la « Stressberodung », le service de consultation dédié au stress au travail de la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale (LLHM). En outre, une antenne de l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) y était implantée jusqu'en décembre 2022.



3.3. Le Centre de Formation et de Séminaires – CEFOS

Le CEFOS, le centre de formation syndicale de la Chambre des salariés situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de colloques les plus variés. D'une architecture moderne et contemporaine, il offre un lieu favorable à la transmission du savoir et à l'échange d'idées.



12 rue du Château | L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
cefos@cefos.lu | www.cefos.lu

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE

4.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale

Juridiction du travail de Luxembourg

Membres effectifs : Michel Di Felice, Fernand Gales, Chris Scott, Mil Lorang, Erwann Sevellec, Donato Bevilacqua, Monia Haller, François Scornet, Alain Ronk

Membres suppléants : Guy Fettes, Patrick Ourth, Jean Reusch, Laurent Baumgarten, Sonia Da Silva Neves, Tom Geditz, Erny Sturm, Marco Majerus, Stephanie Olinger, Gilbert Rumé, Patrick Baseggio

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

Membres effectifs : Alain Fickinger, André Gilbertz, Sylvie Jansa, Christian Biot, Serge Schimoff, Nazzareno Beni, Patrick Juchem

Membres suppléants : Alain Nickels, Alain Thill, Alain Kinn, Pierre Haas, Jos Thill, Marc Bartholmé, Georges Conter

Juridiction du travail de Diekirch

Membres effectifs : Guy Scholzen, Raymond Serres, Michel Godfroid, Christiane Moris, John Blum, Marc Hirt

Membres suppléants : Claude Thill, Michel Rodrigues de Barros, Marco Casagrande, Tina Koch, Marc Wies, Jean-Luc Reding

Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Carlos Pereira, Thomas Klein, Romance Scheuer, Christophe Knebler, Cynthia Santos

Membres suppléants : Pitt Bach, Yasmine Lorang, Nora Back, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

Caisse nationale de santé – entraide médicale – CFL

Membre effectif : Alphonse Classen

Membre suppléant : Marco Stoffel

Caisse nationale d'assurance pension

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Alain Nickels, Henri Kremer, Christophe Knebler, Cynthia Santos, Georges Conter

Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Serge Schimoff, Alain Fickinger, Raymond Serres, Maria Mendes, Rafael Rodrigues, Gabriel Di Letizia

Entraide médicale – CFL

Membres effectifs : Alphonse Classen, Georges Merenz, Georges Melchers, Guy Greivelding, Jean-Paul Schmitz, Steve Watgen

Membres suppléants : Roger Saurfeld, Gaby Birtz, Laurent Bour, Marcel Arendt, Fernand Heinz, Joël Schmit

Fonds de compensation

Membres effectifs : Carlos Pereira, Norbert Tremuth, Serge Schimoff, Gabriel Di Letizia

Membres suppléants : Jos Thill, Denise Steinhäuser, Lynn Settinger, Christophe Knebler

Centre commun de la sécurité sociale

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Christophe Knebler, Cynthia Santos

Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Jean-Luc De Matteis, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

Association d'assurance contre les accidents

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Alain Thill, Serge Schimoff, Christophe Knebler, Cynthia Santos

Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Alain Rolling, Jean-Luc De Matteis, Patrick Freichel, John Blum, Anne Ferber

Conseil arbitral de la sécurité sociale

Membres effectifs : Denise Steinhäuser, Guy Fettes, Jean Reusch, Fernand Gales, Alain Fickinger, Serge Schimoff, Pierre Haas, Sylvie Jansa, Raymond Serres, Alain Kinn, Marco Casagrande, Albert Hirtz, Patrick Ourth, Sonia Neves, Tina Koch, Marc Bartholme, Donato Bevilacqua, Marc Hirt, Patrick Juchem, Marco Majerus, Stéphanie Olinger, Roger Pelletier, François Scornet, Jean-Marie Schneider

Conseil arbitral de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

Membres effectifs : Claude Wanderscheid, Carlo Thissen, Paul Gries

Conseil supérieur de la sécurité sociale

Membres effectifs : Mil Lorang, Jean-Claude Dellere, Jos Thill, Wolfgang Schnarrbach, Alain Kinn, Alain Nickels, Miguel Rodrigues, Nazzareno Beni, Monia Haller, Vito Perfido

Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

Membres effectifs : René Birgen, Josy Bourggraff, Mylène Bianchy

4.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes

Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs : Sylvain Hoffmann, Carlo Frising, Marco Wagener

Membres suppléants : Michel Di Felice, Martine Mirkes

Comité économique et social européen (CESE)

Membres effectifs : Jean-Claude Reding, Marco Wagener

Comité du Fonds social européen (FSE)

Membre effectif : Jean-Claude Reding

Fonds interculturel

Membre effectif : Nora Back

Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise

Membre effectif : Nora Back

Commission de grâce

Membre effectif : René Pizzaferrri

Comité d'accompagnement du rapport travail et cohésion sociale (TCS)

Membre effectif : Félix Martins de Brito

Plateforme pour l'action climat et la transition énergétique

Membre effectif : Claude Roeltgen

Conseil supérieur de la statistique

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Membre suppléant : Laurent Uhoda

Conseil national des finances publiques

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif : Nico Wennmacher
 Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif : Henri Kremer
 Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des actions positives

Membre effectif : Denise Steinhäuser
 Membre suppléant : Martine Mirkes

Commission supérieure des maladies professionnelles

Membres effectifs : Carlos Pereira, Alain Guenther
 Membre suppléant : Marc Terzer

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND)

Membres effectifs : Paul de Araujo, Robert Fornieri
 Membre suppléant : René Pizzaferrì

Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif : Nico Weyland
 Membre suppléant : Guy Scholzen

Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Serge Schimoff
 Membre suppléant : Gabriel Di Letizia

Conseil technique consultatif des indices des prix de la construction

Membre effectif : Jean-Luc De Matteis
 Membre suppléant : Manuel Da Silva Bento

Haut Comité à la transformation numérique

Membre effectif : Joé Mootz
 Membre suppléant : Laurent Uhoda

Assemblée consultative de l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'Audiovisuel créée par la loi du 27 août 2013

Membre effectif : Stéphanie Olinger

Commission d'experts relative aux examens de maîtrise dans l'artisanat

Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit
 Membre suppléant : Robert Kemp

Commission de la promotion du travail**Artisanat & Commerce**

Membre : Françoise Schmit

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Comité de l'éducation et de la formation professionnelle de la Confédération européenne des syndicats

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Centre pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Jeannine Kohn

Commission nationale de soudage

Membre effectif : Maurice D'Incau
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Comités de tutelle des conseillers à l'apprentissage pour l'apprentissage artisanal

Membres : Françoise Schmit, Carlo Frising

Comité de tutelle des conseillers pour l'apprentissage industriel et commercial

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Claude Cardoso

Conseil d'administration du centre de coordination des projets d'établissement

Membre : Carlo Frising

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)**Bureau**

Membre : Françoise Schmit

Conseil d'administration

Membres effectifs : Françoise Schmit, Carlo Frising
 Membres suppléants : Jeannine Kohn, Claude Cardoso

Conseil supérieur de l'Éducation nationale

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Carlo Frising

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Claude Cardoso

Commission d'admission dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Claude Cardoso

Comité de pilotage VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Commission consultative, congé individuel de formation

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Jeannine Kohn

Commission du cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes

Membre effectif : Roland Lupo
 Membre suppléant : Sandro Rinaldis

Commission de formation continue du secteur de l'éducation non formelle

Membre effectif : Claudine Cornely
 Membre suppléant : Sandro Rinaldis

Groupe de pilotage de la formation professionnelle

Membre effectif : Carlo Frising
 Membres suppléants : Françoise Schmit, Claude Cardoso, Jeannine Kohn

Comité à la formation professionnelle

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Autorité nationale de certification

Membre effectif : Carlo Frising

Comité Worldskills Luxembourg

Membres : Alain Fickinger (trésorier), Carlo Frising, Françoise Schmit

Conseil consultatif de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Carlo Frising

Conseil consultatif du « Competence Centre » de l'Université du Luxembourg

Membre : Carlo Frising

Commission consultative et d'examen sur les transports par route de marchandises dangereuses

Membre effectif : Romain Daubenfeld

Membre suppléant : Françoise Schmit

Commission spéciale « Maître de cours pratiques » de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)

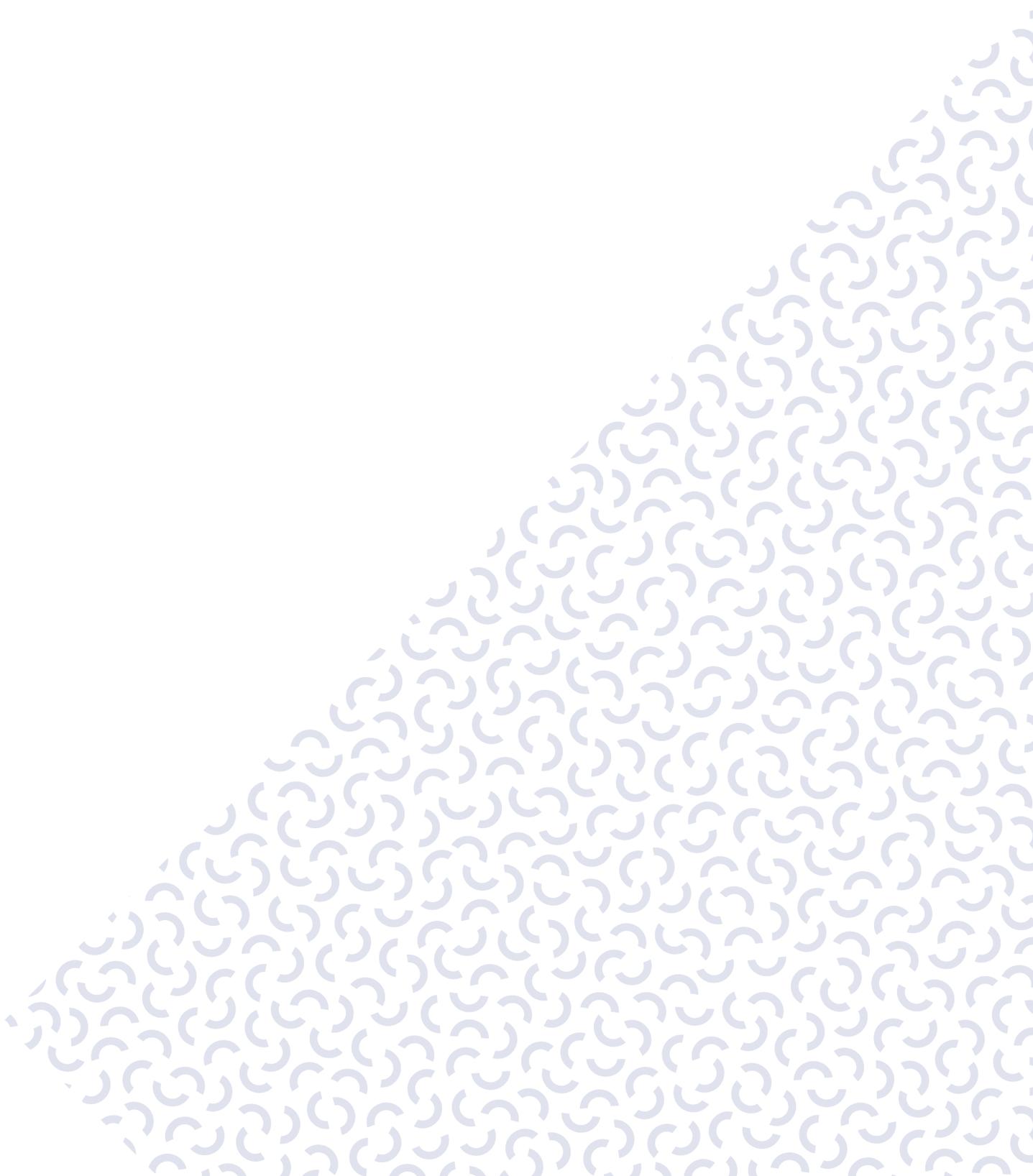
Membre effectif : Albert Brandenburger (en remplacement de Tony Ayadi *)

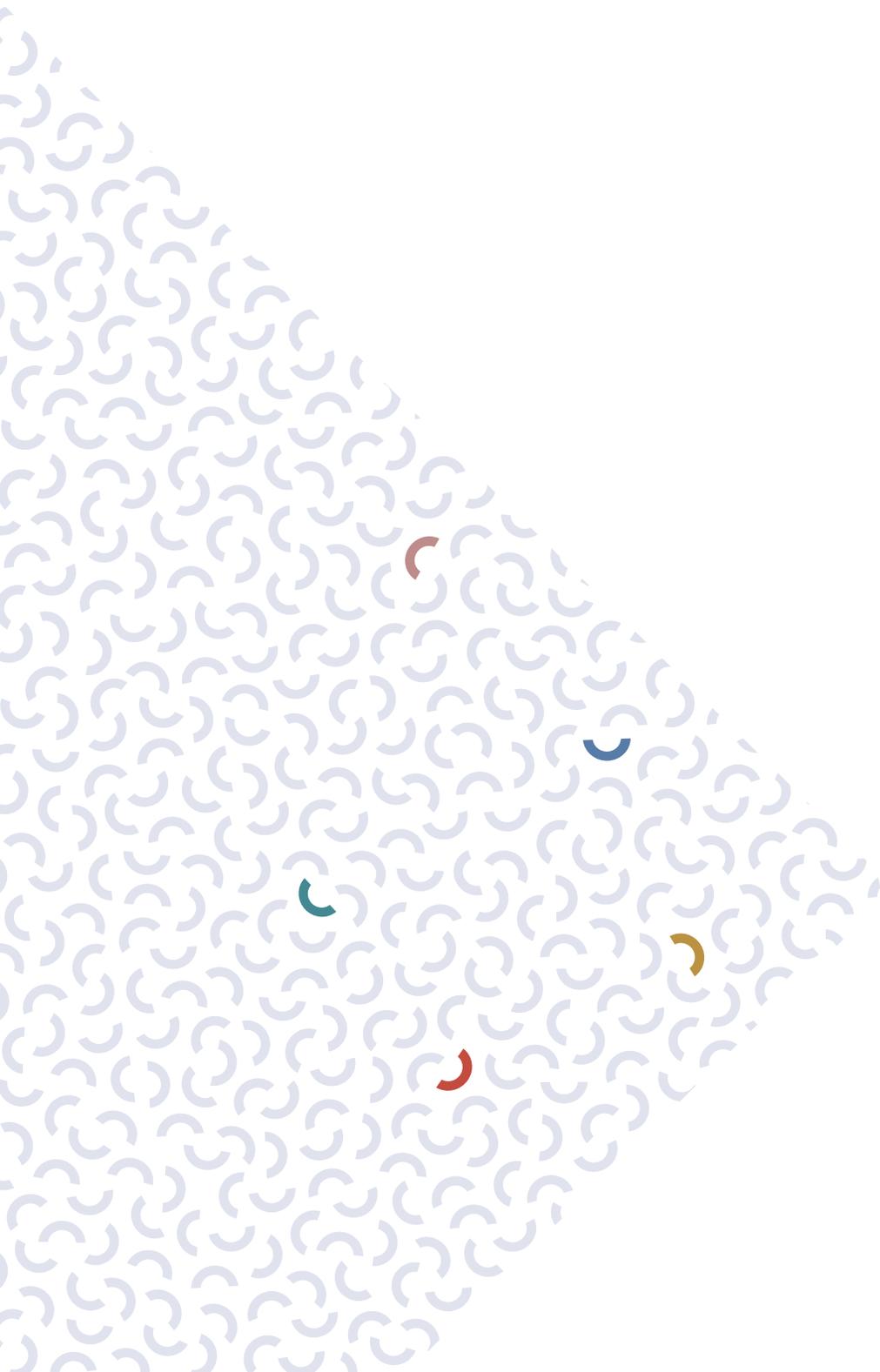
Membre suppléant : Jos Noesen

Office des stages

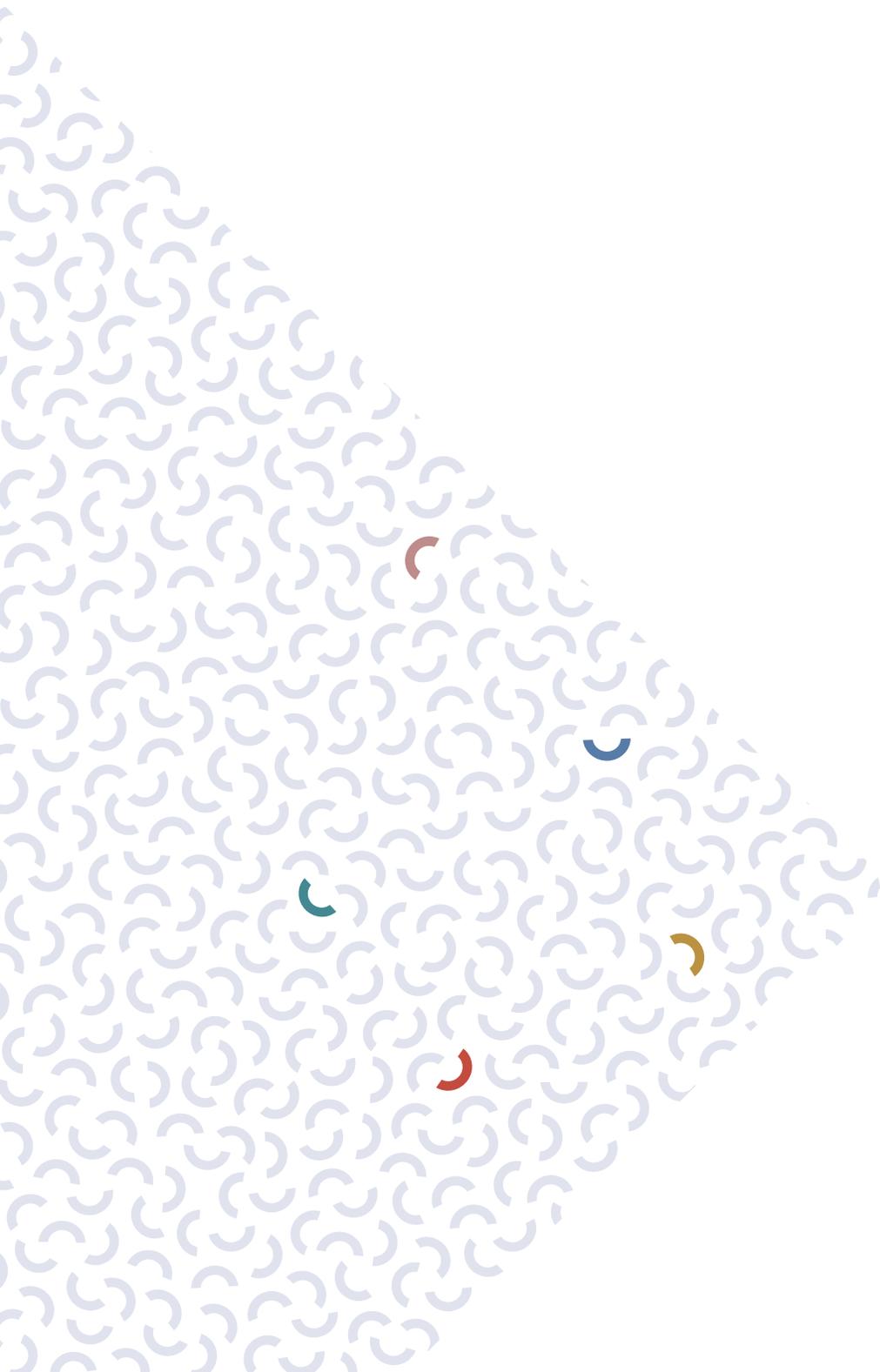
Membres effectifs : Claude Cardoso
Alain Fickinger
Sandra Grünewald
Jeannine Kohn
Françoise Schmit

Les membres représentant la CSL dans les commissions nationales de formation de l'enseignement secondaire général, les équipes curriculaires, les équipes d'évaluation et autres ne sont pas indiqués dans la présente publication.





PARTIE II LE BILAN DES ACTIVITÉS



1. LES AVIS

La fonction consultative de la Chambre des salariés constitue une des principales activités par l'intermédiaire desquelles elle se voue à l'amélioration du sort de ses ressortissants.

Par an, la CSL rend quelque 100 avis touchant l'économie, le social, la sécurité sociale, le droit du travail, l'éducation et la formation professionnelle.

1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire

2019

4 ^e paquet ferroviaire	Engagement à long terme des actionnaires
Aides pour véhicules à faibles émissions CO2	Impôt sur le revenu des collectivités
Application des taux réduit, super réduit et intermédiaire de la TVA	Intégration fiscale verticale
Armes et munitions	Mécanismes de règlement des différends fiscaux
Associations et fondations sans but lucratif	Programmation financière pluriannuelle pour la période 2019-2023
Aviation civile	Programmation financière pour 2018 à 2022
Budget de l'État pour l'exercice 2019	Projet de budget de l'État pour l'exercice 2020
Conventions fiscales bilatérales	Réglementation de professions
Crédit d'impôt salaire social minimum	Sanctions financières
Déclaration de dispositifs fiscaux transfrontières	Services postaux
Droits d'accise autonomes sur produits énergétiques	Transports publics

2020

Accès à la Cour constitutionnelle	Financement des mesures « COVID-19 » prises en charge par la CNS
Actes illicites dirigés contre l'aviation civile internationale	Fonds de relance et de solidarité pour les entreprises
Aide de compensation de l'augmentation du salaire social minimum	Imposition des entreprises
Aide de relance en faveur de certaines entreprises	Impôt sur le revenu
Aides en faveur du journalisme professionnel	Infractions à bord des aéronefs
Avenant à la convention fiscale Luxembourg/France	Programmation financière pluriannuelle pour la période 2020-2024
Aviation civile – Amendement	Projet de budget de l'État pour l'exercice 2021
Capture illicite d'aéronefs	Recours collectif en droit de la consommation
Code des communications électroniques européen	Régime d'aides commerce de détail
Conducteurs de locomotives et de trains	Règlements d'exécution du projet de loi « budget 2021 »
Contribution de l'État aux coûts non couverts de certaines entreprises	Report de délais en matière fiscale, financière et budgétaire
Crédits à la consommation	Révision de la constitution – justice
Électricité et gaz naturel	

2021

Accès aéroportuaire : amendements	Aide de relance
Accord de protection des investissements entre l'UE et Viêt Nam	Clever fueren

Code de la consommation
 Constitution : amendements
 Constitution : droits et libertés
 Coopération interadministrative et judiciaire
 Dépôt de documents de l'Administration de l'enregistrement
 Fichiers de la Police grand-ducale
 Financement des services publics d'autobus
 Fonds de travaux et copropriété
 Infrastructure ferroviaire
 Média de service public 100,7
 Mesures « prime house »
 Organisation des marchés de l'électricité et du gaz
 Organisation des services de taxis

Pacte logement 2.0 : amendements
 Prêts climatiques
 Procédure électorale : chambres professionnelles
 Programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025
 Projet de Budget de l'État pour l'exercice 2022
 Recensement
 Régime d'aides pour entreprises
 Règlements d'exécution du projet de loi « budget 2022 »
 Révision de la Constitution
 Transports publics
 Wunne mat der Wootz

2022

Aides aux entreprises
 Aides aux entreprises dans le cadre de la guerre
 Aides aux entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie
 Aides aux entreprises : système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre
 Aides contre le bruit aérien
 Aides individuelles au logement – amendements
 Aides pour entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix énergétiques
 Aides pour entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix énergétiques – amendements
 Aides sous forme de garanties pour les entreprises
 Approvisionnement en électricité et en gaz naturel
 Avantage en nature : évaluation fiscale d'une voiture
 Bail à loyer – amendements
 Budget de l'État 2023
 Clever fueren
 Code de la consommation directive « omnibus »
 Commissions des agents immobiliers
 Conseil national de la justice – amendements
 Convention fiscale entre le Luxembourg et la Belgique
 Copropriétés : fonds de travaux – amendements
 Droit d'établissement
 Droits et obligations des voyageurs
 Échanges d'informations par les opérateurs de plateformes

Financement « Neischmelz »
 Financement de mesures prises lors de la crise sanitaire
 Financement du service de transport public par chemin de fer
 Frais de déplacement déductibles
 Frais de réseaux de gaz
 Garanties entreprises dans le cadre de la guerre
 Gardiennage et surveillance
 Impôt sur le revenu
 Indice des prix à la consommation
 Infrastructure ferroviaire
 Infrastructures de charge pour véhicules électriques
 Limitation de la hausse des prix – chauffage urbain
 Limitation de la hausse des prix des granulés de bois
 Limitation de la hausse des prix des services de charge de véhicules électriques
 Mécanisme de compensation dans le contexte du marché de l'électricité
 Prime House
 Production d'électricité basée sur les sources d'énergie renouvelables
 Programmation financière pluriannuelle de l'État (2022-2026)
 Recours collectif en droit de la consommation – amendements
 TVA et subvention de produits pétroliers

2023

Accord tripartite
 Aides aux entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie
 Aides aux entreprises touchées par la hausse des prix de l'énergie
 Armes et munitions

Bail à loyer – amendements II
 Bonification d'impôt pour investissement
 Bornes de charge pour véhicules électriques
 Chambres professionnelles
 Chèques de repas
 Chèques de repas II

Code de la consommation	Marché immobilier
Compensation de l'index pour les entreprises	Marché unique des services numériques
Comptage divisionnaire et la répartition des coûts de chaleur, froid et eau chaude	Observatoire digital de la mobilité
Contrôle des concentrations entre entreprises	Plafond des recettes en matière de production d'électricité
Convention fiscale Luxembourg/France	Pondération de l'indice des prix à la consommation
Crédit d'impôt en matière des droits d'enregistrement "Bëllegen Akt"	Régime d'aide en faveur de la primo-création d'entreprise
Double imposition – Convention entre le Luxembourg et l'Allemagne	Registres des bâtiments et logements
Droit de préemption	Réseaux de communication à haut débit
Établissements classés	Simplification des procédures fiscales
Imposition de personnes physiques	Taxation des produits de tabac
Imposition minimale des entreprises	Taxe CO2 et crédit d'impôt CO2
Impôt foncier	Transport d'hydrogène
	Transports transfrontaliers

1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement

2019

Aide financière de l'État pour études supérieures	Dossier de soins partagé
Assurance pension	Enseignement supérieur : répercussions du BREXIT
Bail à usage d'habitation	Inscription des testaments
Carte de stationnement pour personnes handicapées	Observatoire national de la Santé - Amendements
Congé	REVIS - augmentation structurelle
Congé pour raisons familiales aux grands-parents	Salaire social minimum
Congé pour raisons familiales et reclassement professionnel	

2020

Abrogation de l'état de crise	Convention n°122 de l'OIT : politique de l'emploi
Aide financière de l'État pour études supérieures	Convention n°144 de l'OIT : consultations tripartites
Aide financière pour bornes de charge de véhicules électriques	Convention n°187 de l'OIT : sécurité et santé au travail
Aides financières « clever fueren »	COVID-19 : santé et sécurité au travail
Aides financières « PRIME house »	Crédit d'impôt sur les droits d'enregistrement
Allocation postnatale	Délai de remise de l'ordonnance de mise en quarantaine/isolement
Augmentation du REVIS et du revenu pour personnes gravement handicapées	Dérogations en matière d'environnement
Augmentation du salaire social minimum	Détachement
Bail à loyer	Données de santé en matière d'assurance et de réassurance
Bail à usage d'habitation	Droit du travail : abrogation mesures – état de crise
Baux à loyer	Droit du travail : mesures après – état de crise
Champs électromagnétiques	Durée de travail – dérogations
Climat	Efficacité énergétique
Congé pour raisons familiales	Facteur de revalorisation des pensions
Congé pour raisons familiales extraordinaire	Fonds spécial de soutien au développement du logement
Congé pour soutien familial	

Gel temporaire des loyers	Nomenclature médecins téléconsultations
Imposition plus-values	Nouvelles dispositions anti-COVID-19
Indemnisation chômage partiel	Observatoire national de la Santé – Amendements
Indemnisation chômeurs partiels	Pacte logement
Indemnités pécuniaires de maladie	Performance énergétique des bâtiments
Inspection du travail et des mines	Prétraite : retour temporaire au travail
Location avec option d'achat	Prescription pour l'utilisation au travail d'équipements de protection individuelle
Loyers	Prime de répartition pure
Mesures anti-COVID-19 visant les activités économiques	Protection des salariés – agents cancérigènes ou mutagènes
Mesures anti-COVID-19 visant les personnes physiques	Protection des salariés – agents chimiques
Mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19	Protection des salariés contre des agents biologiques
Mesures en faveur de l'emploi	Protocole P029 de l'OIT : convention sur le travail forcé
Modification de la loi « COVID-19 »	Qualité des services pour personnes âgées
Nomenclature d'actes et services médicaux	Reclassement professionnel
Nomenclature des actes et services des médecins	Reclassement professionnel – état de crise
Nomenclature des actes et services des médecins-dentistes	Relations CNS/Psychothérapeutes
Nomenclature des actes et services des sages-femmes	Subvention de loyer
Nomenclature laboratoires	Suspension des délais d'instruction des dossiers

2021

Adaptations du Code de la sécurité sociale	Indemnités pour dommages de guerre corporels
Aide au logement	Modifications « loi COVID-19 »
Aide financière de l'État pour études supérieures	Nomenclature des actes et services des médecins
ASBL et fondations	Nomenclature des actes et services des médecins : vaccination cabinet
Chômage partiel	Obligation de test COVID-19 dans certaines structures + amendements
Chômage partiel : indemnisation	Prestations familiales
Comité permanent du travail et de l'emploi	Prime de répartition pure
Concept sanitaire des structures d'hébergement pour personnes âgées et des réseaux d'aides et de soins	Prime house
Congé parental	Qualité des services pour personnes âgées : amendements
Congé pour raisons familiales extraordinaire	Réajustement des pensions
Délai pour la remise du certificat médical	Régime d'aide pour travailleurs indépendants
Détachement des travailleurs	Régime d'aides pour les entreprises
Droit à la déconnexion	Revalorisation des prestations familiales
Exercice de professions médicales	SERVIOR
Harcèlement moral	Télétravail
Indemnité de préretraite	

2022

Adaptations du Code de la sécurité sociale – amendements	Compensation financière de la hausse des coûts énergétiques dans les maisons de retraite
Aide, soutien et protection pour les mineurs, jeunes et familles	Conciliation vie privée/professionnelle
Aides individuelles au logement	Conditions de travail transparentes et prévisibles
ASBL et fondations	Congé culturel
Avances cotisations	Congé de paternité
Chômage des indépendants	Congé sportif
	Conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications

COVID-19 : dérogation à la législation en matière de CDD	Prestations familiales – amendements
Déguerpissements	Prime de répartition pure
Exercice de professions médicales	Prise en charge des personnes fuyant la guerre en Ukraine
Facteur de revalorisation	Propositions aux fins de légiférer
Fonds de compensation	Protection des lanceurs d'alerte
Gratuité de certaines prestations dans l'éducation non formelle	Protection temporaire de réfugiés
Indemnités pour dommages de guerre corporels	Réduction temporaire des prix de certains produits pétroliers
Limitation de la hausse du prix du gaz	Remboursements de la CNS
Logement abordable	Revenu pour personnes gravement handicapées et REVIS
Loi communale – congé politique	Salaire social minimum
Mesures de l'accord tripartite	Système bonus-malus de l'assurance accident
Modifications « loi COVID-19 »	Taux de cessibilité et saisissabilité des rémunérations de travail, pensions et rentes
Nomenclature des actes et services des médecins (Long COVID)	Travail par l'intermédiaire d'une plateforme
Nomenclature des actes et services médicaux	Virage ambulatoire
Occupation temporaire indemnisée	
Pensions de vieillesse : dispositions anti-cumul	
Préservation du niveau des pensions	

2023

Agence des médicaments et des produits de santé – amendements	Indemnités pour dommages de guerre corporels
Allocation complémentaire pour personnes âgées	ITM – amendements
Associations sans but lucratif et fondations – amendements	Jours fériés légaux
Assurance dépendance – détecteurs de fumée	Logement abordable – amendements
Chômage temporaire pour indépendants	Mesure sociale dans le domaine du photovoltaïque
Code de la sécurité sociale – amendements	Mesures d'aide de soutien et de protection aux mineurs
Commission de nomenclature des actes et services pris en charge par l'assurance maladie	Modifications du Code de la sécurité sociale
Conciliation vie privée/professionnelle – amendements	Participation des salariés en cas de fusions transfrontalières
Congé de paternité – amendements	Plan de maintien dans l'emploi
Contrats zéro heure	Prime de répartition pure
Devoir de vigilance des entreprises	Prolongement de mesures tripartites
Dossier de soins partagé	Protection des travailleurs contre les agents cancérogènes ou mutagènes
Droit à la déconnexion – amendements	Qualité des services pour personnes âgées – amendements
Droit de préemption	Revalorisation de certaines professions de santé
Élections pour la Chambre des salariés	Revenu pour personnes gravement handicapées – amendements
Équivalent crédit d'impôt	Sages-femmes
Facteur de revalorisation	Sécurité civile
Familles d'accueil	Taux de cessibilité et saisissabilité des rémunérations de travail, pensions et rentes – amendements
Financement des gardes et astreintes des médecins hospitaliers	Transition énergétique
Financement des mesures d'aide, de soutien et de protection aux mineurs	Transports routiers
Financement du surcoût des produits énergétiques des structures d'accueil pour personnes âgées	Transports sanitaires terrestres non urgents
Harcèlement moral – amendements	Travail de dimanche – musées

1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue

2019

Droit de former un apprenti	Stages pour élèves et étudiants – Amendements
Formation professionnelle - évaluation et promotion des élèves	

2020

Accréditation d'institutions et de programmes d'enseignement supérieur étrangers	Formation spécifique en médecine générale
Études en médecine	Organisation et fonctionnement de l'École de Commerce et de Gestion et offre scolaire de l'École Privée Grandjean
Examen de fin d'études secondaires	Prime unique pour la promotion de l'apprentissage Sportlycée
Formation professionnelle	Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
Formation psycho-gériatrique	

2021

Évaluation et promotion des élèves de la formation professionnelle	Observatoire national de l'enfance, de la jeunesse et de la qualité scolaire
Liste des formations de technicien admissibles au DAP	Professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle

2022

Aide pour médecins en voie de spécialisation	Diplôme d'accès aux études supérieures
Brevet de technicien supérieur (BTS)	Éducateur en alternance
Centres de recherche publics	Institut national des langues Luxembourg (INLL)
Détermination des professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et indemnités d'apprentissage	Obligation scolaire
	Organisation de l'enseignement supérieur

2023

Formation - Assistant d'accompagnement au quotidien	Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue
Formation professionnelle en cours d'emploi	Modalités contrats d'apprentissage
Formation professionnelle en cours d'emploi – compensation financière	Obligation scolaire – amendements
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences – “Skillsplang”	Organisation de l'enseignement supérieur – amendements
Indemnités d'apprentissage	Réforme de la formation menant au brevet de maîtrise

1.4. Les avis évacués par la Commission aux affaires européennes et interrégionales

2020

Garantie de l'État au niveau de l'UE

2. LES AVIS ET DOSSIERS THÉMATIQUES LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. La politique budgétaire de l'État

Pendant la période s'étendant sur les cinq années passées, l'un des thèmes invariablement explorés et analysés avec rigueur par la CSL a été la politique budgétaire de l'État. Ce vaste domaine inclut inévitablement la question interconnectée de la fiscalité des contribuables, une préoccupation qui reste au cœur des débats sur la gestion économique et gouvernementale. Au cours de chaque année qui s'écoule, la CSL exerce son rôle crucial en émettant son avis, ses évaluations et ses recommandations pertinentes concernant le projet de budget de l'État, une responsabilité d'une importance capitale pour maintenir l'équilibre financier du pays.

Les ramifications de ces efforts de la CSL ne se limitent pas simplement à la surface des données chiffrées et des allocations budgétaires, elles plongent profondément dans la tapisserie économique du pays. Quelques considérations de la CSL sur ce sujet vital sont consignées dans les pages qui suivent, témoignant de l'engagement continu à analyser minutieusement les implications et les effets de chaque choix budgétaire sur le bien-être des salariés.

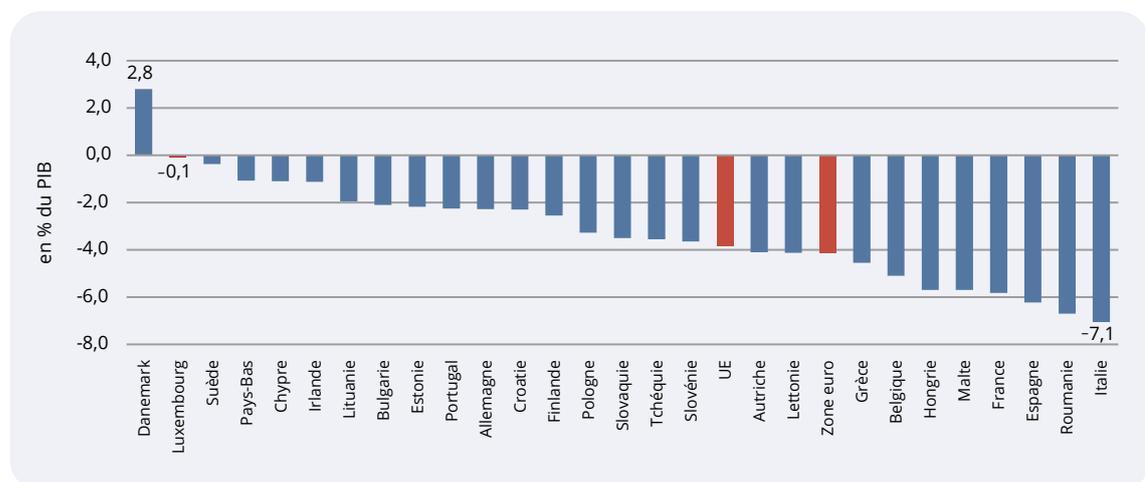
A. Des finances publiques saines

Parmi les constantes que la CSL a pu observer lors de l'élaboration de chaque avis de budget d'État se trouve, sans doute, le constat que les finances publiques sont saines. En effet, malgré le choc économique majeur provoqué par la crise sanitaire du Covid-19 et un exercice de 2022 assombri par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine, la situation générale des finances publiques est restée relativement stable, même si elles ont certainement été affectées.

Ainsi, à l'exception de l'année 2020 où l'administration publique a fait un déficit équivalent à 3,4% du PIB, les recettes des administrations ont toujours été plus importantes que les dépenses sur la période quinquennale. Ce constat de finances publiques saines est d'autant plus notable si l'on la compare à la situation des autres pays de l'Union européenne.

En effet, sur la période 2019 à 2022, le Luxembourg avait, malgré le Covid et malgré une guerre en Europe, un déficit moyen de seulement 0,1% de PIB – soit un budget à quasi-équilibre –, et seulement le Danemark était dans une situation plus confortante. Tous les autres pays membres de l'Union européenne avaient des déficits moyens sur la période considérablement plus importants. En Union européenne, le déficit annuel moyen s'élève à 3,9% du PIB ; pour la zone euro, il s'élève même à 4,2%.

Moyenne de la capacité de financement (+) / du besoin de financement (-) des administrations publiques européennes sur la période 2019-2022



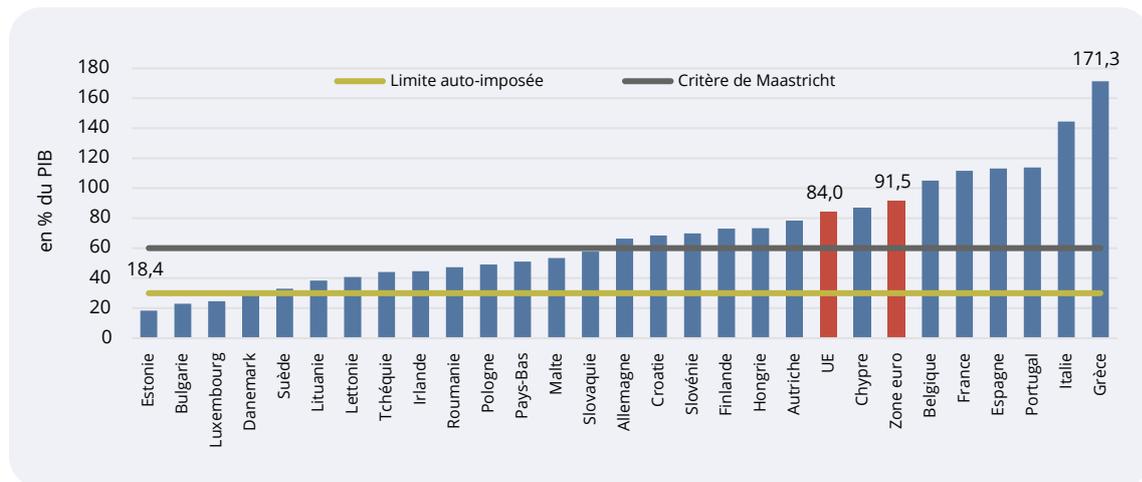
Données : Eurostat ; Graphique et calculs : CSL

Or, la bonne santé des finances publiques luxembourgeoises n'a pas qu'été constatée par les flux (déficits/excédents) dans nos différents avis concernant le budget d'État, mais aussi par le stock (dette/réserve). Effectivement, avec 24,6% du PIB, la dette brute consolidée des administrations publiques appartient aux plus faibles niveaux de dettes observés au sein de l'Union européenne, la Bulgarie et l'Estonie étant les seuls pays dans lesquels la dette relative au PIB est plus faible. En moyenne européenne, le ratio de dette par rapport au PIB s'élève à 84,0% ; en zone euro même à 91,5%.

Autrement formulé, la dette luxembourgeoise reste très loin en deçà de la seule limite contraignante, à savoir la limite de 60% du PIB définie dans le cadre des critères de convergence (critères de Maastricht) et elle reste même considérablement inférieure aux 30% de PIB, limite que le gouvernement s'est auto-imposée.

Si l'on tenait compte de la position nette des administrations publiques, c'est-à-dire en considérant les actifs qui sont financés par cette dette, la position luxembourgeoise des finances publiques est même davantage confortante.

Dette brute consolidée des administrations publiques, 2022



Données : Eurostat ; Graphique : CSL

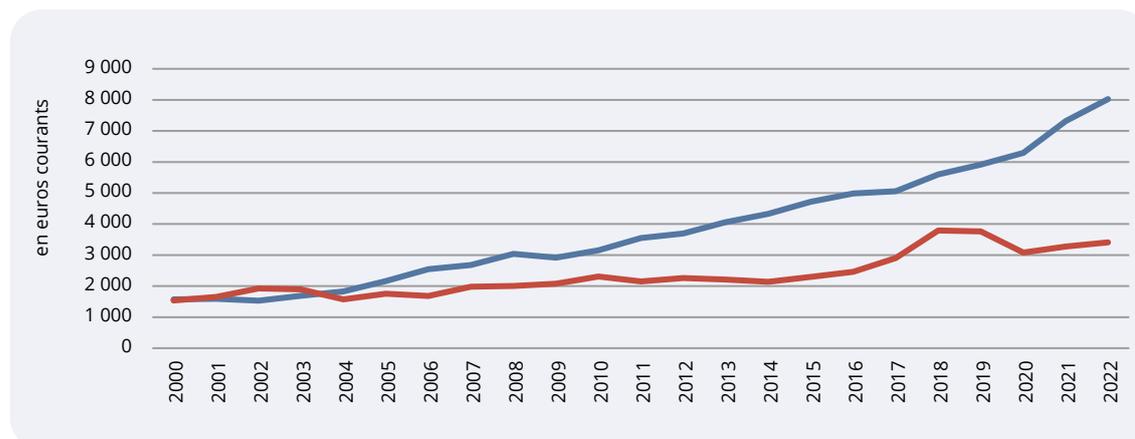
B. Une politique fiscale et sociale qui manque d'ambitions

Un aspect que la CSL n'a pas manqué de critiquer dans ses différents avis de budgets est celui de la politique en matière d'impôts. En effet, sur l'ensemble de la période quinquennale, la politique fiscale, mais aussi la politique sociale, a manqué d'ambitions et n'a que ponctuellement amélioré la situation des ménages.

C'est ainsi que la CSL déplore dans ses avis que depuis le début du siècle, les impôts payés par les ménages progressent considérablement plus vite que les impôts payés par les sociétés. À titre d'illustration, notons qu'entre les années 2000 et 2022, les recettes de l'État en matière d'impôts sur les personnes physiques (IRPP) se sont multipliées par plus de 5, tandis que les recettes provenant d'impôts sur les revenus et bénéfices des sociétés (IRBS) ne se sont multipliées que par 2,2. Autrement formulé, alors que la part des recettes fiscales provenant des impôts sur les ménages correspondait à celle des impôts provenant des sociétés en début de siècle, l'on se trouve aujourd'hui dans une situation où les ménages contribuent deux fois plus que les entreprises aux recettes fiscales.

La tendance inégalitaire s'est pourtant accentuée dans les dernières six années. Une raison pour l'accentuation est indubitablement la baisse des impôts sur les sociétés statuée dans le cadre du budget de l'État 2019 qui a été déplorée par la CSL. Une autre raison, tout du moins aussi importante pour l'accentuation de cette inégalité ménages/entreprises, est la non-adaptation du barème d'imposition à l'inflation qui augmente les impôts réels pour les ménages (progression à froid), sans pour autant impacter les entreprises.

Évolution des recettes d'impôts sur les personnes physiques (IRPP) et les recettes d'impôts sur les revenus et les bénéfices des sociétés (IRBS)



Données : Statec ; Graphique : CSL

L'autre problème soulevé à maintes reprises par la CSL est le traitement inégal entre revenus du travail et revenus du capital. L'imposition des dividendes qu'à hauteur de la moitié de leur valeur (demi-dividende), l'exonération de 1 500 euros des revenus du capital et l'exonération totale ou partielle des plus-values et bénéfices de spéculation constituent quelques éléments qui réduisent la charge fiscale pour les revenus de capitaux, mais pas pour les revenus de travail, et qui devraient être abolis selon la CSL.

Or, c'est expressément pour la réduction de ces inégalités de traitement, mais aussi pour lutter contre la progression à froid, que la CSL a revendiqué une réforme fiscale dans ses différents avis. À ce titre, la CSL a proposé un barème d'imposition qui défiscaliserait le salaire minimum, qui aplatirait la progression de l'impôt pour les classes moyennes (réduction du « Mëtzelstandsbockel ») et qui réduirait la charge fiscale pour tous ceux avec un revenu imposable inférieur à 140 000 euros.

D'une manière générale, la CSL a estimé dans ses avis sur le budget de l'État que la politique en matière socio-fiscale a été insuffisante et qu'elle manquait d'ambition. Un indice pour ce manque d'ambition est, sans doute, la hausse du taux de pauvreté qui se situe autour de 18% au Luxembourg, soit un niveau supérieur à la moyenne européenne, supérieur à la moyenne de la zone euro et supérieur au niveau des pays limitrophes. Le taux de pauvreté des personnes en activité professionnelle est même le plus élevé dans la zone euro, soulignant que des changements de politique fiscale sont inéluctables.

La réforme fiscale tant prônée par le gouvernement n'a pourtant jamais abouti à cause d'un manque de marge de main d'œuvre financière, selon le ministère des Finances. Toutefois, comme la CSL l'a souligné dans ces avis, elle ne partage pas cette appréciation : en fermant certaines niches fiscales en matière d'imposition des sociétés et des revenus de capitaux, une réforme aurait pu être faite, d'autant plus que la dette publique reste à un niveau très faible.

Enfin, les changements de politique socio-fiscale se sont limités à certaines petites adaptations, certes saluées par la CSL, mais insuffisantes dans l'ensemble. Dénommons à titre d'exemple pour de tels changements l'introduction d'un crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM), la revalorisation de l'allocation de vie chère (AVC), la hausse du crédit d'impôt monoparental (CIM) combiné à une hausse des seuils pour en bénéficier et le frein de l'amortissement accéléré. Il s'ajoute que, grâce aux pressions des partenaires sociaux, en 2023, le gouvernement s'est vu contraint d'adapter structurellement le tarif fiscal à hauteur de 6,37%, une mesure qui ne sera effective que pour l'année fiscale 2024 en raison de l'impossibilité technique de faire une telle adaptation rétroactivement. Entre-temps, sous l'impulsion de la tripartite, pour l'année 2023, un crédit d'impôt conjoncture équivalent à une adaptation du barème à hauteur de deux tranches indiciaires est versé aux ménages.

C. La politique d'investissement

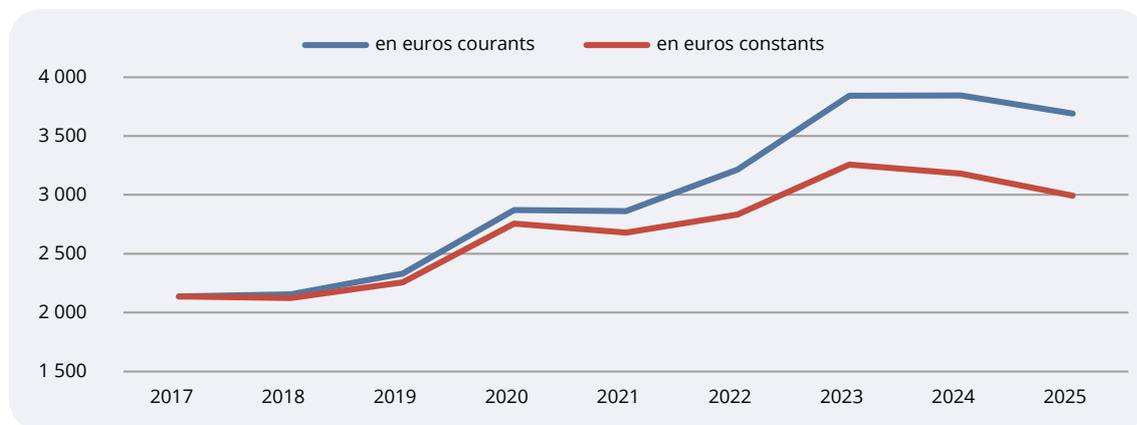
Parmi les autres sujets abordés par la CSL dans ses avis concernant le budget de l'État se trouve aussi la politique d'investissement, un domaine qui se positionne parmi les sujets primordiaux pour une préparation adéquate envers le futur. Dans un contexte de digitalisation accrue, de l'évolution du système éducatif et d'inégalités éducatives, de la transition écologique incontournable et de problèmes dans le domaine de la mobilité et de la santé liés à l'évolution démographique, l'allocation judicieuse de nos ressources financières

déterminera la trajectoire de notre société. Or, c'est pour toutes ces raisons que la CSL a revendiqué, et revendique toujours, que les dépenses d'investissement doivent être renforcées.

La hausse effective des investissements entre 2017 et 2022 s'est élevée à plus de 50% en termes nominaux, l'équivalent de presque 33% si l'on tient compte de l'inflation. Il ne surprend donc pas que l'accroissement récent des dépenses en investissement a été salué par notre Chambre dans ses différents avis de budget. Pour l'année 2023, les administrations publiques prévoient encore une hausse des investissements d'une proportion de 19,5%, soit l'équivalent de 15,0% en termes réels. Cette hausse exceptionnelle en un an, tout en étant saluée par notre Chambre, nous semble tout de même très optimiste.

Pour les années prochaines, le budget d'État prévoit une stagnation des dépenses d'investissement nominales, ce qui revient à dire que les dépenses en investissements devraient être réduites en termes réels (en tenant compte que les prix continuent à augmenter). Cette évolution est à déplorer aux yeux de la CSL : épargner au niveau des investissements consiste à rendre moins résiliente l'économie et la société des générations futures.

Évolution des dépenses d'investissement (2017-2025)



Données : Projet de loi de programmation pluriannuelle

La position de la CSL en matière d'investissement reste claire : il est primordial de garantir un niveau d'investissement important dans ces temps de crise pour continuer à assurer, voire à renforcer le système public luxembourgeois, tant en matière sociale qu'en matière de santé. Dans ce contexte, la CSL revendique l'introduction d'une règle d'or qui permettrait d'exclure les investissements publics nets au service du bien commun du calcul des déficits nominaux et du plafond de dette publique au niveau européen. Cet instrument permettrait de renforcer les investissements publics et d'éviter des coupes budgétaires trop importantes en période de contraction économique tout en luttant contre la détérioration continue du stock en capital public dans certains États membres.

2.2. Le Semestre européen : l'aspect social reste sous-développé !

Le Semestre européen est un processus de coordination économique entre les pays membres de l'Union européenne (UE). Il vise à surveiller et à coordonner les politiques économiques et budgétaires des États membres afin de promouvoir la stabilité et la croissance économique. Durant chaque premier semestre de l'année, appelé « Semestre européen », la Commission européenne, en collaboration avec les pays membres, évalue les politiques économiques nationales, identifie les défis et les déséquilibres macroéconomiques, et formule des recommandations pour chaque pays. Cela permet aux États membres de prendre des mesures pour corriger des déséquilibres économiques éventuels et renforcer la convergence économique au sein de l'UE.

Dans ses prises de position régulières, la CSL ne se lasse pas de répéter sa revendication de mettre les objectifs économiques et sociaux sur un pied d'égalité dans le cadre du Semestre européen. Le tableau de bord du mécanisme d'alerte, censé détecter et corriger des déséquilibres macroéconomiques, n'est pas à la hauteur des défis de notre temps. Une simple analyse d'indicateurs purement économique et comptable ne suffit pas !

Le cadre pour une transition juste reste sous-développé et ceci durant un temps où les inégalités au Luxembourg et dans l'ensemble de l'UE ne cessent d'augmenter. Ainsi, notre Chambre a proposé à maintes reprises d'intégrer dans la procédure du Semestre européen une série d'indicateurs et de critères sociaux à respecter obligatoirement et permettant de reconnaître des déséquilibres sociaux existants ou en train de se former. Au lieu de la répétition des recommandations spécifiques axées sur la viabilité des finances publiques et la compétitivité, il faut des recommandations qui découlent de la procédure sur les déséquilibres sociaux, soutenues par le tableau de bord social.

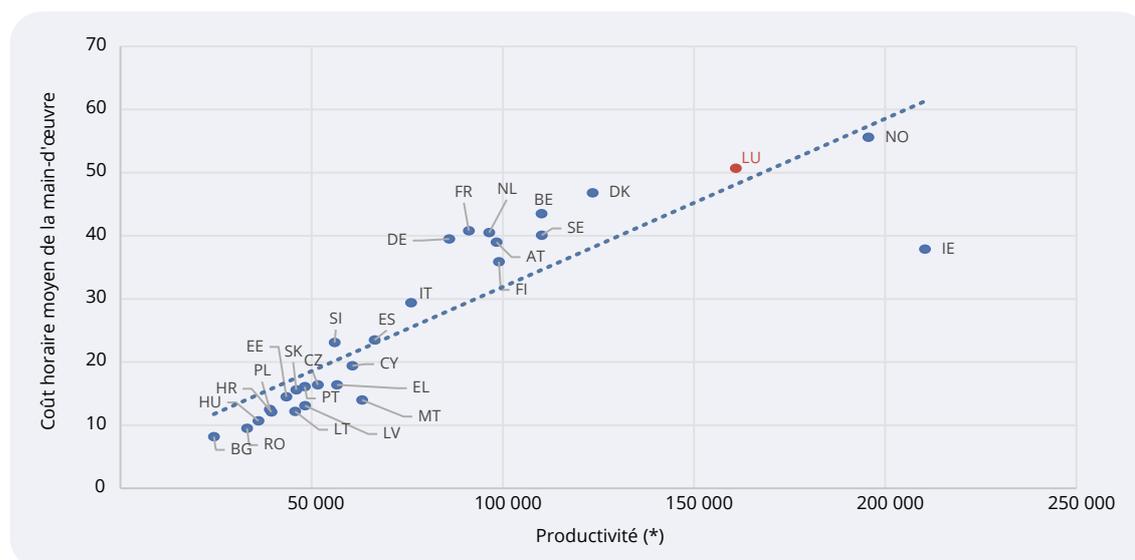
La récurrence annuelle d'un prétendu déséquilibre macroéconomique provoqué par l'évolution du coût salarial unitaire (CSU) nominal au Luxembourg est tout aussi agaçante qu'infondée. Depuis des années, la CSL démontre les problèmes intrinsèques liés à cet indicateur qui est une mesure imparfaite de la réalité économique. Ainsi, notre Chambre est d'avis que le CSU réel devrait être utilisé pour une telle procédure. En analysant son évolution, le constat d'une hausse inquiétante du coût de la main-d'œuvre n'est d'ailleurs nullement supporté. Concernant le niveau du coût de la main-d'œuvre, celui-ci est loin d'être particulièrement élevé en le rapportant à la productivité.

Évolution du CSU réel



Données : Comptabilité nationale ; Calculs : CSL

Ensemble de l'économie



Données : Eurostat ; Calculs : CSL

(*) : La productivité correspond au PIB nominal divisé par l'emploi total intérieur.

Afin de réaliser la triple transition énergétique, digitale et sociale, les États doivent être capables de réaliser les investissements nécessaires dans les infrastructures et les compétences des salariés. Se préparer aux défis de demain constitue un coût certain, mais dans un premier temps seulement. Ne pas réaliser les dépenses nécessaires aujourd'hui coûtera certainement plus cher. Pour cette raison, il est crucial d'éviter une politique d'austérité et de mener une politique contracyclique durant un temps d'incertitude économique. En fin de compte, il s'agit de dépenses indispensables d'investissements pour le futur, sans lesquelles le développement économique, écologique et social de demain sera mis en danger.

Dans ce contexte, la CSL suit les travaux au niveau européen concernant une réforme du cadre de la gouvernance économique. Si le focus sur le moyen terme concernant la réduction de la dette publique est certes louable, la CSL regrette qu'il n'y ait pas un mot sur la règle d'or (qui permettrait l'exclusion des investissements publics du calcul des déficits budgétaires nominaux) dans les propositions de la Commission européenne.

2.3. Le logement et le climat

A. Les dossiers « logement »

Une crise du logement qui s'accroît

Sur la période 2019-2023, la crise du logement s'est fortement accentuée et touche une partie croissante de la population. En effet, l'envolée des coûts liés au logement représente aujourd'hui le défi socio-économique primaire au Luxembourg. Entre 2010 et 2021, les prix du foncier et de l'immobilier ont augmenté à un rythme largement plus dynamique que le pouvoir d'achat des salariés. La hausse fulgurante des prix immobiliers a atteint son pic entre 2019 et 2021, période durant laquelle la politique monétaire historiquement accommodante de la Banque centrale européenne ainsi que la sur-demande parmi les investisseurs ont provoqué une explosion des prix immobiliers avec des taux de croissance annuelle à deux chiffres. Par conséquent, les prix du foncier et des appartements ont plus que doublé entre 2010 et 2021.

Tandis que le retour de l'inflation et la hausse sensible des taux d'intérêt ont provoqué une stagnation temporaire des prix immobiliers en fin de période, l'accès de plus en plus difficile à la propriété immobilière et la sur-demande sur le marché locatif privé provoquent actuellement une explosion au niveau des loyers, évolution qui touche en première ligne les ménages vulnérables. En même temps, la chute du nombre de ventes en état futur d'achèvement (VEFA) intensifie la déconnexion entre production en logements et croissance démographique et risque ainsi d'accroître davantage la crise du logement.

Au vu de cette évolution dramatique, une intervention politique courageuse et conséquente s'impose.

Le 25 février 2020, la CSL a publié une note qui regroupe toutes ses revendications principales en matière de politique du logement : Lutte contre la spéculation immobilière et la rétention du foncier constructible, réforme de l'impôt foncier (IFON), suppression des abus des Fonds d'investissement spécialisés (FIS) dans le secteur immobilier, amélio-

ration de l'offre de logements locatifs et meilleure protection des locataires, baisse des avantages fiscaux accessibles aux investisseurs, réorientation de la politique d'investissement du Fonds de compensation (FDC).

Le logement locatif

Le logement abordable locatif

La CSL a souligné de manière récurrente qu'un parc en logements locatifs abordables d'une masse critique, détenu par la main publique, constitue un des leviers primaires dans la lutte contre la crise du logement. Cependant, le logement abordable au Luxembourg demeure sous-développé en comparaison internationale. Par conséquent, la CSL a revendiqué régulièrement que le cadre légal réglant la production et la mise en location de logements abordables soit réformé et que les efforts en matière de construction de tels logements par la main publique – État, communes et promoteurs publics – soient multipliés.

Le 19 octobre 2020, la CSL a avisé le projet de loi n°7648 relative au Pacte logement avec les communes en vue d'augmenter l'offre de logements abordables et durables. Ce projet de loi a fait l'objet d'une série d'amendements importants qui ont été commentés par la CSL en avril 2021.

Le projet amendé introduit plusieurs modifications ayant un impact conséquent sur l'évolution future du nombre de logements abordables en main publique. Ainsi, il est proposé que pour chaque plan d'aménagement particulier « nouveau quartier », un certain pourcentage de la surface construite brute maximale doit être dédié au logement abordable et versé à la main publique. Ce taux, qui a cependant été revu à la baisse dans le cadre des amendements, peut aller jusqu'à 20% s'il s'agit de fonds récemment reclassés.

Après avoir salué le projet initial tout en demandant, en complément, une approche encore plus ambitieuse, la CSL a dû rejeter les amendements ayant introduit une baisse conséquente des taux de pourcentage à réserver au logement abordable.

En mars 2022, la Chambre des salariés a salué le projet de loi n°7937 relative au logement abordable visant une réforme du volet « aides à la pierre » de la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement.

Ce projet de loi vise une adaptation de la réglementation en matière de construction et de gestion du logement abordable aux réalités socio-économiques d'aujourd'hui, réforme qui est indispensable afin d'accélérer la création de logements abordables et de garantir leur bonne gestion.

Ainsi, il propose tout d'abord plusieurs précisions en ce qui concerne la catégorisation des différents types de logements abordables, le cercle des bénéficiaires éligibles ainsi que le niveau du subventionnement étatique.

En même temps, le projet introduit le concept du bail abordable et une nouvelle formule de calcul pour fixer le niveau du loyer dont le principe sous-jacent est de faire évoluer le taux d'effort des locataires de manière que les ressources financières disponibles à la communauté domestique locataire après le paiement du loyer soient suffisantes pour mener une vie décente.

Un plafonnement efficace des loyers

La CSL demande une réforme en matière de plafonnement des loyers, instrument qui est actuellement de facto inopérant. Entre 2020 et 2023, la CSL a avisé plusieurs propositions qui n'ont cependant pas encore fait l'objet d'un vote jusqu'à présent.

Le 28 octobre 2020, la CSL a avisé le projet de loi n°7642 portant modification de la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation. Tandis que le projet propose certaines modifications à saluer – la réduction du montant maximal de la garantie locative de 3 à 2 mois de loyer, une meilleure régulation de la colocation ainsi que l'introduction de la répartition 50/50 des frais liés à l'intervention d'une agence immobilière entre propriétaire et locataire – la CSL a rejeté avec véhémence le fait que le plafonnement fortement anachronique du loyer annuel à 5% du capital investi dans le logement demeure intouché et ne soit, pire encore, absolument pas remis en question. Pour la CSL, il est indispensable d'introduire un plafonnement qui permet de réaligner l'évolution des loyers à celle du pouvoir d'achat des locataires.

Le 15 novembre 2022, la CSL a rejeté une première série d'amendements apportés au projet précité. Il est proposé de maintenir la notion du capital investi et de porter le taux maximal de rendement annuel à 3,5% du capital investi respectivement à 3% pour

les logements à faible performance énergétique. Cependant, en même temps, les amendements prévoient de désormais réévaluer le capital investi en fonction de l'évolution des prix immobiliers, modification qui aurait comme effet une hausse du plafond du loyer pour de nombreux appartements anciens.

Le 14 juin 2023, la CSL a accueilli favorablement certaines modifications apportées au projet dont le renforcement de la prise en compte des efforts de rénovation dans le calcul du capital investi ainsi que les simplifications au niveau de la règle des « tiers annuels ». Toutefois, étant donné que les amendements ne visent aucune modification au niveau de la fixation des loyers maximums, la CSL a souligné qu'elle continue à rejeter de manière catégorique le projet de loi n°7642 dans son ensemble.

La subvention de loyer

Le 31 mars 2022, la CSL a salué les modifications apportées au régime de la subvention loyer dans le cadre du projet de loi n°7938 relative aux aides individuelles au logement. Ce projet supprime tout d'abord l'ancienne formule basée sur le principe du loyer de référence et propose de désormais fixer le niveau de la subvention de loyer en fonction du revenu net et de la composition de la communauté domestique du demandeur. Le projet prévoit une augmentation des montants avec des plafonds situés entre 150 euros pour une personne seule et 300 euros pour un ménage avec 3 enfants à charge.

Cependant, la CSL a noté que l'envergure de la hausse est insuffisante par rapport à l'évolution des loyers depuis la dernière adaptation du régime en 2015, tout en soulignant qu'une revalorisation plus ambitieuse est nécessaire afin de soutenir les ménages vulnérables. En outre, la CSL a demandé l'introduction d'une adaptation automatique du niveau de la subvention de loyer à l'évolution du coût de la vie ainsi qu'une politique d'information plus active de la part des services publics afin d'assurer une allocation optimale des aides.

Le projet de loi n°8000B relative à une subvention de loyer, voté le 14 juillet 2022, revoit à la hausse les plafonds de la subvention de loyer. Ainsi, depuis le 1^{er} août 2022, le montant maximum mensuel se situe entre 200 euros pour une personne seule et 400 euros pour une communauté domestique avec 3 enfants à charge.

Les aides à l'accession à la propriété

Sur les dernières deux décennies, les investisseurs-bailleurs ont pu profiter d'avantages fiscaux importants ayant dopé indirectement la rentabilité de l'investissement dans l'immobilier résidentiel locatif. Dans le contexte d'une politique monétaire accommodante, ces dispositions fiscales étaient en partie responsables pour la sur-demande et l'explosion historique des prix immobiliers, sans que

le niveau de la production en logements neufs ait atteint un niveau suffisant par rapport à la croissance démographique du pays. En même temps, elles ont renforcé le déséquilibre entre investisseurs et acquéreurs-occupants ainsi que, de manière générale, les inégalités patrimoniales.

Par conséquent, une des revendications principales et constantes de la CSL en matière de politique du logement pendant les dernières années était la baisse respectivement la suppression des avantages fiscaux accordés aux investisseurs. En même temps, la CSL s'est engagée pour une augmentation des subventions accessibles aux primo-acquéreurs, dont notamment les ménages moins aisés, afin de les soutenir lors de l'acquisition d'une résidence principale.

Le 31 mars 2022, la CSL a salué le projet de loi n°7938 relative aux aides individuelles au logement qui vise une réforme du volet « aides individuelles au logement » de la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement, dispositions qui sont depuis longtemps dépassées par les réalités socio-économiques.

Ce projet propose tout d'abord plusieurs adaptations conséquentes des critères d'éligibilité aux aides à la propriété – garantie de l'État, prime d'accession à la propriété, prime d'épargne, subvention d'intérêt. En effet, il vise la transition vers un système dans lequel le niveau de l'aide est calculé en fonction du revenu net et de la composition de la communauté domestique du demandeur, la réduction de la durée d'habitation minimale de 10 à 2 ans, la suppression des contraintes en matière de surface utile maximale de l'habitation, ainsi que l'introduction de la possibilité de partiellement louer un logement ayant profité d'une aide individuelle au logement.

Étant donné que la crise du logement touche une partie croissante de la population, le projet vise également une extension du cercle des bénéficiaires potentiels et une hausse du niveau des aides pour certains types de ménages. Si la CSL a accueilli favorablement ces augmentations, elle a, en complément, souligné l'envergure décevante de la majoration des aides maximales accessibles aux ménages situés tout en bas de l'échelle des salaires qui est insuffisante face à l'évolution flamboyante des prix immobiliers et de construction.

Le 25 avril 2023, la CSL a salué le projet de loi n°8176 modifiant la loi modifiée du 30 juillet 2002 déterminant différentes mesures fiscales destinés à encourager la mise sur le marché et l'acquisition de terrains à bâtir et d'immeubles d'habitation. Ce projet introduit une augmentation du plafond du crédit d'impôt en matière des droits d'enregistrement, dit « Bëllegen Akt » de 20 000 à 30 000 euros, hausse qui est censée faciliter l'accès à la propriété immobilière aux primo-acquéreurs en période de prix immobi-

liers élevés et d'envolée des taux d'intérêt. De plus, la CSL a accueilli favorablement la hausse des plafonds annuels des intérêts passifs déductibles en relation avec l'habitation occupée par le propriétaire de 50%, modification qui fait partie de l'accord signé à la suite des négociations tripartite qui se sont conclues par un accord en date du 3 mars 2023.

À la même date, la CSL a rendu un avis sur la proposition de loi n°8149 qui vise la redynamisation du marché immobilier luxembourgeois dans le contexte du ralentissement provoqué par la hausse abrupte des taux d'intérêts. Les auteurs proposent plusieurs modifications pour soutenir l'investissement dans l'immobilier.

La CSL a salué dans ce contexte toutes les mesures qui visent de soulager les propriétaires-occupants respectivement les primo-acquéreurs. Cependant, en même temps, la CSL a rejeté les mesures visant une majoration des avantages fiscaux accessibles aux investisseurs-bailleurs, dont notamment la proposition de réintroduire de manière temporaire le taux d'amortissement accéléré de 6%.

L'imposition récurrente du patrimoine foncier et immobilier

Étant donné que la législation en vigueur en matière d'impôt foncier (IFON) est fortement anachronique et dépassée depuis longtemps par l'évolution réelle du marché immobilier luxembourgeois, la CSL a revendiqué une réforme du régime. Dans ce contexte, notre Chambre a demandé que l'IFON soit transformé en impôt progressif sur le patrimoine foncier et immobilier des contribuables afin de limiter les appétits commerciaux ou spéculatifs tout en favorisant une fluidification du marché immobilier en perspective d'un rééquilibrage espéré. Vu la structure oligopolistique du marché du foncier constructible, la rétention de terrains ainsi que les nombreux logements vacants, la CSL a également revendiqué l'introduction d'une taxe sur la spéculation foncière et sur la rétention de logements.

Le 16 décembre 2022, la CSL a avisé le projet de loi n° 8082 sur l'impôt foncier (IFON), l'impôt à la mobilisation de terrains (IMOB) et l'impôt sur la non-occupation de logements (INOL), projet qui propose plusieurs changements importants, mais qui n'a pas encore été voté jusqu'à présent. Le nouveau modèle de l'IFON se base sur un système d'évaluation foncière automatisée qui est censé établir une valeur de base reflétant la valeur foncière de chaque parcelle et prévoit un abattement au profit des contribuables qui résident dans leur propre logement. Toutefois, le régime ne prévoit aucun élément progressif.

La réforme prévoit également l'introduction de l'IMOB afin de lutter contre la rétention de terrains. Le projet vise une imposition du foncier constructible dont le niveau augmente progressivement avec

la durée de rétention. Dans ce contexte, la CSL a souligné que le degré de progressivité choisi est insuffisamment élevé au vu de l'urgence de la crise du logement qui nécessite une intervention immédiate et courageuse. Par conséquent, la CSL a pris acte de la réforme de l'IFON ainsi que de l'introduction de l'IMOB et de l'INOL tout en estimant que le projet

manque d'ambitions sur certains aspects et risque de n'avoir, au moins à court et à moyen terme, qu'un impact très limité dans la lutte contre la crise du logement. Par conséquent, la CSL a demandé que les instruments fiscaux proposés soient tonifiés davantage.

B. Les dossiers « écologiques »

La taxe carbone

En mars 2020, dans le cadre de la consultation publique du Plan national intégré en matière d'énergie et de climat 2021-2030 (PNEC), la CSL a souligné l'indissociabilité de la transition écologique et de la justice sociale. La CSL a également signalé qu'elle rejette, en général, toute introduction de nouvelles taxes indirectes en pointant sur leurs effets régressifs et le fait qu'elles touchent les ménages vulnérables de manière disproportionnée. Ainsi, ces taxes ne peuvent, en absence de compensation, pas être construites d'une manière socialement juste et équitable.

Dans la note de la CSL sur le PNEC, publiée le 25 mars 2020, la CSL a revendiqué que les recettes en provenance de la taxe carbone soient utilisées intégralement, à 100%, pour financer des mesures de compensation sociale.

En novembre 2020, la CSL a avisé le projet de budget de l'État pour l'exercice 2021 qui vise, entre autres, l'introduction d'une taxe carbone. Dans ce contexte, la CSL a rejeté la neutralisation de la taxe carbone dans l'échelle mobile des salaires ainsi que le manque de transparence en ce qui concerne la quote-part des recettes en provenance de la taxe carbone qui sera finalement réservée aux mesures de compensation.

En même temps, la CSL a critiqué que la deuxième moitié des recettes qui sera utilisée pour financer d'autres régimes d'aides risque de profiter en première ligne aux ménages aisés et qu'il serait donc préférable de redistribuer l'intégralité des recettes aux ménages les plus touchés par la fiscalité environnementale. En outre, pour contrecarrer les effets à moyen terme des ajustements du prix du carbone, la CSL propose de lier automatiquement le système de compensation sociale aux augmentations futures de la taxe CO₂.

En mai 2023, la CSL s'est positionnée par rapport à l'avant-projet de mise à jour du PNEC qui annonce, entre autres, une majoration annuelle de la taxe carbone de 5€/tCO₂ pour la période 2024-2026 ainsi qu'une adaptation régulière de la compensation sociale. La CSL a rappelé dans sa note qu'elle recommande au gouvernement de s'assurer que les compensations soient maximales et les plus larges

possibles et d'utiliser l'intégralité du produit de la taxe carbone à des fins de redistribution afin de garantir l'acceptabilité sociale de la taxe. En outre, elle continue à rejeter la non-adaptation à l'inflation des seuils d'éligibilité à la compensation sociale et la neutralisation de la taxe carbone dans l'échelle mobile des salaires.

Les aides énergétiques et écologiques

Le Luxembourg vise une réduction de 64% des émissions du secteur résidentiel jusqu'en 2030 et cet objectif ambitieux ne peut être réalisé sous condition que tous les propriétaires aient accès aux moyens financiers nécessaires pour réduire l'empreinte carbone de leur logement. De plus, au vu de la flambée récente des prix énergétiques, ce sont notamment les ménages modestes qui souffrent de manière disproportionnée de la faible performance énergétique de leur résidence.

Par conséquent, l'introduction d'un échelonnement social des aides énergétiques et écologiques figure parmi les revendications primaires de la CSL et s'avère indispensable afin de donner aux ménages vulnérables les capacités financières nécessaires pour financer la rénovation énergétique coûteuse de leur résidence et de se libérer ainsi des risques de la pauvreté énergétique tout en participant à l'effort sociétal dans la lutte contre le changement climatique.

Le 31 mars 2022, la CSL a salué l'introduction d'un échelonnement des aides étatiques dites « PRIME House » sur base de critères sociaux à travers l'introduction d'une prime d'amélioration pour assainissement énergétique dans le cadre du projet de loi n°7938 relative aux aides individuelles au logement. Cependant, au vu de l'envergure très limitée de la majoration des aides et de l'explosion des prix de construction, la CSL a revendiqué un effort budgétaire amplement plus conséquent.

Le 28 juin 2022, la CSL a salué un amendement gouvernemental apporté au projet de loi précité qui propose de hausser le montant maximal de la prime d'amélioration pour assainissement énergétique de 40 à 100% des aides accordées dans le cadre du régime « PRIME House ». De plus, le cercle des ménages éligibles est étendu jusqu'au revenu correspondant au niveau de vie médian (décile 5).

Les prêts climatiques

La loi du 23 décembre 2016 relative à un régime d'aides à des prêts climatiques a introduit le prêt climatique à taux réduit (PTR) ainsi que le prêt climatique à taux zéro (PTZ) accessible aux seuls ménages vulnérables, deux instruments qui étaient censés soutenir les propriétaires qui veulent investir dans l'assainissement énergétique d'un logement.

En juin 2021, la CSL a rejeté le projet de loi n°7821 relative aux aides à des prêts climatiques. Ce projet vise, entre autres, l'introduction d'une formule unique et la suppression du PTZ, réforme qui représente une détérioration du régime du point de vue des ménages moins aisés. La CSL a rejeté la suppression du PTZ et a demandé qu'il soit maintenu, voire élargi à travers une hausse du montant maximal du PTZ de 50 000 à 100 000 euros.

2.4. Le Panorama social 2019-2023

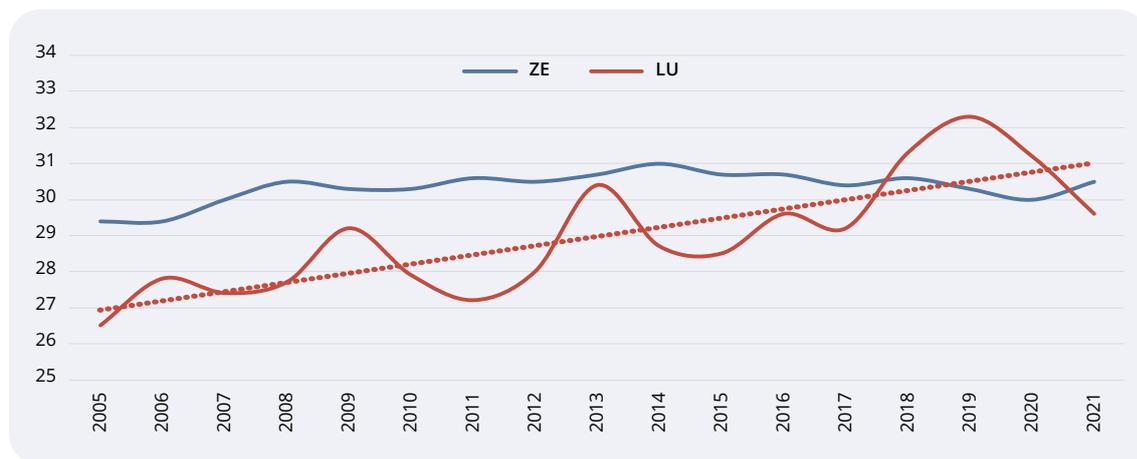
Au cours de la mandature 2019-2023, la CSL a poursuivi la publication de son désormais traditionnel Panorama social. Par le biais de cette publication, la CSL fait, depuis plus d'une décennie, état des principaux changements en ce qui concerne les inégalités et le risque de pauvreté, le marché du travail ainsi que les conditions de travail au Grand-Duché. La situation du Luxembourg est en outre mise en perspective en la comparant aux développements observés dans les autres pays de la zone euro.

Globalement, force est de constater que si les cinq dernières années, et tout particulièrement les années 2020 et 2021, ont été marquées par les répercussions de la propagation de la pandémie, elles n'ont finalement pas eu raison des tendances à moyen et long terme observées au Luxembourg depuis le début des années 2000 : hausse continue des inégalités et de la pauvreté, un marché de l'emploi au dynamisme inébranlable, mais qui masque des défis structurels en matière de chômage de longue durée, ainsi qu'une lente, mais persistante dégradation des conditions et de la qualité de l'emploi.

A. Les inégalités et la pauvreté

L'analyse des évolutions en matière d'inégalités de revenus et de risque de pauvreté au cours du dernier quinquennat ne permet que de dresser un bilan amer de la situation, dicté par la persistance et la concomitance de ces deux phénomènes.

Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population

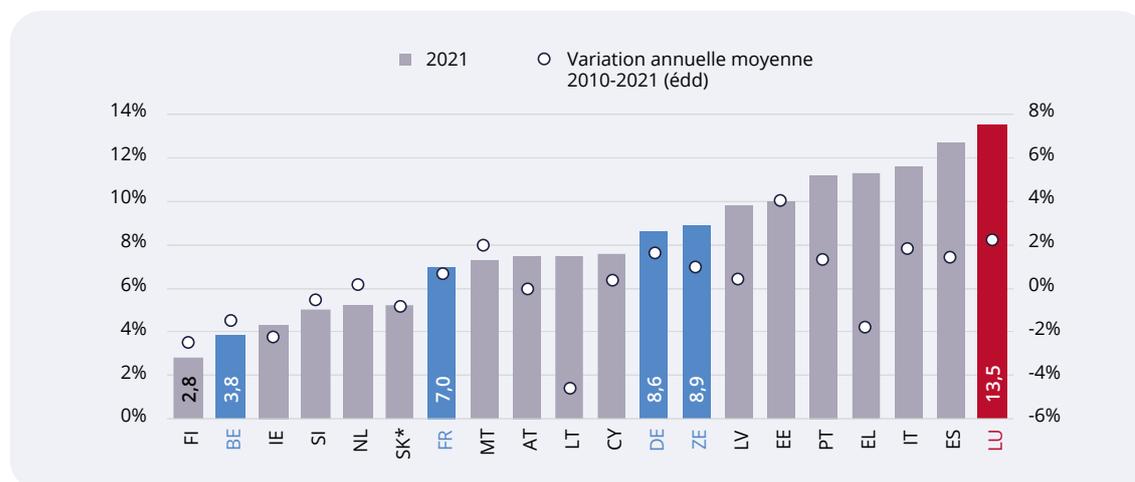


Données : ADEM, Eurostat, Graphique : CSL.

Du côté des inégalités de revenu, on doit constater que ceux-ci connaissent – malgré des hauts et des bas liés à la conjoncture – une indéniable tendance haussière depuis plus de vingt ans. Ainsi, si les dernières années sont marquées par une régression des principaux indicateurs en la matière, le pays a connu au cours des cinq dernières années, et plus précisément en 2020, le plus haut niveau d'inégalité depuis près de 20 ans : cette année-là, les 20% de ménages en haut de l'échelle des revenus équivalents disposaient de revenus au moins 5,3 fois supérieurs à ceux des 20% de ménages se situant au bas de l'échelle de revenus. De même, le coefficient de Gini a atteint son apogée au cours de l'année 2020.

En 2023, le Luxembourg enregistre le taux de risque de pauvreté le plus élevé jamais connu depuis le début des années 2000 et dépasse ainsi pour la première fois la proportion de 18% de ménages luxembourgeois menacés de pauvreté monétaire. Les cinq dernières années font également état d'un développement inquiétant en la matière : si, de 2005 à 2018, le Grand-duché a affiché un taux de risque de pauvreté inférieur à la moyenne de la zone euro, cela n'est plus le cas depuis plusieurs années.

Personnes occupées d'au moins 18 ans



Notes : * = données 2021 ; édd = échelle de droite

Données : ADEM ; Graphique : CSL.

Certaines catégories de la population sont plus particulièrement menacées par la pauvreté, cela est notamment le cas des familles monoparentales ainsi que des familles nombreuses (avec trois enfants ou plus). Si l'on se concentre sur le statut d'activité des résidents, ce sont en premier lieu les chômeurs qui affichent des taux de risque de pauvreté proches ou supérieurs à 40%. Cependant, le travail ne constitue plus un rempart contre la pauvreté : en 2021, plus d'un salarié sur huit, de 18 ans ou plus, était en risque de pauvreté, le Luxembourg affichant ainsi sans équivoque le taux le plus élevé de la zone euro.

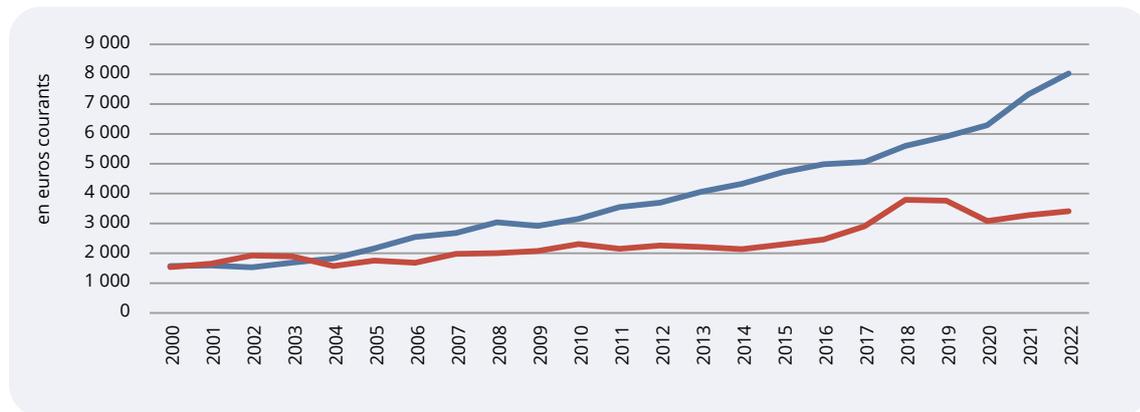
Outre les données d'enquêtes pan-européennes présentées ci-avant, les données retraçant l'activité des offices sociaux luxembourgeois et des principales associations caritatives actives au Grand-Duché viennent étayer le constat de dégradation continue de la situation sociale dans le pays au cours des dernières années : tant les montants des aides non remboursables versées par les offices sociaux, que la fréquentation des épiceries sociales gérées par la Croix-Rouge et Caritas, atteignent en 2022 leur plus haut niveau depuis près d'une décennie.

B. Le chômage et l'emploi

En ce qui concerne le marché du travail, le succès du Grand-Duché au cours des années récentes paraît tout aussi indéniable que son incapacité à juguler la pernicieuse tendance à la montée des inégalités et de la pauvreté enregistrée au cours de la même période.

Ainsi, si l'éclatement de la pandémie en Europe et dans le monde en 2020 a mené à une montée vertigineuse du taux de chômage dans le pays après plusieurs années de tendance baissière, le dynamisme économique du pays a permis de rapidement enrayer ce fléau et de renouer avec une baisse rapide du nombre de demandeurs d'emploi. Désormais, le Grand-Duché connaît les taux de chômage les plus bas depuis plus d'une décennie. Néanmoins, pour les personnes contraintes de continuer à émarger à l'ADEM, la situation n'est guère réjouissante puisque plus de la moitié d'entre elles n'est plus indemnisée. De plus, parmi les chômeurs qui cherchent un emploi depuis plus d'un an, on note une surreprésentation de personnes en situation de handicap et/ou à capacité de travail réduite ainsi que des personnes âgées de plus de 45 ans qui, malgré la situation favorable sur le marché du travail, ne parviennent guère à le réintégrer.

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Notes : Données non corrigées des variations saisonnières : * = moyenne des trois premiers trimestres 2022

Données : ADEM, Eurostat, Graphique : CSL.

L'emploi n'a, quant à lui, jamais cessé de croître au cours des dernières années, et cela même au plus fort de la pandémie et des restrictions des activités et des déplacements mises en œuvre. Cependant, il est indéniable que les années 2020 et 2021 ont été marquées par des taux de croissance du nombre d'emploi parmi les plus faibles enregistrés depuis le début des années 2010 et ce n'est qu'en 2022 que le Grand-Duché renoue avec son rythme de croisière historique en la matière : +3% d'emplois par an.

C. Les conditions et la qualité de l'emploi

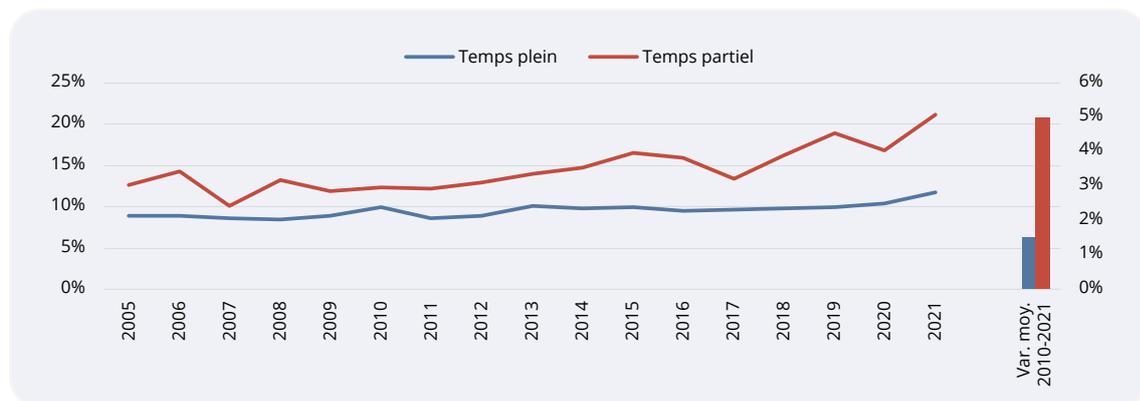
Si les évolutions observées sur le marché du travail en matière de chômage et d'emploi semblent favorables à première vue, on doit constater qu'elles se sont accompagnées au cours des dernières années de régressions en matières de conditions d'emploi.

Ainsi, l'emploi à temps partiel reste, au cours des dernières années, à un niveau relativement élevé par rapport à la période avant 2015, tandis que le travail du soir ou de nuit continuent à gagner du terrain.

En ce qui concerne tout particulièrement la situation des jeunes travailleurs, on constate un revirement de situation : si en 2019 et 2020, la proportion des 15-24 ans ayant un contrat de travail limité dans le temps était tombé nettement sous la barre des 40%, il se rapproche à nouveau de la barre des 50% au cours des deux dernières années.

Par ailleurs, comme en faisait déjà état la première partie du Panorama social, les salariés luxembourgeois sont, depuis plusieurs années, ceux qui sont le plus exposés au risque de pauvreté au sein de la zone euro. Si l'on détaille cet indicateur par temps de travail, on constate que, si le Luxembourg fait de longue date figure de pire élève pour les travailleurs à plein temps, ce n'est que depuis 2019 que cet indicateur s'est considérablement dégradé pour ceux à temps partiel : de 16% en 2018, le taux de risque de pauvreté est pour eux passé à 21% en 2021 plaçant ainsi le Luxembourg en 2^e place des pires performances au sein de l'union monétaire.

Taux de risque de pauvreté au travail, 2021



Notes : Données non corrigées des variations saisonnières : * = moyenne des trois premiers trimestres 2022

Données : ADEM, Eurostat, Graphique : CSL

Un autre élément permettant de documenter la régression qualitative de la qualité de l'emploi au Grand-Duché est la *Quality of Work Index*, dont la tendance négative se confirme et s'accroît malgré la reprise conjoncturelle postpandémique (cf. infra point 2.6.).

2.5. Le travail par l'intermédiaire de plateformes



La problématique du travail par l'intermédiaire de plateformes électroniques est importante pour l'ensemble de l'Europe. C'est un phénomène qui s'est propagé très rapidement et le Luxembourg en est également touché.

Ces 20 dernières années, le monde numérique s'est développé très rapidement. De nouvelles technologies, de nouveaux métiers, mais aussi une nouvelle façon de consommer sont apparus et tout cela a créé de nombreuses opportunités pour les entreprises. Mais chaque nouvelle opportunité comporte aussi son lot de risques.

Malheureusement, l'on constate que le travail par le biais de plateformes digitales est principalement associé à des conditions de travail précaires, à un manque de transparence et de prévisibilité pour les travailleurs, à des problèmes de santé et de sécurité et à un manque d'accès décent à la sécurité sociale. Pas de salaire minimum, pas de congés payés et pas d'horaires de travail fixes.

Il ne s'agit pas seulement d'un secteur unique et précis, mais de nombreux secteurs sont concernés, de la restauration au secteur des transports, en passant par tous les services proposés exclusivement par voie numérique.

Ces plateformes ont un modèle très particulier et organisent le travail différemment comparé au marché du travail traditionnel. Et très souvent, nous avons affaire à des soi-disant faux indépendants,

des personnes qui n'ont pas les droits du salarié, alors même qu'elles répondent en fait aux critères de ce statut.

Ainsi, les personnes concernées doivent travailler dans des conditions similaires à celles des salariés, mais sont souvent payées moins que le salaire minimum, exposées à beaucoup de stress car elles doivent travailler de très nombreuses heures par semaine, à tel point que cela présente des risques pour leur santé et leur sécurité ainsi que pour celles de leurs semblables. Et une fois qu'elles ont payé leurs cotisations sociales sur leur revenu, il ne leur reste plus assez d'argent pour vivre décemment.

Par conséquent, nous avons dû réfléchir à la meilleure façon de protéger les travailleurs de plateformes, tout en évitant un nivellement vers le bas de leurs conditions de travail.

L'initiative européenne de directive joue un rôle important : le 9 décembre 2021, la Commission européenne a présenté sa proposition relative à de nouvelles règles sur le travail via une plateforme. Depuis lors, cette proposition est en cours de discussion, le processus législatif européen n'étant toujours pas achevé.

Le Conseil a adopté sa position le 12 juin 2023 et les nouvelles règles proposées doivent encore faire l'objet de négociations avec le Parlement européen.

Ne voulant pas attendre que des règles européennes voient le jour – celles-ci, nous le savons, ont toujours

un long chemin d'élaboration à parcourir – la CSL a élaboré et présenté dès l'année 2020 une proposition de loi tendant à réglementer le travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme.

La proposition de loi de la CSL vise à permettre aux travailleurs concernés de recourir au mécanisme de la présomption légale pour revendiquer plus aisément un contrat de travail avec l'entreprise qui exploite la plateforme, lorsque celle-ci met le travail ou la capacité de travail de la personne concernée en vitrine via sa plateforme.

La CSL a aussi proposé de consacrer légalement un mécanisme de détachement virtuel pour assurer aux personnes qui travaillent à distance de bénéficier du niveau de rémunération du pays dans lequel se situe le bénéficiaire de leur travail du moment que ce pays présente un niveau de revenu supérieur à celui du pays à partir duquel la personne a presté le travail.

Indépendamment de l'évolution au niveau européen, la CSL est d'avis qu'il faut faire évoluer les choses au Luxembourg et qu'il faut légiférer le plus rapidement possible pour encadrer ces situations de travail.

En considération de l'importance du phénomène, qui aura à moyen terme un impact très néfaste sur le fonctionnement de notre société, la CSL a décidé en octobre 2022 de lancer une campagne de sensibilisation afin d'informer non seulement les travailleurs des plateformes de leur droit à des conditions de travail équitables, mais aussi pour informer le consommateur et le monde politique sur le fonctionnement des plateformes et les sensibiliser à cet égard.

La campagne intitulée « Un contrat de travail pour les travailleurs-euses de plateformes numériques ! Une loi pour tout changer » a depuis été largement diffusée dans différents médias ainsi que sur les réseaux sociaux pour sensibiliser la population et les hommes et femmes politiques.

2.6. L'étude *Quality of Work Index Luxembourg* sur les 5 dernières années

Qu'est-ce que l'étude *Quality of Work Index Luxembourg* (QoW) ?

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en constante mutation et s'engager pour de meilleures conditions de travail, il est indispensable de disposer d'informations fiables. C'est pourquoi, depuis 2013, la Chambre des salariés (CSL), en collaboration avec l'Université du Luxembourg et un institut de recherche sociale (depuis 2014 : infas, Bonn, avec une succursale au Luxembourg) interroge régulièrement les salariés au Luxembourg sur leurs conditions de travail et la qualité du travail au Luxembourg dans le cadre de l'enquête représentative *Quality of Work Index Luxembourg* (QoW).

Les thèmes de l'étude QoW sont notamment les exigences et les charges de travail, les horaires de travail, la collaboration avec les collègues, la marge de manœuvre dans le travail, les possibilités de formation continue et de promotion, la participation aux décisions dans les entreprises et bien d'autres choses encore.

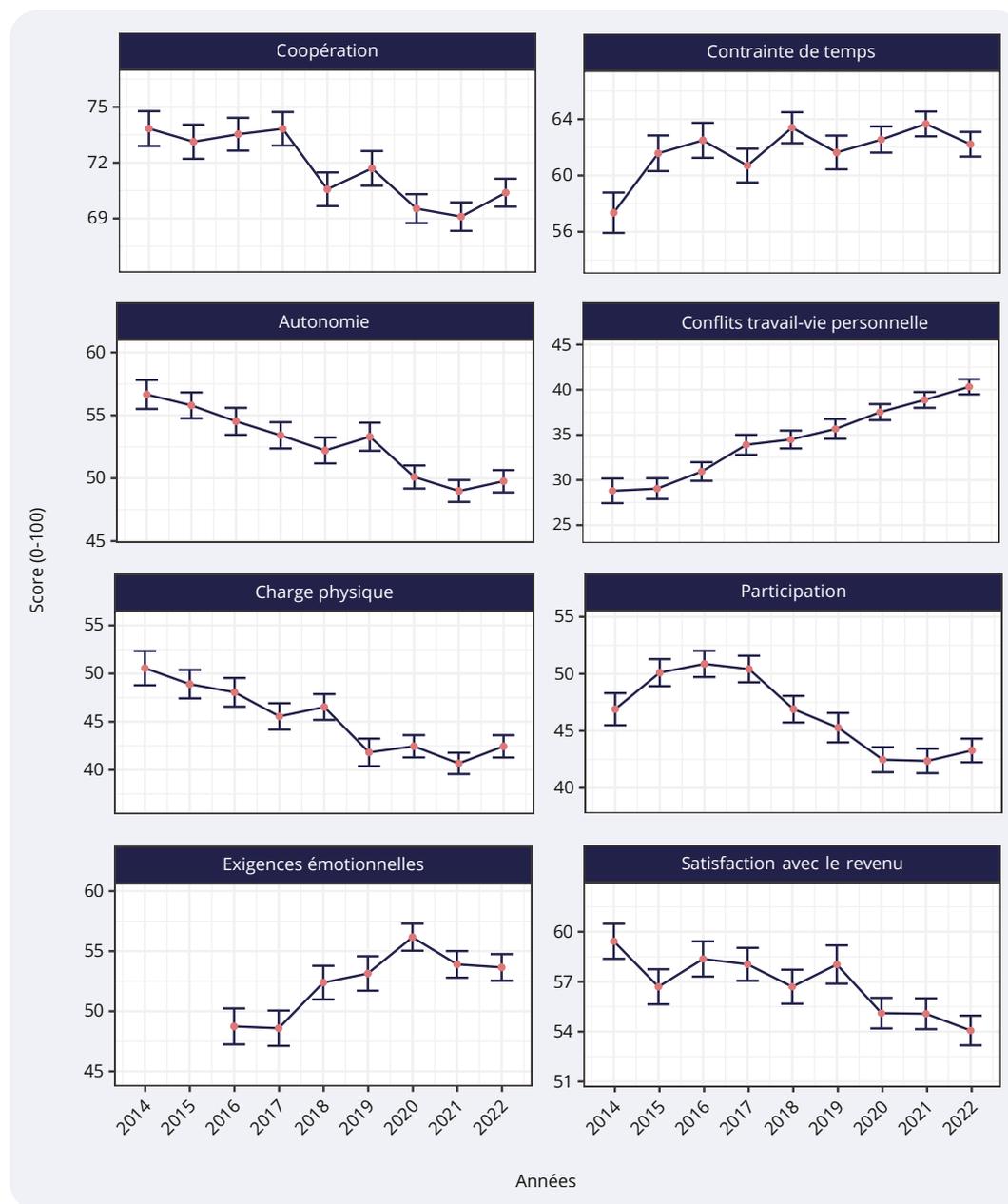
Au cours des cinq dernières années, nous avons abordé, en plus des questions standard, des thèmes particuliers qui étaient d'une actualité politique particulière ou qui présentaient un grand intérêt pour la recherche sociale. Les thèmes principaux suivants ont été traités :

- 2019 : Temps de travail, pauses, repos, congés, et styles de management
- 2020 : Logement, déplacements domicile-travail et travail mobile, pandémie Covid-19
- 2021 : Télétravail et numérisation
- 2022 : Sens du travail, souhaits en matière de télétravail, solitude au travail
- 2023 : Organisation du temps de travail, mobilité, déplacements domicile-travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée

A. Moins de contraintes physiques, mais plus de contraintes psychosociales sur le lieu de travail

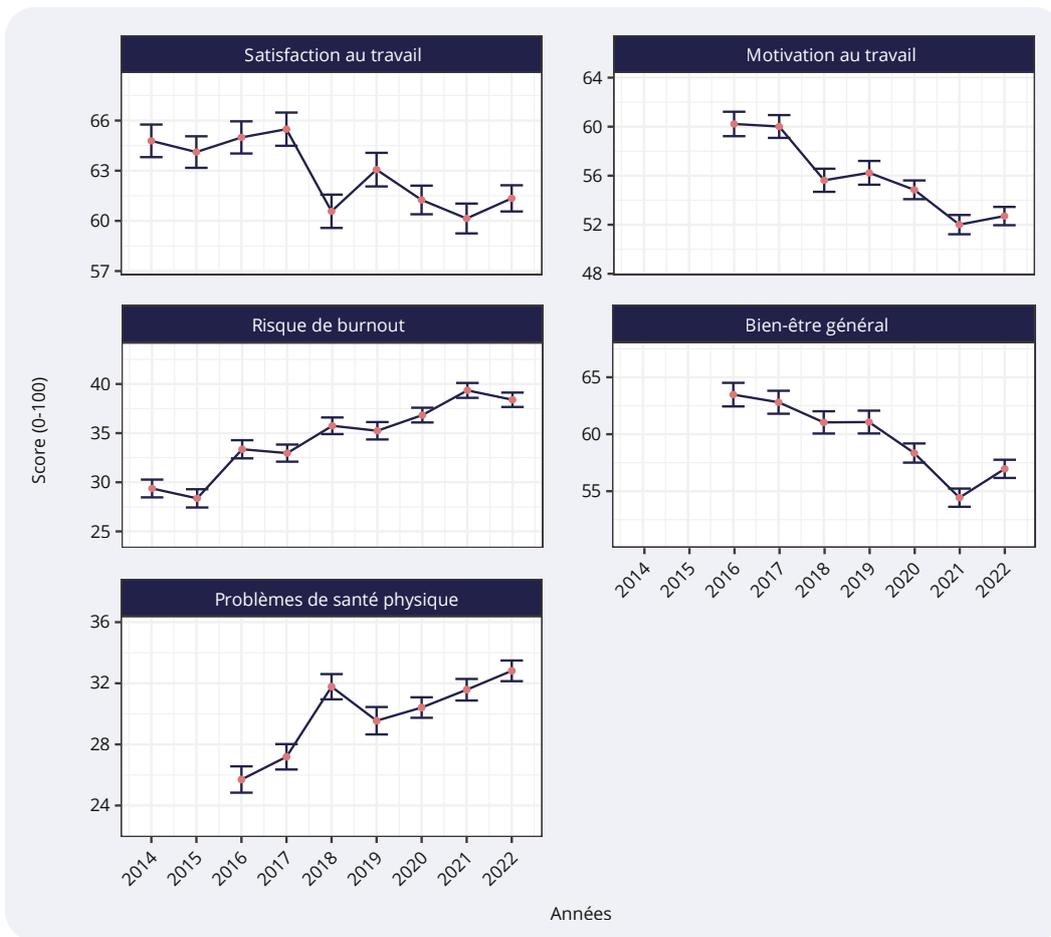
Les données montrent qu'au cours des cinq dernières années, la tendance à la diminution des contraintes physiques et à l'augmentation des contraintes psychosociales s'est poursuivie. Il est frappant de constater que les contraintes émotionnelles au travail et les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont fortement augmenté, tandis que l'autonomie au travail, la participation aux décisions, la coopération entre collègues et la satisfaction salariale ont sensiblement diminué.

Évolution de certaines dimensions de la qualité de travail



Par conséquent, l'évaluation globale de la qualité du travail parmi les travailleurs au Luxembourg, leur satisfaction au travail, leur motivation au travail et même leur bien-être général se sont détériorés. Parallèlement, le risque de burnout et les problèmes de santé physique signalés ont augmenté. La pandémie Covid-19 n'a pas joué un rôle négligeable dans ces observations, car en 2020 et 2021, les évaluations des personnes interrogées concernant leurs conditions de travail, leur bien-être et leur état de santé se sont nettement détériorées.

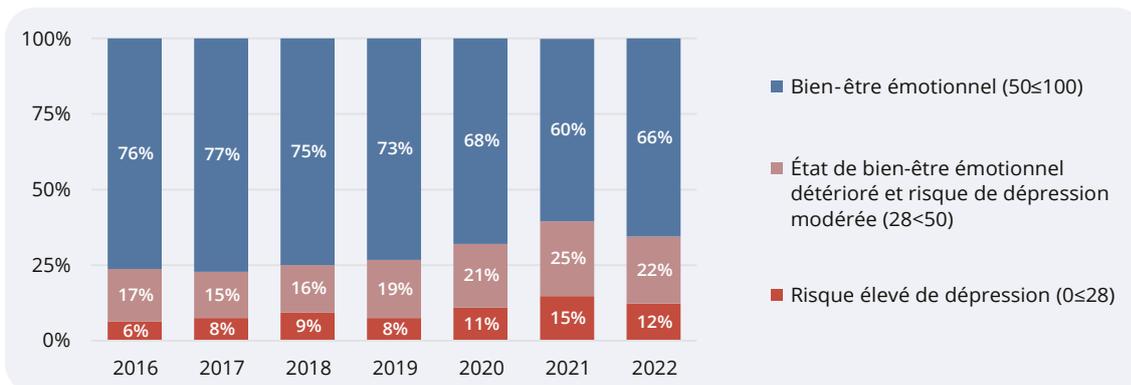
Évolution de l'indice QoW et des dimensions du bien-être



Remarque : valeurs moyennes avec un intervalle de confiance de 95%.

En effet, l'une des constatations les plus remarquables de ces cinq dernières années a été de constater l'impact négatif de la pandémie sur la santé mentale des travailleurs. Ainsi, en 2020, le pourcentage total de personnes interrogées présentant un risque modéré ou élevé de dépression est passé de 27% (2019) à 32%, dont 11% présentant un risque élevé de dépression. En 2021, cette proportion est même passée à 40%, dont 15% présentant un risque élevé de dépression. Toutefois, la prévalence croissante de la dépression constitue un grave problème individuel et social, car la dépression entraîne d'autres risques, tels qu'un risque accru de pensées suicidaires et de tentatives de suicide, l'isolement social, la détérioration de la santé physique, l'augmentation des conflits et des tensions dans les relations interpersonnelles et la dégradation des performances au travail.

Évolution globale de la prévalence de dépression chez les salariés

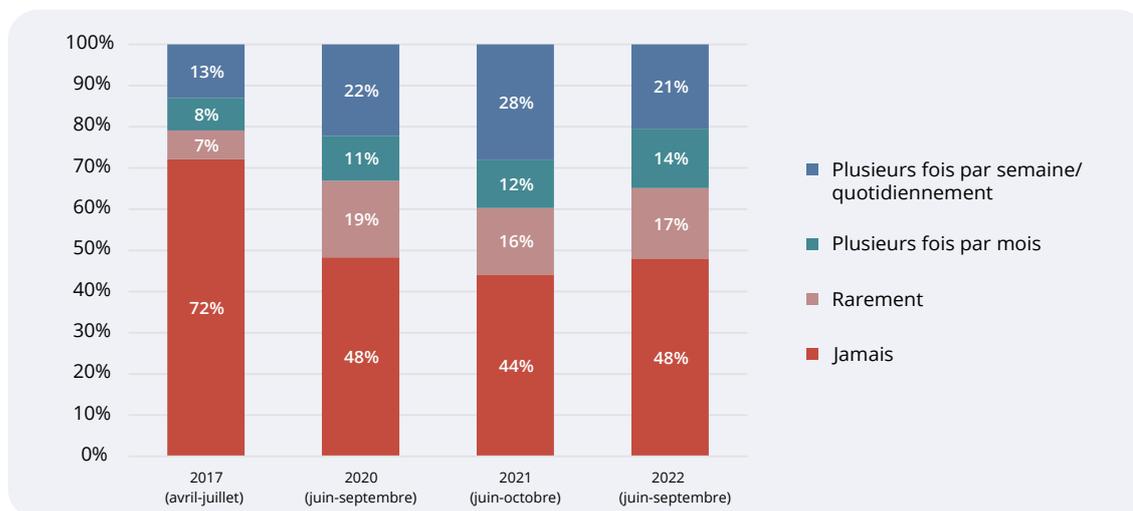


Données : QoW 2016 – 2022 ; graphique : CSL

B. Le succès du télétravail

Une autre observation de ces dernières années a été l'augmentation du télétravail. Entre 2017 et 2022, la part des travailleurs faisant régulièrement recours au télétravail (au moins plusieurs fois par mois) est passé de 21% à 35%, avec un pic de 40% en 2021, pendant la pandémie du coronavirus.

Évolution du recours au télétravail entre 2017 et 2022



Données : QoW 2017, QoW 2020 - 2022 ; graphique : CSL

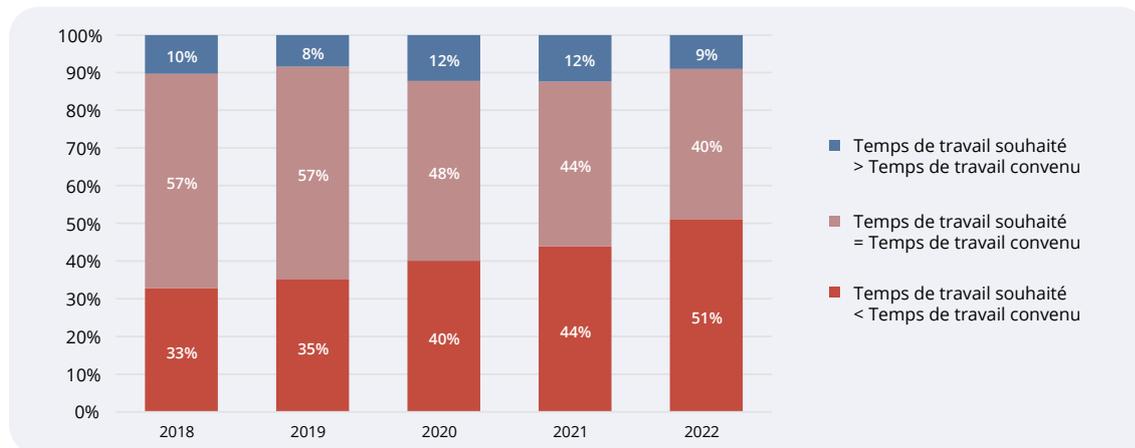
Le télétravail est également perçu de manière très positive par les personnes concernées : 4 télétravailleurs interrogés sur 5 estiment qu'ils sont bien équipés pour travailler à domicile, plus de 7 sur 10 pensent que la productivité n'en souffre pas, et deux tiers estiment qu'ils peuvent travailler sans être dérangés lorsqu'ils télétravaillent. Il n'est donc pas étonnant que 9 télétravailleurs sur 10 souhaitent continuer à bénéficier de cette possibilité, 52% d'entre eux souhaitant même travailler plus de la moitié de leur temps à domicile, et 9% exclusivement. De même, 32% des salariés qui ne télétravaillent pas régulièrement jusqu'à présent souhaitent avoir cette possibilité.

Mais tout ce qui brille n'est pas or, puisque les télétravailleurs interrogés ont également indiqué devoir être joignables par leur employeur beaucoup plus souvent en dehors des heures de travail, et que pour beaucoup d'entre eux (42%), les jours où ils font du télétravail ou se rendent plutôt au bureau ne peuvent pas être choisis librement.

C. Moins de temps de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Alimenté par l'insatisfaction croissante de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par l'augmentation des exigences et des contraintes sur le lieu de travail et par la perte croissante de sens du travail, le nombre de salariés souhaitant réduire leur temps de travail hebdomadaire augmente progressivement. Alors qu'en 2018, 33% des salariés souhaitaient travailler moins longtemps que leur temps de travail hebdomadaire contractuel, cette proportion a augmenté d'année en année pour atteindre 51% en 2022. Parallèlement, la proportion de personnes satisfaites du nombre d'heures de travail hebdomadaires a diminué. Le temps de travail hebdomadaire moyen souhaité, sans distinction entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, est passé de 36 à 34,4 heures au cours de ces années de comparaison.

Temps de travail convenu face au temps de travail souhaité par les salariés



Données : QoW 2018 – 2022 ; graphique : CSL

2.7. La sécurité et la santé au travail

Comme le montrent les données de l'enquête annuelle *Quality of Work Index*, qui sont collectées auprès des travailleurs depuis 2013, le monde du travail a évolué de telle sorte que les contraintes psychosociales au travail sont devenues plus fréquentes que les contraintes physiques. En outre, le travail mobile et le télétravail se sont massivement répandus, ce qui renforce encore cette évolution et entraîne de nouveaux risques, tels que la joignabilité permanente, ou ravive d'anciens problèmes, tels que les problèmes musculosquelettiques chez les

personnes travaillant à domicile et n'ayant pas la place ou le matériel disponible pour aménager un espace dédié et adapté.

La présence de substances nocives et de radiations sur le lieu de travail, souvent imperceptibles et/ou connues, est toujours une réalité, et de nouvelles substances dangereuses apparaissent constamment en raison du développement technologique. C'est dans le contexte de cet environnement de travail en constante évolution que la stratégie nationale de santé et de sécurité au travail doit être analysée.

A. La note de la CSL « Améliorer la santé au travail au Luxembourg »

Dans ce contexte, la CSL a élaboré et présenté en 2021 une analyse de la stratégie nationale de sécurité et de santé au travail intitulée « Améliorer la santé au travail au Luxembourg ». Il en ressort notamment que les services de médecine du travail ont un besoin aigu de médecins du travail, qui risque de s'accroître dans les années à venir avec le départ à la retraite des "baby boomers". De même, la réglementation sur la protection des travailleurs contre les risques pour la santé est encore insuffisante, surtout en ce qui concerne les charges psychosociales et celles liées au système musculosquelettique, mais aussi en matière de substances dangereuses et la reconnaissance de leurs effets néfastes à long terme sur la santé.

On constate aussi souvent que l'Inspection du travail et des mines (ITM) et les services de médecine du

travail ne disposent pas du nombre suffisant de personnel et d'expertise et qu'il y a souvent un manque de coordination entre ces deux instances.

C'est pourquoi la CSL a formulé 19 propositions d'amélioration et revendications qui s'articulent autour de trois points principaux :

- Renforcer la législation sur la sécurité et la santé au travail (SST) ;
- Renforcer le contrôle de l'application et de la mise en œuvre correcte de la législation en matière de SST ;
- Renforcer les services de santé au travail pour mieux prévenir les risques et mieux protéger la santé des travailleurs.

B. La campagne de sensibilisation de la CSL « Mieux vaut prévenir que guérir »



La présentation du rapport « Améliorer la santé au travail au Luxembourg » a été l'occasion pour la CSL de lancer une campagne de sensibilisation sur le thème de la prévention des risques pour la sécurité et la santé au travail. L'objectif de la campagne était d'attirer l'attention des salariés sur le fait qu'il existe des règles obligatoires pour protéger leur santé et leur sécurité au travail et qu'il est de la responsabilité des employeurs de respecter ces règles et de mettre en place une politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. Le slogan de la cam-

pagne était donc également « Mieux vaut prévenir que guérir » et visait à inciter les salariés à mieux s'informer sur les règles obligatoires de protection de la santé et de la sécurité au travail et à utiliser les publications et le travail de la CSL comme source d'information. En guise de matériel médiatique, cinq clips vidéo illustrant les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité dans différents environnements de travail ont été produits par la CSL, diffusés sur les réseaux sociaux et mis en ligne sur le site web de la CSL.

C. La révision de la législation relative à la protection contre les substances dangereuses

En 2020 et en 2023, la troisième et la quatrième révision des directives européennes relatives à la protection contre les substances cancérigènes et mutagènes ont été transposées dans le droit national et ont apporté à chaque fois des améliorations pour la protection de la santé des travailleurs. Outre l'ajout de huit substances cancérigènes supplémentaires et le renforcement des valeurs limites pour six substances cancérigènes déjà inscrites sur la liste, la nouvelle législation ajoute douze substances reprotoxiques à la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle et classe comme potentiellement cancérigènes les travaux exposant la peau à de l'huile moteur usagée et les travaux exposant les salariés aux gaz d'échappement des moteurs diesel. Également en 2020, a été transposée en droit luxembourgeois une directive européenne visant à amé-

liorer la protection de la sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés aux agents chimiques sur le lieu de travail. En effet, neuf agents chimiques et leurs valeurs limites d'exposition professionnelle sont ajoutés. De plus, les critères ont été encore renforcés pour la manipulation de certaines substances figurant déjà sur liste.

Néanmoins, il existe encore un potentiel d'amélioration dans la protection contre les substances dangereuses au travail, comme l'a rappelé la CSL dans ses avis. Certaines substances dangereuses ne sont toujours pas prises en compte et certaines valeurs limites d'exposition sont encore trop faibles. De plus, avec la vague de rénovations de bâtiments qui attend l'Europe, les travailleurs risquent d'être particulièrement exposés à l'amiante, ce qui rend nécessaire de revoir la politique sur l'amiante et

d'introduire une nouvelle valeur limite d'exposition plus sévère. La CSL estime également que les recommandations pratiques concernant la surveillance des travailleurs exposés ainsi que le contrôle régulier des valeurs limites d'exposition dans les entreprises concernées prévues restent très vagues. Il

manque une référence à la périodicité des examens médicaux des travailleurs exposés et des visites de contrôle dans les entreprises. De plus, les effectifs des services de médecine du travail devraient être renforcés afin d'optimiser la surveillance de la santé des travailleurs.

D. L'entrée en vigueur d'une loi sur la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail

La loi du 29 mars 2023 a introduit un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail dans le Code du travail. Jusque-là, le seul dispositif couvrant le harcèlement moral était la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), d'autre part.

La loi prévoit notamment une procédure spéciale d'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et la possibilité de recours pour le salarié en cas d'abus du droit de résiliation du contrat de travail par l'employeur. La définition du harcèlement moral initialement proposée a été remplacée par celle en vigueur dans le secteur public, qui, par son caractère général, permet de prendre en compte les différentes formes que peut revêtir le harcèlement moral au travail. Un rôle important est alloué à la

délégation du personnel dans la prévention et dans la lutte contre le harcèlement moral. Finalement, sont prévues des sanctions aussi bien administratives que pénales.

Toutefois, avec ce projet de loi, il restera toujours aussi difficile pour un salarié de prouver le harcèlement moral, puisque le principe du renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime est absent du présent projet de loi, contrairement à ce qui est prévu dans le cas du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce que la CSL regrette. Un autre problème de longue date est le manque de ressources de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et des services de santé au travail pour proposer un suivi à chaque victime présumée du harcèlement moral. En outre, la CSL regrette que le texte ne prévoit pas la possibilité pour un syndicat représentatif de saisir l'ITM en cas de harcèlement moral.

E. L'introduction d'un droit à la déconnexion

Avec l'utilisation croissante des terminaux mobiles dans le quotidien professionnel depuis de nombreuses années et la forte augmentation du télétravail depuis la pandémie de Corona, il est devenu de plus en plus fréquent que les salariés soient joignables pour leur travail en dehors des heures de travail, ce qui entraîne plus souvent du travail supplémentaire non payé et une interruption des temps de repos. C'est pourquoi la CSL revendique depuis des années un droit à la déconnexion - c'est le droit selon lequel un salarié n'a pas à accomplir des activités liées au travail ou des communications professionnelles au moyen d'outils numériques en dehors de son temps de travail.

Après un avis du Conseil économique et social (CES) du 30 avril 2021 sur le droit à la déconnexion, le gouvernement rend désormais obligatoire, par la loi du

28 juin 2023, dans les entreprises dont les salariés utilisent les outils numériques à des fins professionnelles, la mise en place de mécanismes garantissant le respect et la mise en œuvre pratique du droit à la déconnexion à compter du 4 juillet 2023. Ces mécanismes peuvent notamment être définis par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique assurant le droit à la déconnexion est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe. Cette loi prévoit également des sanctions administratives prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. La loi prévoit l'entrée en vigueur de ces sanctions après un délai de 3 ans, soit à partir du 4 juillet 2026.

F. Les statistiques officielles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Sous l'impact de la pandémie de Covid-19, le taux de fréquence des accidents liés au travail reconnus par l'Association d'assurance accident (AAA) diminuait (accidents du travail et de trajet confondus), en 2020, avec un taux qui passe à 3,33 par rapport à un taux de 4,54 en 2019. En 2022, marquée par la fin de la pandémie, le taux de fréquence augmente légère-

ment à 3,48. Alors que 23 accidents mortels ont eu lieu en 2018, dix travailleurs ont été tués au travail en 2021 et onze en 2022.

En ce qui concerne le nombre de maladies professionnelles reconnues, il est resté relativement stable jusqu'en 2019, avec 127 cas reconnus, et a connu une forte augmentation en 2020, avec 313 cas, suivie

de 239 cas en 2021 et de 200 cas en 2022. En effet, en 2020, lors du début de la crise, le covid représentait à lui seul plus de deux tiers du total des maladies professionnelles reconnues. En 2022, 40% des cas reconnus sont dus à des maladies infectieuses, probablement le Covid-19, 21,5% à une paralysie nerveuse due à une pression locale prolongée, 14,5% à des maladies des gaines synoviales ou des tissus péritendineux ainsi que des insertions tendineuses ou musculaires.

Depuis 2014, le nombre de cas de maladies professionnelles reconnus par rapport au nombre de demandes introduites par les salariés est en baisse constante. Ces chiffres bruts ne témoignent cependant en rien du sort que connaissent des centaines de travailleurs victimes d'importantes lésions, blessures et maladies chroniques causées par leur activité professionnelle.

Beaucoup de demandes sont notamment liées à des troubles musculosquelettiques. Or, aucune mala-

die relative aux affections dorsales ne figure dans le tableau des maladies professionnelles, ce qui implique que le salarié doit introduire sa demande en « système ouvert » où il lui incombe d'établir la preuve d'un lien de causalité avec ses conditions de travail. Parfois, l'indemnisation des suites des maladies figurant dans la liste des MP est subordonnée à des conditions supplémentaires (par exemple l'abandon de l'activité professionnelle à l'origine de la maladie).

Il est urgent d'adapter le tableau des maladies professionnelles à la réalité des pathologies professionnelles observées en ce début de 21^e siècle, en y ajoutant entre autres les maladies relatives aux affections dorsales et les maladies liées aux risques psychosociaux. Il faudrait également s'assurer que dans le cas de l'abandon de l'activité professionnelle à l'origine de la maladie, les aides et incitants sont suffisants pour favoriser et permettre une réorientation professionnelle effective.

2.8. La formation professionnelle

A. Les mesures prises face à la pandémie

Les décisions étatiques prises pour endiguer la propagation du Covid-19 (lockdown et fermeture temporaire d'établissements scolaires et d'entreprises) ont eu des répercussions sur la formation pratique en entreprise et la formation scolaire. Les partenaires de la formation professionnelle, dont la CSL, ont pris des mesures ayant eu pour objectif de garantir une progression scolaire normale et de permettre à un maximum de jeunes de décrocher un contrat d'apprentissage aux rentrées scolaires 2021 et 2022. Les principales mesures qui ont été réalisées sont énumérées ci-dessous.

- Adaptation des critères d'évaluation et de promotion, des programmes de formation et des projets intégrés, épreuves qui clôturent chaque formation professionnelle,
- Dispense des stages qui n'ont pas pu avoir lieu,
- Mise à disposition de périodes de rattrapage supplémentaires pour les projets intégrés intermédiaires et finaux,
- Prorogation de la date limite de conclusion des contrats d'apprentissage jusqu'au 30 novembre,

- Vote d'une aide financière exceptionnelle aux entreprises pour les inciter à poursuivre leurs efforts de formation,
- Création d'un droit au chômage partiel pour les apprentis touchés par la pandémie,
- Proposition de programmes alternatifs aux jeunes et adultes n'ayant pas trouvé de patron-formateur,
- Intervention de la CSL auprès de Mme la Ministre de la Santé pour demander l'application aux apprentis et stagiaires des formations dans le domaine de la santé et des soins (p. ex. auxiliaire de vie, aide-soignant, infirmier) des mêmes droits que ceux mis en place pour les salariés dans ces secteurs,
- Lancement d'une campagne de promotion conjointe sur les réseaux sociaux des partenaires de la formation professionnelle pour promouvoir la conclusion de nouveaux contrats d'apprentissage.

B. L'analyse sur l'impact de la pandémie sur l'apprentissage

En mai 2021, dans le cadre d'un échange avec les chambres salariales de Brème, de Sarre et d'Autriche, la Chambre des salariés a élaboré une note relative à la situation de l'apprentissage suite à la pandémie du coronavirus.

Cette note se penche sur les répercussions de la crise sanitaire sur le chômage des jeunes et plus

particulièrement sur l'apprentissage. Elle constate une baisse significative du nombre de jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage qui suggère que, face à la crise, les adolescents semblent privilégier des parcours scolaires à plein-temps.

Elle poursuit par une analyse des mesures prises par les pouvoirs publics pour contrecarrer les effets de

la crise et promouvoir la formation professionnelle et conclut par des recommandations à l'égard des instances publiques qui préconisent de :

- reconduire les dispositifs de soutien à l'apprentissage, tels que la prime unique, le report du délai final pour la conclusion des contrats d'apprentissage, etc., pour l'année en cours et l'année scolaire 2020/2021 ;
- garantir suffisamment de postes d'apprentissage pour faire face au retour d'un nombre

élevé de jeunes cherchant à intégrer une formation duale ;

- développer des modèles de formation sous contrat de travail (formation en cours d'emploi) ;
- développer un modèle de financement solidaire de la formation professionnelle alimenté par les cotisations de toutes les entreprises, qu'elles forment ou non.

C. L'enquête sur la plus-value de l'apprentissage

Régie par l'Université du Luxembourg, sous la coordination de la Chambre des salariés et des chambres professionnelles patronales, cette étude clôturée en 2022 a eu pour but d'analyser les bénéfices de l'apprentissage pour les apprentis, les entreprises formatrices et la société de manière générale.

Sur 2 929 apprentis sollicités, 1 031 ont répondu à l'enquête (35%) et sur 2 094 entreprises formatrices, 716 ont répondu au questionnaire (34%). L'enquête a permis de conclure qu'à la fois les apprentis et les entreprises-formatrices sont largement satisfaits du système de la formation professionnelle sous contrat d'apprentissage.

Les résultats ont également fait ressortir qu'il faut continuer à travailler sur l'optimisation de certains

aspects, comme par exemple l'offre de formations, l'orientation positive des apprentis, la coordination et l'imbrication entre les enseignements en entreprise et au lycée, l'adaptation aux changements technologiques de certaines formations existantes et le flux d'information entre les lycées et les entreprises formatrices.

En opposition à la thèse que l'apprentissage serait une voie de deuxième choix pour les moins bons élèves et que les entreprises engagent des apprentis en tant que main d'œuvre bon marché, l'étude a pu démontrer le contraire. Des analyses complémentaires sont en cours de développement, notamment pour connaître les raisons des entreprises pour ne pas ou ne plus former des apprentis.

D. Des propositions pour améliorer la formation professionnelle initiale

La CSL a présenté 4 pistes d'amélioration de la formation professionnelle à l'intention du nouveau gouvernement lors d'une conférence de presse en septembre 2023 qui se résument comme suit.

► Inclusion systématique des compétences démocratiques dans les curricula de la formation professionnelle

L'éducation à la démocratie doit s'inscrire de façon systémique dans les curricula de la formation professionnelle afin de permettre aux apprenants de concevoir leur vie de façon indépendante et de participer en tant que citoyens actifs aux différents domaines de notre société moderne, laquelle évolue à grande vitesse. Le cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie élaboré par le Conseil de l'Europe propose dans ce sens une ligne d'action pour les systèmes éducatifs à tous les niveaux et peut contribuer de façon significative aux objectifs précités.

► Allongement du cycle inférieur de l'enseignement secondaire général

Une meilleure préparation des jeunes en amont de l'entrée en apprentissage peut être atteinte par le biais d'un allongement du cycle inférieur d'une année pour les jeunes qui en auraient

besoin. Cette année supplémentaire servirait à consolider les compétences cognitives, dont les compétences en langues et en arithmétique, et à mettre en œuvre une orientation positive moyennant des tests d'orientation, des stages en milieu professionnel et une meilleure information sur la panoplie des choix possibles. Pour vérifier le bien-fondé de cette approche, la CSL préconise une analyse de l'organisation, des contenus et des critères de promotion du cycle inférieur actuel.

► Développement des perspectives de progression pour les jeunes

La CSL propose de :

- compléter l'offre au niveau des formations CCP, permettant à tout un chacun d'effectuer un véritable choix au niveau de sa formation et à décrocher une première qualification formelle,
- améliorer et compléter les passerelles entre les différents niveaux de formation par la création de nouvelles formations et une révision des programmes de formation existants,
- garantir l'accès aux études supérieures des détenteurs d'un diplôme de technicien à travers l'intégration systématique des modules

- préparatoires aux études supérieures dans le cursus scolaire des techniciens,
- créer à côté des formations supérieures en alternance de type scolaire, la possibilité de suivre une formation professionnelle supérieure sous contrat d'apprentissage, plus favorable pour les jeunes en termes de droits et de protection sociale,
- relever le brevet de maîtrise au niveau 6 du CLQ (Cadre luxembourgeois des qualifications) pour le revaloriser et le situer au même niveau du cadre européen des qualifications que les brevets de maîtrise allemands et autrichiens, très similaires aux brevets luxembourgeois.

► Hausse des indemnités d'apprentissage

Les interventions de la CSL auprès du Ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des chambres professionnelles patronales pour lier les indemnités d'apprentissage au moins à l'évolution du salaire social minimum pour personnes non qualifiées sont restées infructueuses. Elle propose de fixer les indemnités à hauteur du salaire social minimum pour personnes non qualifiées pour rendre l'apprentissage initial plus attractif et éviter le sentiment de traitement inégal entre apprentis en formation initiale et apprentis en apprentissage pour adultes. Différents modes de financement ont été proposés par la CSL dans le passé (notamment par le biais de la création d'une taxe d'apprentissage ou un financement via le Fonds pour l'emploi).

E. La campagne de promotion commune avec les chambres professionnelles patronales et le MENJE

Depuis 2022, la CSL, les chambres patronales compétentes en matière de formation professionnelle (Chambre d'Agriculture, Chambre de Commerce, Chambre des Métiers) et le MENJE (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) se sont décidés pour des actions de promotion conjointes en faveur de la formation professionnelle. Il s'agit de convaincre davantage de jeunes et d'entreprises à se lancer dans la formation professionnelle en leur montrant les atouts de ce type de formation.

La campagne de promotion générale lancée sur les réseaux sociaux des différents partenaires en amont

d'une nouvelle année scolaire est complétée par des campagnes spécifiques en faveur de certaines professions ou métiers pour lesquels des actions ciblées s'imposent.

Le site internet berufsausbildung.lu des chambres professionnelles sert à guider les jeunes vers les informations utiles en fonction du métier ou de la profession choisis. Des stands d'information et d'orientation conjoints des chambres professionnelles aux journées d'orientation des lycées, au « Léierplazendaag » et à la YEP (foire des écoles) contribuent à un meilleur service pour nos ressortissants.

F. L'introduction d'une formation professionnelle en cours d'emploi

Dans un avis commun de la CSL, de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers et de la Chambre d'Agriculture en juillet 2023 relatif au projet de règlement grand-ducal définissant les formations professionnelles organisées en cours d'emploi, les conditions d'admission et les modalités de fonctionnement de ce type de formation, celles-ci se prononcent en faveur de l'introduction d'un cadre pour l'organisation d'une formation professionnelle en cours d'emploi qui permet à des personnes travaillant dans un secteur d'activité de se qualifier dans ce domaine sans devoir résilier leur contrat de travail pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage.

Elles rejettent néanmoins le projet leur soumis pour avis pour plusieurs raisons. D'abord, le projet omet de mettre en place un cadre fonctionnel pour ce type de formation en ligne avec le contexte législatif existant et puis, il ignore le partenariat entre l'État, les chambres professionnelles patronales et la Chambre des salariés, tel que prévu à l'article 3 de la

loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

La CSL approuve l'introduction d'une compensation financière pour les employeurs qui offrent une opportunité de formation en cours d'emploi pour les heures de formation au lycée et demande à mettre en place une procédure cohérente et attractive dont peuvent, à côté des entreprises privées, également profiter les communes par exemple.

Les amendements proposés par le gouvernement en septembre 2023 suite au rejet du projet de règlement grand-ducal par les chambres professionnelles permettent l'organisation de deux formations en cours d'emploi, à savoir, celle menant au DAP aide-soignant et celle menant au CCP assistant d'encadrement au quotidien à la rentrée scolaire 2023/2024 et constituent une base pour l'élaboration en partenariat entre chambres professionnelles et le MENJE d'un cadre cohérent pour la formation en cours d'emploi.

2.9. La sécurité sociale

A. Le système de retraite luxembourgeois : tout n'est pas que finances...

En matière de Sécurité sociale, la question lancinante du financement des pensions de vieillesse (et de l'équilibre maastrichtien des finances publiques) à moyen et long terme occupe le centre des préoccupations.

Si le budget de la Caisse nationale de pension (CNAP) représente, certes, une question digne d'intérêt, le bilan intermédiaire dressé par l'Inspection générale de la Sécurité sociale au sujet du régime général de pension a, encore et de nouveau, confirmé en 2022 la bonne tenue de ce budget à moyen terme et la pertinence d'une période de couverture de dix ans comme horizon adéquat pour mener les analyses nécessaires et apporter les réponses appropriées.

Au cours de la période quinquennale qui vient de s'écouler, la Chambre des salariés a œuvré à montrer, à travers ses avis, ses prises de position, ses propositions de loi ou ses communiqués, que d'autres problèmes brûlants en lien avec le régime de pension devraient trouver solutions à court terme.

Force est, par exemple, de constater que les femmes restent moins représentées sur le marché du travail que les hommes et que, lorsqu'elles sont présentes, celles-ci sont six fois plus susceptibles de travailler à temps partiel que leurs collègues masculins. Selon Eurostat, les raisons de cette moindre participation sont en grande partie à chercher du côté des responsabilités familiales qu'assument les femmes, ce qui constitue un frein au développement des carrières professionnelles des femmes. À plus long terme, une amélioration de la conciliation entre vie privée et professionnelle, et donc une plus grande participation des femmes au marché du travail, peut pour partie résorber l'écart de pensions de 44,2% (2019) en défaveur de ces dernières qui est le plus élevé de toute l'Union européenne.

À de multiples reprises, la CSL a ainsi demandé que les pouvoirs publics procèdent à une augmentation structurelle de la pension minimale ; le coût de la vie devient plus important également pour les retraités, particulièrement lorsque ceux-ci doivent entrer dans des hébergements collectifs qui deviennent impayables pour nombre de petites retraites (voir aussi infra sur cette question). Notre Chambre a présenté une proposition de loi visant :

- à préserver le niveau des pensions en supprimant les dispositions légales qui menacent l'allocation de fin d'année des retraités et le réajustement futur des pensions, ainsi que

- à augmenter la pension minimale de plus de 5% afin de l'éloigner du seuil de risque de pauvreté, qui menace les personnes âgées les plus précaires, et plus particulièrement les femmes.

Outre la pension minimale, notre proposition vise ainsi à intégrer l'allocation de fin d'année directement dans les majorations forfaitaires, composante sociale des pensions, et à augmenter à l'ouverture du droit le facteur de revalorisation des pensions nouvellement octroyées, qui subit actuellement un retard inacceptable.

En matière de pension d'invalidité, la Chambre des salariés a aussi rédigé une proposition de loi portant modification de l'article 187 du Code de la sécurité sociale afin que l'invalidité soit interprétée non plus de manière théorique, conduisant à des aberrations juridiques et sociales et à l'impossibilité de prouver in abstracto une invalidité générale sur le marché du travail. Au contraire, pour la CSL, l'invalidité doit être dorénavant établie de manière pratique, en fonction de la capacité et de l'employabilité réelle du salarié à exercer « soit la profession qu'il a exercée en dernier lieu soit une autre occupation sur le marché du travail en tenant compte de son état de santé, de son âge, de sa situation sociale et de ses chances pour y parvenir. »

Par ailleurs, la CSL a encadré les réflexions des organisations syndicales représentatives sur le plan national quant aux pratiques du Fonds de compensation (FDC) et à la gestion des avoirs de la Caisse de pension. En effet, en déviant de l'objectif d'un réchauffement limité de préférence à 1,5°C par rapport au niveau préindustriel fixé par l'Accord de Paris, ledit Fonds se positionne largement en porte à faux, voire en sévère contradiction avec les efforts conjoints des autorités publiques et des citoyens luxembourgeois consentis en vue d'atténuer à l'échelon national le changement climatique, que ces derniers ressentent dorénavant directement à leur porte. C'est pourquoi la CSL invite les pouvoirs publics à se servir de la réserve pour développer une stratégie d'investissement dans l'économie nationale, ses salariés et citoyens (logement locatif à coût modéré, synergies avec la Société nationale de crédit et d'investissement, etc.), particulièrement pour faire face aux défis et besoins publics annuels en investissements en vue d'assurer la transition écologique au Luxembourg. Aux yeux de la CSL, il convient de rendre proactive et cohérente à la fois la législation et la stratégie d'investissement du FDC avec les objectifs nationaux et internationaux du Grand-Duché.

B. Structures d'hébergement pour personnes âgées – Complément accueil gérontologique

Avec l'âge de la pension arrive la question de l'accueil potentiel de la personne âgée en structure d'hébergement (en dehors des services de gériatrie aiguë dépendant directement de centres hospitaliers).

Il y a cinq ans, la CSL a effectué un travail d'analyse sur ces institutions d'hébergement dédiées aux seniors et sur leurs conditions d'accès. Trois types de structure d'habitation pour les personnes âgées sont prévus par la législation luxembourgeoise : les CIPA (Centre intégré pour personnes âgées), les maisons de soins et les logements encadrés, chacune ayant ses propres fonctions et obligations définies par la loi.

Les conclusions de l'étude ont amené la CSL à recommander de :

- centraliser toutes les informations concernant les places, les tarifs appliqués et les prestations proposées par les différentes structures. Notre Chambre plaide pour la mise en place d'un institut de coordination des structures d'hébergement pour personnes âgées, sorte d'observatoire qui aurait comme mission, d'une part, de centraliser dans la transparence totale les places disponibles et leur prix et, d'autre part, de réguler le domaine d'activité ;
- établir une « Charte du respect de la personne âgée » qui rendrait explicite la qualité des soins à fournir ;
- légiférer au sujet de la tarification des institutions d'hébergement, car la CSL estime que les prix demandés aux personnes âgées sont trop élevés par rapport au niveau des pensions perçues par les seniors.

Plus généralement, la CSL a explicitement recommandé aux législateurs de revoir sa politique à l'égard de l'accueil et des soins à pourvoir aux personnes âgées, afin de garantir à celles-ci un droit à la qualité des soins.

Dans ce contexte, début de l'année 2020, Madame Corine Cahen, ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région soumettait à l'avis de la CSL le projet de loi n°7524 portant sur la qualité des services pour personnes âgées. Suivront de nombreuses modifications à ce projet pour finalement aboutir à la loi votée le 20 juillet 2023.

Si la CSL reconnaît de nombreuses améliorations, elle reste dubitative concernant notamment le complément accueil gérontologique. Déjà en 2018, la Chambre des salariés plaidait pour l'adaptation du barème à la réalité de l'époque. Celle-ci permettrait à une frange de la population de pouvoir accéder à cette aide et également à ceux qui en bénéficient déjà de disposer d'un « reste à vivre » digne de la réalité de notre époque.

Par ailleurs, la CSL regrette que la loi ne stipule à aucun moment la question d'une régulation des prix des instituts d'hébergement. En effet, si les prix demandés par les institutions n'étaient pas si élevés, l'aide monétaire du complément accueil gérontologique serait probablement davantage accordée et plus adaptée au niveau de vie actuel. Or le législateur n'a pas cru bon ni de réguler les prix des structures d'accueil, ni de réformer la législation concernant l'accueil gérontologique.

C. Revalorisation de 7,7 % des prestations familiales

En 2020, à la suite de l'accablant constat que depuis des années, rien n'est plus fait pour améliorer le budget des familles, la CSL fit une proposition de loi concernant les prestations familiales. En effet, les prestations familiales en espèces étaient gelées depuis 2006, tandis que l'âge limite des bénéficiaires a été revu à la baisse en 2010, passant de 27 à 18 ans, sans pour autant que les aides pour études supérieures pallient la perte de revenus, et qu'en 2016, la décision de verser un montant unique de 265 euros pour chaque enfant a engendré un manque à gagner manifeste pour les familles de deux enfants et plus.

Toutes ces réformes ont eu pour conséquence la dégradation du budget familial et, de ce fait, la diminution du pouvoir d'achat des familles.

Pour toutes ces raisons, la CSL avait proposé en 2020 :

- une revalorisation minimale immédiate de 7,7 % de toutes les prestations familiales et
- la réintroduction de l'adaptation automatique des prestations familiales à l'index.

En mai 2021, le législateur a déposé un projet de loi dont le principal objet était l'adaptation des articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale qui déterminent les conditions d'octroi de l'allocation familiale, jugées contraires au droit européen par un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (Arrêt C-802/18). En même temps, le projet de loi réintroduisait l'indexation de l'allocation familiale telle que prévue par l'accord de coalition 2018-2023, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2022.

En matière de conditions d'octroi des allocations familiales, ce projet de loi a suscité beaucoup de discussions et de vives critiques, dont celles de la CSL. Aussi, le projet de loi s'est vu flanqué de nombreux amendements qui ont dû être négociés et corrigés. C'est finalement le 27 décembre 2022 que la loi est entrée en vigueur. C'est en fait la notion de famille qui a dû être reconsidérée : sont désormais également considérés comme membres de famille les enfants du conjoint ou partenaire du salarié pour lesquels le salarié pourvoit à l'entretien et avec lesquels il partage, avec son conjoint ou partenaire, légalement un domicile commun et une résidence effective et continue. La preuve de ces conditions peut être rapportée par tous les moyens. Un salarié frontalier peut donc demander les allocations fami-

liales pour ses enfants biologiques et adoptifs ainsi que pour les enfants de son conjoint ou partenaire avec lesquels ils cohabitent.

Si dans ce projet de loi, les conditions d'octroi restaient sujettes à critique, l'on doit reconnaître que la CSL a obtenu gain de cause quant au rétablissement d'un lien entre les allocations familiales et l'index. Cependant, il n'y a eu de la part du législateur aucune volonté de rétroactivité, situation assez déplorable aux yeux de la Chambre des salariés. Les familles garderont donc un manque à gagner évident par rapport à l'année 2006, ce qui ne va pas améliorer le sort des ménages avec enfants, qui sont ceux qui ont davantage de risque d'être touchés par la pauvreté.

2.10. Le système de santé publique en dérive !

Au cours de la dernière période quinquennale, la CSL a émis trois avis très critiques sur deux projets de loi, l'un concernant le virage ambulatoire et l'autre l'exercice des professions médicales, ainsi que sur un projet de règlement grand-ducal concernant le dossier de soins partagé (DSP).

La CSL se doit de constater que les fondements de notre système de santé publique axés sur le maintien et l'extension des infrastructures hospitalières, l'accès universel à des soins de santé de qualité, le maintien de la prise en charge des prestations de soins de santé par la sécurité sociale et le conventionnement entre médecins et la Caisse nationale de santé (CNS) sont menacés par les deux projets de loi précités.

Une externalisation d'une partie des équipements et appareils hospitaliers à des sites supplémentaires éparpillés à travers le pays risque de vider progressivement, à moyen et à long terme, les quatre centres hospitaliers de leur multidisciplinarité des disciplines médicales et d'entraver le bon fonctionnement des établissements hospitaliers, vu la pénurie de médecins et de candidats d'autres professions médicales. Aussi le gouvernement reste-t-il muet jusqu'à ce jour à quelles fins – médicales et scientifiques – il entend externaliser à des sites supplémentaires un certain nombre d'équipements et d'appareils lourds réservés jusqu'à présent aux établissements hospitaliers et déhospitaliser un certain nombre de prestations médicales (virage ambulatoire).

L'absence de justification suffisante pour restreindre l'exercice de la profession libérale de médecin dans le texte de loi risque d'entraîner son inconstitutionnalité et de mettre en danger le système de santé publique.

Le projet de loi relatif à l'organisation des professions médicales ne prévoit pas – sauf des explications

fournies dans l'exposé des motifs, partagées intégralement par notre chambre, lequel ne fait cependant pas partie intégrante du texte de loi stricto sensu – les raisons pour lesquelles il est interdit aux médecins pratiquant dans des cabinets médicaux privés de recourir à ces équipements et appareils lourds désormais intégrés dans la loi de 2018 sur la planification hospitalière de sorte que dans l'hypothèse d'un recours judiciaire, le texte de loi risque d'être déclaré inconstitutionnel pour violation du principe de proportionnalité. Les conséquences en résultant seraient désastreuses pour le système de santé publique actuel et ouvrirait la boîte de Pandore pour une privatisation du système et, par-là, à une médecine à deux (ou plusieurs) vitesses.

Ainsi, une partie de la patientèle, bien lotie, risquerait de se faire traiter dans des cabinets médicaux privés, ce qui aurait comme conséquence de rendre les activités dans les structures hospitalières progressivement de moins en moins attractives et rentables. De plus, comme les équipements et appareils lourds utilisés dans des cabinets médicaux privés – à l'opposé des hôpitaux – ne seraient pas financés par l'État et la CNS, les médecins y pratiquant seraient contraints de multiplier les actes médicaux et techniques afin de rentabiliser leurs investissements, voire même de sortir du conventionnement avec la CNS pour facturer librement ces derniers. Le même raisonnement vaut pour les sites supplémentaires, certes rattachés à un établissement hospitalier, mais financièrement exclus de l'enveloppe budgétaire hospitalière et bénéficiant uniquement d'un financement forfaitaire par la CNS.

Aussi la CSL craint-elle une détérioration des conditions de travail et de rémunération du personnel salarié occupé jusqu'à présent dans les quatre centres hospitaliers et soumis à la convention collec-

tive FHL dans l'hypothèse d'une externalisation d'un certain nombre d'activités vers des sites supplémentaires et des cabinets médicaux privés ainsi qu'une mise en question des premiers soins en cas d'urgence exclusivement dispensés dans les hôpitaux vu la pénurie de main-d'œuvre endémique existante, aggravée encore davantage par une dé-hospitalisation d'activités médicales. Une telle évolution sonnerait le glas de notre système de santé public fondé sur l'universalité tant en ce qui concerne l'accès aux soins de santé que la prise en charge de ces derniers par la sécurité sociale.

Le projet de loi permettant aux médecins et professionnels de santé de se constituer en société civile risque d'accélérer la privatisation des soins de santé et de creuser encore davantage le clivage et la concurrence entre les intérêts personnels des médecins, d'une part, et la bonne gestion des hôpitaux, d'autre part.

La CSL a également mis en exergue que la finalité d'une société, qu'elle soit de nature commerciale ou civile, n'est pas compatible avec les principes essentiels de la déontologie médicale et que les activités des médecins et professionnels de santé ne constituent pas des services économiques soumis aux lois du marché, mais des services non économiques d'intérêt général.

La CSL s'est également prononcée pour une salarisation des médecins dans les hôpitaux et leur subordination à l'organisation et à la gestion administratives de ces derniers, lesquelles n'affectent en rien la liberté thérapeutique sur laquelle les médecins disposent seuls. Une telle salarisation est également un choix préconisé par moult médecins actuels et futurs désirant exercer à l'hôpital et béné-

ficier d'une meilleure work-life balance conciliant vie professionnelle et vie privée.

Tous les risques décrits ci-avant se font au détriment du patient qui devrait se situer in medias res du système de santé publique. Le DSP (dossier de soins partagé) est un autre chantier qui actuellement pose problème et sur lequel la CSL s'est prononcée de façon très critique, à savoir que :

- l'absence d'exigence de l'accord exprès du patient pour la création et l'activation du DSP d'une part ainsi que pour l'accès et le traitement des données figurant dans le DSP par les professionnels de santé d'autre part est contraire au règlement (UE) 2016/679 sur la protection des données à caractère personnel ;
- l'accès numérique au dossier de santé partagé n'assure pas l'égalité de traitement des patients en ce qui concerne l'accès aux soins ;
- la garantie de la protection de la vie privée du patient et le bon maniement du DSP ne peuvent être assurés que par une campagne d'information exhaustive de la part de l'Agence eSanté à l'égard des assurés, campagne qui fait défaut jusqu'à ce jour ;
- la finalité du dossier de soins partagé, qui, en dehors d'une meilleure coordination des soins pour les prestataires de soins, et une meilleure information et vue globale sur l'état de santé du patient, est susceptible de consister à contrôler le droit d'accès aux soins de l'assuré et d'entraver le libre choix du patient en vue de réduire les dépenses de santé de la CNS.

2.11. La modernisation du droit du travail

Plusieurs projets de loi importants ont conduit à une modernisation du droit du travail ces dernières cinq

années et la CSL s'est exprimée sur les projets de loi y relatifs.

A. Conciliation vie privée/vie professionnelle

La directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité et de congé parental ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. Elle introduit également le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure. La directive aurait dû être transposée en droit national au plus tard le 2 août 2022, or le projet de loi national a été voté à la Chambre des députés le 11 juillet 2023.

À cet égard, la CSL souligne qu'elle a élaboré une proposition de loi visant la transposition de la directive 2019/1158 avant qu'un projet de loi du gouvernement ait été proposé.

En ce qui concerne le projet national, le droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille, rendant indispensable la présence immédiate du salarié est prévu. À cet égard, la CSL estime qu'une limitation de ce droit par année ou par événement n'a pas lieu d'exister puisque l'événement de force majeure ne dépend pas de la volonté du salarié et par définition sa présence est immédiatement indispensable.

Ensuite, le salarié aura droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins per-

sonnels ou une aide personnelle à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage. La CSL a tenu à ce que ce nouveau congé dans le Code du travail s'articule au mieux avec le congé social déjà en vigueur au Luxembourg.

En ce qui concerne le congé parental, la CSL tient compte de l'amélioration du texte en introduisant une motivation de la part de l'employeur pour le refus ou report dudit congé.

Le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail est prévu dans la nouvelle loi. Néanmoins, ce droit à un entretien n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur et qui sont, soit, le parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge

de neuf ans, soit l'aidant d'un membre de sa famille ou d'une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins considérables attestés par un médecin. La CSL estime que la limite temporelle d'un an est trop restrictive et non raisonnable. Cette limite empêche certains parents, notamment les mères ou aidants, de rester sur le marché du travail, ce qui est contraire à la philosophie de la directive qui est celle de permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En général, il est regrettable que le gouvernement se soit limité à une transposition minimale des mesures prévues dans la directive (UE) 2019/1158. En effet, le gouvernement n'a pas saisi l'occasion d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés de manière plus exhaustive.

B. Égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau national, un plan d'action national (PAN) a été lancé en 2020 et évalué en 2023. À cette fin, de nombreux partenaires du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes ont été consultés, parmi lesquels figurent également les partenaires sociaux.

En ce sens, la CSL a fait part de ses réflexions et de ses considérations relatives au premier rapport intermédiaire de mise en œuvre du plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans une note à l'attention du ministère. Il en ressort que les mesures de sensibilisation concrètes en matière d'égalité hommes/femmes ne sont pas suffisantes, notamment en ce qui concerne la sensibilisation des jeunes et du personnel enseignant.

La législation devrait être plus sévère contre les violations et permettre plus de contrôle en la matière. En outre, le Luxembourg manque réellement de mesures concrètes venant en aide des victimes de discrimination sur base du sexe.

La CSL tient à s'exprimer en faveur du respect des droits de l'homme, incluant la lutte en faveur de l'élimination de toute forme de violence faite aux femmes et filles ainsi qu'aux hommes et garçons.

C. Lanceur d'alerte

La loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union est entrée en vigueur le 21 mai 2023. La CSL salue le choix du gouvernement d'étendre le champ d'application matériel à toutes les dispositions de droit national et européen et que la protection soit accordée au plus large éventail possible de catégories de personnes.

La CSL propose en outre d'ajouter au thème de la lutte contre la violence domestique et la violence à l'égard des femmes, la thématique de la lutte contre les stéréotypes de genre.

Au niveau européen, la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 est venu renforcer la législation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle vise à remédier à l'inadéquation persistante dans l'application du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre femme et homme et à garantir le respect de ce droit dans l'ensemble de l'UE, en établissant des normes en matière de transparence des rémunérations.

La CSL salue l'initiative de cette directive, même si elle estime que quelques points restent à revoir, notamment le fait que seules les entreprises, comptant au moins 250 salariés, sont visées par l'obligation de communiquer des données relatives à l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins. Par conséquent, un très grand nombre d'entreprises, notamment les PME, en sont exemptées. La CSL est d'avis qu'aucune limite ne soit nécessaire et que toute entreprise doit être obligée de documenter un éventuel écart de rémunération.

Les signalements doivent pouvoir se faire par le biais de canaux de signalement interne, externe ou par la divulgation publique, au choix du lanceur d'alerte.

La loi prévoit un seuil de 50 salariés à partir duquel des canaux de signalement internes doivent être mis en place. La CSL a estimé dans son avis que les entreprises de 15 salariés ou plus devraient être soumises à l'obligation d'établir des canaux de signalement interne, quelle que soit la nature de leurs activités.

Aussi, la CSL souligne l'importance d'un travail d'information du public concernant les types de signalements possibles, ceci afin d'assurer la bonne compréhension des conséquences que les signalements engendrent.

En outre, la CSL a estimé qu'un nouveau « Centre de traitement des signalements des lanceurs d'alerte » devrait être créé par une loi nationale afin de répondre aux conditions d'indépendance et d'au-

tonomie de la directive, à l'image de la Commission nationale pour la protection des données ou du Centre pour l'égalité de traitement.

La loi prévoit une liste non exhaustive de représailles interdites à l'encontre d'un auteur de signalements. La CSL a souligné que la liste des représailles devrait aussi inclure les menaces d'actions en justice pour non-respect des clauses de confidentialité ou de secret des affaires.

2.12. Le droit de la consommation

En 2020, la CSL a été saisie pour avis au sujet de l'introduction en droit luxembourgeois d'un mécanisme de recours collectifs en droit de la consom-

mation. Le projet de loi initial a été amendé à deux reprises en 2022.

A. Projet de loi initial et son projet de règlement d'exécution de 2020

Le projet de loi initial introduit un mécanisme de recours collectif en droit de la consommation luxembourgeois dont l'objectif est de créer un accès efficace à la justice dans l'hypothèse particulière où le manquement d'un professionnel engendre un préjudice de masse à une pluralité de consommateurs. La résolution amiable des conflits est encouragée, notamment grâce à un nouveau mécanisme de règlement extrajudiciaire du litige collectif ad hoc spécialement adapté aux préjudices de masse.

Le recours collectif tel que proposé par le projet de loi initial se décompose en trois phases.

Le point de départ est un jugement sur la recevabilité du recours collectif, afin d'écarter toute demande fantaisiste ou abusive. Si le tribunal déclare l'action recevable, il procède à l'examen au fond et se prononce selon l'objet de la demande, soit sur la responsabilité du professionnel (pour la réparation des préjudices), soit sur la cessation ou l'interdiction du manquement, soit les deux. Tout jugement sur la responsabilité du professionnel servira de « cas test » applicable à tous les autres cas analogues, à savoir pour toutes les personnes placées dans une situation identique ou similaire qui subissent un dommage ayant pour cause commune un manquement d'un même professionnel.

Dans une deuxième phase, la mise en œuvre du jugement sur la responsabilité se déroule sous le contrôle d'un liquidateur.

Dans une troisième et dernière phase, le liquidateur remet son rapport au juge chargé du contrôle de la mise en œuvre du jugement sur la responsabilité. Si tous les consommateurs ont été indemnisés, alors la clôture de l'instance est prononcée. Sinon, le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg statue sur les demandes d'indemnisation des consommateurs non satisfaites par le professionnel.

La Chambre des salariés accueille favorablement l'introduction d'un mécanisme de recours collectif en droit de la consommation luxembourgeois.

Afin d'assurer la compatibilité du dispositif luxembourgeois avec les termes de la future directive européenne, en vertu de laquelle les États seront obligés de prévoir des règles permettant aux entités qualifiées d'informer le public tout au long du recours, notre Chambre demande que ce droit à l'information des consommateurs quant à l'existence d'un recours collectif soit explicitement consacré par la future loi luxembourgeoise dès le lancement dudit recours, peu importe la voie empruntée, que le litige soit toisé par un règlement extrajudiciaire du litige ou résolu par le juge selon la procédure contentieuse.

Tout en saluant que le règlement extrajudiciaire des litiges est encouragé et érigé par le projet de loi en une possible solution alternative des litiges collectifs de consommation, la CSL s'interroge néanmoins sur le sort des démarches et procédures, lorsque le processus du règlement extrajudiciaire des litiges n'est pas concluant. La même question se pose lorsque deux ou plusieurs consommateurs se retirent en cours de route de la procédure de règlement extrajudiciaire des litiges.

Concernant l'exécution de l'accord trouvé dans le cadre de la procédure de règlement extrajudiciaire du litige, le projet de loi reste muet quant aux modalités optionnelles de cette mise en œuvre. Quitte à laisser le choix aux parties de déterminer elles-mêmes les modalités de l'exécution de leur accord, respectivement leur permettre de soumettre ledit accord, ayant du fait de l'homologation judiciaire obtenu force exécutoire, aux voies d'exécution de droit commun, notre Chambre professionnelle préconiserait la consécration légale d'un parallélisme

avec la procédure contentieuse, confiant l'exécution de l'accord REL aux soins et compétences d'un liquidateur à nommer par le juge procédant à l'homologation de l'accord.

Finalement, la CSL soutient l'argumentation de l'Union luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) concernant la mise en place d'aides publiques incluant le cas échéant un soutien structurel spécialement dédié(e)s au (pré)-financement des recours collectifs intentés notamment par les entités quali-

fiées, respectivement par les associations sans but lucratif pour le compte des consommateurs concernés.

Suggérant finalement une initiative législative en faveur d'une procédure de recours collectifs en droit du travail au profit des organisations représentatives des salariés, la Chambre des salariés approuve les projets de loi et d'avant-projet de règlement grand-ducal.

B. Première série d'amendements gouvernementaux début 2022

En janvier 2022, une première série d'amendements gouvernementaux modifient le projet de loi initial en vue de transposer la directive (UE) 2020/1828 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs et abrogeant la directive 2009/22/CE.

Concernant les litiges transfrontaliers, le nouveau texte amendé prévoit que le recours collectif peut être intenté devant le Tribunal de Luxembourg par plusieurs entités qualifiées de différents États membres.

Notre Chambre et l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) regrettent le choix du gouvernement luxembourgeois de ne pas utiliser l'option de pouvoir désigner en tant qu'entité qualifiée sur une base ad hoc aux fins de l'introduction d'une action représentative particulière.

Concernant les changements apportés par les amendements gouvernementaux au mécanisme de recours collectif proprement dit en relation avec les principales remarques de la CSL émises lors de son avis concernant le projet de loi initial, il est à noter avec satisfaction qu'il a été remédié par les amendements à bon nombre des points soulevés dans ledit avis.

Subsistent néanmoins des points d'interrogation relatifs à l'exécution d'un accord extrajudiciaire de résolution des litiges et notamment la prise en charge financière des opérations requises pour la mise en œuvre des engagements précis pris par chacune des parties à l'accord conclu dans le cadre du processus de règlement extrajudiciaire du litige collectif.

C. Deuxième série d'amendements gouvernementaux fin 2022

En septembre 2022, la CSL a été saisie pour avis au sujet d'une seconde série d'amendements gouvernementaux au projet de loi portant introduction en droit luxembourgeois du mécanisme de recours collectifs en droit de la consommation.

Ces amendements gouvernementaux procèdent notamment à des modifications de fond et de forme en reprenant certaines dispositions laissées au choix des États membres par la directive 2020/1828.

Les nouveaux amendements tiennent encore compte de la problématique évoquée dans l'avis antérieur de la CSL consistant à soulever la difficulté, voire l'impossibilité de désigner un seul représentant concernant les litiges transfrontaliers lorsque le recours collectif peut être intenté devant le Tribunal de Luxembourg par plusieurs entités qualifiées de différents États membres. Au vu des situations diverses et variées et plus ou moins complexes, l'idée du représentant unique du groupe est abandonnée et désormais chaque demandeur devient automatiquement représentant du groupe pour lequel il introduit l'action.

Parmi les amendements projetés figurent, à la satisfaction de la CSL, plusieurs autres améliorations destinées à faciliter l'action des consommateurs.

À cet égard, il convient surtout de citer la création d'une passerelle entre la voie contentieuse et la voie extrajudiciaire.

Le volet relatif au financement du recours collectif avait été réservé pour mériter une étude approfondie en collaboration avec d'autres ministères avant de faire l'objet d'un projet parallèle. Or, le texte actuel constate que des mesures positives de financement du recours collectif ne sont pas nécessaires alors que les résultats de l'étude arrivent à la conclusion qu'il n'existe pas d'empêchement pour le titulaire de l'action à l'introduction d'un recours collectif. La Chambre des salariés et l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) sont très préoccupées par ce choix en étant d'avis qu'il est illusoire de penser qu'un recours collectif en matière de consommation puisse être intenté et plaidé sans l'assistance d'un avocat. Mais ce sont surtout les frais d'experts qui risquent de se révéler être substantiels et dont les coûts doivent être du moins avancés par le demandeur de l'action. Ces frais risquent de constituer un obstacle à l'action.

2.13. Les dossiers formation

A. Introduction de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans

En février 2022, notre chambre professionnelle a été saisie pour avis sur un projet de loi ayant pour objet d'allonger la durée de la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans.

Dans son avis du 26 avril 2022, la CSL s'est opposée à l'extension de l'obligation scolaire, car elle prive le jeune de 16 ans de la possibilité d'aller travailler et de cotiser en vue de sa retraite. Cette mesure constitue à ses yeux une entrave à la liberté personnelle de l'individu.

Les amendements gouvernementaux au projet de loi, dont la CSL a été saisie le 23 mai 2023, tiennent compte de cette remarque et réintroduisent la possibilité pour un mineur de pouvoir travailler à partir de l'âge de 16 ans à condition d'avoir signé un contrat de travail. Ils soulèvent toutefois de nouvelles questions, notamment quels types de contrats peuvent être reconnus comme « contrat de travail » et quelle est la procédure à suivre si le contrat est rompu ou vient à échéance.

Or, la CSL continue de s'opposer fermement au projet de loi amendé qu'elle appréhende comme une tentative d'embellir les chiffres du décrochage scolaire et du chômage des jeunes non diplômés. Elle exprime de sérieux doutes quant à l'efficacité d'un allongement de deux années de la durée de la scolarité obligatoire pour endiguer ces phénomènes.

La CSL estime que pour contrer le décrochage scolaire, il faut miser sur la prévention. Les problèmes scolaires qui poussent les jeunes à quitter l'enseignement à 16 ans ont souvent leur origine dans

l'enseignement fondamental. Il est dès lors incontournable d'agir en amont des problèmes d'échec et de démotivation scolaires et de se doter des ressources et des moyens nécessaires pour maintenir les élèves dans l'enseignement jusqu'à l'obtention d'une qualification. La CSL préconise d'investir dans la recherche de méthodes didactiques alternatives et de pédagogies préventives de l'échec scolaire, d'engager davantage de personnel qualifié dans l'enseignement fondamental et d'introduire des cours d'appui et de rattrapage systématiques.

Elle souligne qu'il importe de réduire également d'autres facteurs propices à l'abandon scolaire parmi lesquels elle identifie l'orientation scolaire, mais aussi le système d'évaluation et de promotion des élèves au cycle inférieur.

Elle rappelle que l'objectif des voies de scolarisation alternatives doit rester la qualification des jeunes et leur réinsertion dans l'enseignement ordinaire. Ces structures ne doivent en aucun cas servir à caser les jeunes de manière temporaire dans une mesure sociale.

La CSL s'inquiète en outre des tendances de privatisation au sein de l'éducation, à savoir de l'utilisation de deniers publics pour cofinancer les Centres d'insertion socio-professionnelle (CISPs) – des structures alternatives privées – fonctionnant à côté du système d'enseignement public. Les ressources financières devraient à ses yeux être injectées dans le système d'éducation public et non dans la mise en place d'un système d'enseignement parallèle.

B. Révision du cadre général et de l'organisation de l'enseignement supérieur

En octobre 2022, la Chambre des salariés a été saisie pour avis sur le projet de loi ayant pour objet de réviser le cadre général de l'enseignement supérieur.

Dans une lettre commune, adressée au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en date du 11 novembre 2022, les chambres professionnelles – la Chambre des salariés, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre d'Agriculture – ont fait part de leurs réserves fondamentales par rapport à ce projet de loi et ont demandé au ministre de le retirer.

Dans son avis du 15 novembre 2022, la CSL a déploré que le projet de loi n'ait pas créé la base légale pour organiser les programmes d'études menant au BTS et aux grades de bachelor et master sous contrat d'apprentissage, alors que de telles formations duales existent en Grande-Région dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier. Ces formations sous contrat d'apprentissage correspondent à une réelle

demande du marché du travail et offrent des perspectives de qualification supérieure aux élèves issus du système de la formation professionnelle suivant un modèle de formation en escalier (Stufenmodell). Dans cette optique, la CSL insiste aussi sur la nécessité d'ouvrir l'accès aux BTS aux détenteurs d'un DAP ayant accompli les modules préparatoires.

Si le projet de loi introduit un modèle de BTS « en alternance », il ne correspond nullement aux revendications des chambres professionnelles et ne comporte aucun des avantages qu'un système de formation sous contrat d'apprentissage présente pour les formés, ni aucun dispositif d'assurance qualité concernant l'enseignement pratique en milieu professionnel. La CSL ne peut en outre approuver que les élèves inscrits dans un BTS « en alternance » soient pénalisés par un système d'indemnisation des stages moins favorable que dans le cas d'un BTS normal.

En plus, la CSL déplore l'absence de dispositions permettant d'organiser des BTS, des bachelors et masters en formation continue.

Elle voit finalement d'un œil critique l'attitude protectionniste qui sous-tend le projet de loi. Elle ne peut se défaire du sentiment que l'intention du MESR est de procurer à l'Université du Luxembourg le monopole de l'enseignement supérieur et d'écartier les autres acteurs en imposant des conditions d'accréditation excessivement élevées.

La CSL a marqué son désaccord au projet de loi et demandé son retrait.

Le 1^{er} mars 2023, la CSL a été à nouveau saisie pour avis sur les amendements gouvernementaux au projet de loi. Elle a noté avec satisfaction que certains

amendements respectent les critiques qu'elle avait formulées dans son avis comme à titre d'exemple la disposition ouvrant l'accès aux formations BTS aux détenteurs d'un DAP ou la suppression de la disposition jugée discriminatoire concernant l'indemnisation des stagiaires suivant une formation BTS « en alternance ».

Toutefois, la Chambre des salariés reste sur sa position initiale et continue à s'opposer au projet de loi. Les amendements introduits n'apportent pas de changements sur le fond et une base légale pour organiser des programmes d'études menant à des BTS, des bachelors et des masters sous contrat d'apprentissage fait toujours défaut.

C. Demande de la CSL d'ouvrir l'enseignement universitaire et supérieur national aux formations professionnelles sous contrat d'apprentissage

Lors d'une conférence de presse en septembre 2023, la CSL a réclamé l'ouverture de l'enseignement universitaire et supérieur national aux formations professionnelles sous contrat d'apprentissage.

Il s'agit d'une demande de longue date de la CSL qui s'inscrit dans l'objectif d'offrir des perspectives de qualification supérieure aux élèves issus du système de la formation professionnelle conformément à un modèle en escalier (Stufenmodell) – selon le leitmotif « Kein Abschluß, ohne Anschluß ».

Le programme gouvernemental 2018-2023 avait suscité l'espoir de la CSL d'aboutir finalement à la création d'une base légale pour l'organisation de BTS, de bachelors et de masters, sous contrat d'apprentissage, puisqu'il y était question de mener des réflexions pour « créer des possibilités d'obtenir un BTS dual ». Or, il n'en fut pas ainsi.

Bien que notre chambre professionnelle ait saisi régulièrement le ministre de l'Enseignement supérieur (MESR), aucune formation de l'Université du Luxembourg n'est jusqu'à ce jour organisée sous contrat d'apprentissage. Le prétexte avancé par le MESR que de telles formations auraient peu, voire aucune chance, d'être accréditées, montre clairement que pour les responsables politiques seul un enseignement classique académique (éventuellement soutenu par des périodes de stage en entreprise) permet aux apprenants d'acquérir les compétences professionnelles, technologiques et générales qui sauraient conduire à la délivrance d'un diplôme de niveau universitaire.

Le cas spécifique des formations BTS

Les formations BTS ont une vocation professionnalisante et constituent un maillon important du modèle en escalier/Stufenmodell de la formation professionnelle.

Il n'existe pas de base légale au Luxembourg réglementant l'organisation des BTS ou d'autres formations universitaires sous contrat d'apprentissage. Or, de telles formations duales (donc sous contrat d'apprentissage) existent dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier en Grande-Région aux niveaux BTS et bachelor. À préciser que 25 programmes BTS peuvent être suivis sous contrat d'apprentissage selon les dispositions de la Conférence intergouvernementale entre le Luxembourg et la France.

À titre d'information, le nombre d'étudiants BTS transfrontaliers sous contrat d'apprentissage dans des entreprises situées sur le territoire luxembourgeois, se chiffre à 128 en 2022/23.

Une tentative mi-figue, mi-raisin des responsables politiques

En été 2023, des discussions ont été entamées par le Ministère de l'Éducation nationale et le Ministère de l'Enseignement supérieur avec les chambres professionnelles, avec pour objectif d'aboutir à un papier de position commun pouvant servir de base pour le prochain gouvernement pour créer une filière professionnelle supérieure au niveau national.

À nouveau, les attentes de la CSL ont été déçues puisque les responsables des deux ministères ont eu comme consigne d'ériger le futur système de formation professionnelle supérieure hors du processus de Bologne. Des points ECTS ne sauront dès lors être délivrés, ni des diplômes BTS, bachelor et master.

Le MESR a en effet proposé de concevoir un système à part pour les formations professionnelles supérieures, basé sur le concept des « learning outcomes », et ceci afin de le délimiter clairement par rapport au système des diplômes universitaires académiques usuels.

En clair, le ministre en charge de l'enseignement supérieur préconise la création de deux systèmes séparés : l'un pour la filière académique avec la délivrance de diplômes officiels reconnus au niveau national et européen et l'autre pour la formation professionnelle avec en fin de parcours de formation, l'obtention d'un certificat professionnel non équivalent à un diplôme universitaire dont la reconnaissance se limite au niveau national.

Une telle approche, qui ne présente aucune valeur ajoutée pour les apprenants, ne saurait trouver le

consentement de la CSL. La Chambre des salariés réclame que des formations professionnelles de niveaux élevés, – notamment des formations de niveaux BTS, bachelor et master – soient organisées selon le système de la formation professionnelle, plus précisément sous contrat d'apprentissage, et ce avec une forte implication des chambres professionnelles compétentes. Ces dernières seraient surtout amenées à garantir la qualité de la formation pratique en entreprise.

D. Proposition de la CSL pour la création d'un cadre de qualité et d'un système d'indemnisation généralisé des stages en entreprise

Lors d'une conférence de presse en septembre 2023, la CSL a revendiqué l'introduction d'un cadre luxembourgeois de qualité pour les stages.

Afin de garantir que tous les jeunes aient accès à des expériences de formation de qualité, la Chambre des salariés estime qu'il convient de définir au niveau national un tel cadre de qualité. Les partenaires sociaux, par le biais des chambres professionnelles, sont à associer à une telle démarche.

Si certains types de stages sont réglementés – la législation sur la formation professionnelle et le Code du travail prévoient déjà certains garde-fous –, il n'existe pas de critères universels contraignants pour garantir la qualité de tous les stages au niveau de leur contenu et de leurs conditions d'organisation.

La CSL est d'avis qu'un cadre de qualité pourrait remédier à cette situation. Il devrait notamment respecter les principes suivants :

- La rémunération des stagiaires doit être garantie pour les stages d'une durée de 4 semaines ou plus. En l'absence de convention de stage, le montant de la rémunération du stagiaire est assujéti aux règles de droit commun qui est applicable aux salariés.
- Aucune convention de stage ne peut être conclue :
 - ▶ pour remplacer un salarié en cas d'absence pour quelque motif que ce soit ;
 - ▶ pour remplacer un salarié licencié, voire suspendu ;
 - ▶ pour occuper un emploi saisonnier ;
 - ▶ pour subvenir à des besoins temporaires de main d'œuvre de l'entreprise.
- L'accès à la protection sociale des stagiaires (assurance accident et maladie, cotisations de retraite, allocations de chômage) doit être garanti.

- La durée maximale des stages doit être limitée à 6 mois ; ceci vaut également pour les stages obligatoires effectués aux fins d'accéder à une profession réglementée.
- Pour les stages effectués après l'obtention du diplôme, une période d'interruption doit être observée par l'employeur avant d'engager d'autres stagiaires pour un même poste. Le renouvellement des stages doit être limité.
- En cas de conclusion d'un contrat de travail entre l'entreprise et le stagiaire endéans les 6 mois suivant la fin du stage, la durée intégrale du stage est à déduire de la période d'essai.
- Des objectifs d'apprentissage doivent être établis et les tâches confiées au stagiaire doivent être en lien étroit avec ces derniers.
- Des contrôles de l'Inspection du travail et des mines doivent être effectués régulièrement notamment pour les stages post-secondaires afin d'éviter les abus. L'entreprise a l'obligation de tenir un « registre des conventions de stage » qui est soumis au contrôle de l'ITM.

À noter que la Confédération européenne des syndicats revendique une directive européenne prévoyant l'application de critères de qualité contraignants aux stages effectués après l'obtention du diplôme.

La CSL propose un système d'indemnisation généralisé pour les stages qui prévoit des indemnités mensuelles minimales fixées à 55% du SSM non qualifié pour les stages de l'enseignement secondaire (ESG, ESC, formation professionnelle) et se situant entre 65% du SSM non qualifié et 100% du salaire social minimum qualifié pour les stages de l'enseignement post-secondaire, les stages volontaires ou les stages obligatoires pour accéder à une profession réglementée.

4. LES PROPOSITIONS DE LOI

En dehors du cadre strict de sa fonction consultative obligatoire, la CSL peut aussi proposer de sa propre initiative des projets de loi.

Voici les propositions de loi de 2018-2023 :

La préservation du niveau des pensions

Travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme

Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

La pension d'invalidité

Revalorisation de 7,7% des prestations familiales



5. LES ÉCHANGES DE VUES

Tout au long des années, la CSL a eu des échanges de vues avec les responsables politiques et des organisations de la société civile luxembourgeoise et étrangers.

Voici quelques photos :

Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

1 7

Ministère de l'Égalité entre les Hommes et les Femmes

2

Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande-Région

3

Ministère de l'Économie

4

Ministère des Finances

5

Arbeitskammer des Saarlandes

6

Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils

8

Arbeiterkammer Niederösterreich

9



6. LES ATELIERS THÉMATIQUES



Initiés en 2020, la CSL a relancé en septembre 2022, après une interruption due à la Covid-19, ses ateliers thématiques a relancé ses ateliers thématiques sur des thèmes socio-économiques et juridiques variés. Il s'agit de courtes séances d'environ 90 minutes qui ont lieu pendant l'heure de midi.

Dans les 15 ateliers qui ont été proposés jusqu'à présent, on a comptabilisé un total de 619 inscrits.

2020

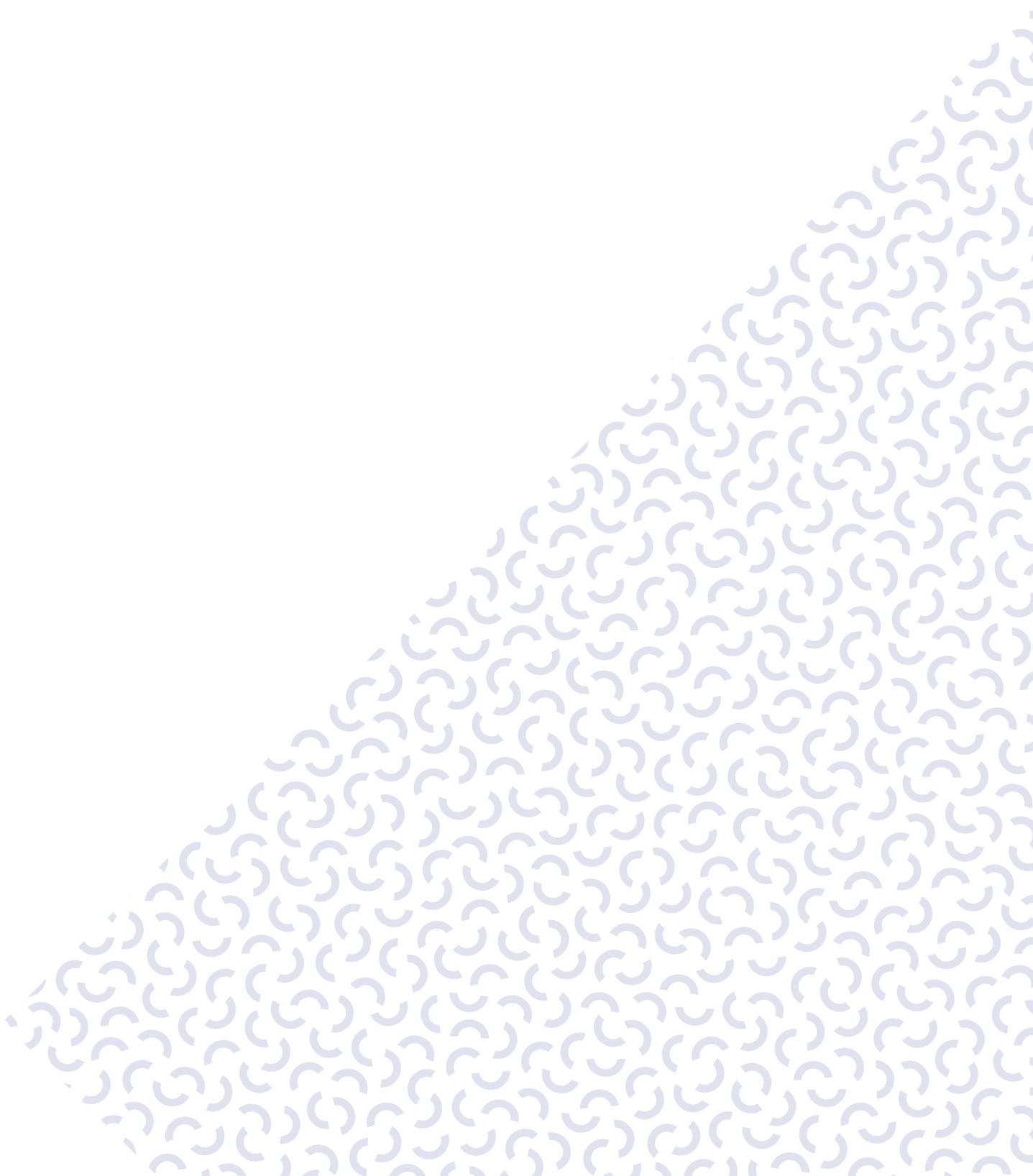
N°1	22 janvier	Quality of Work Index 2019
N°2	25 février	Cas pratique droit du travail

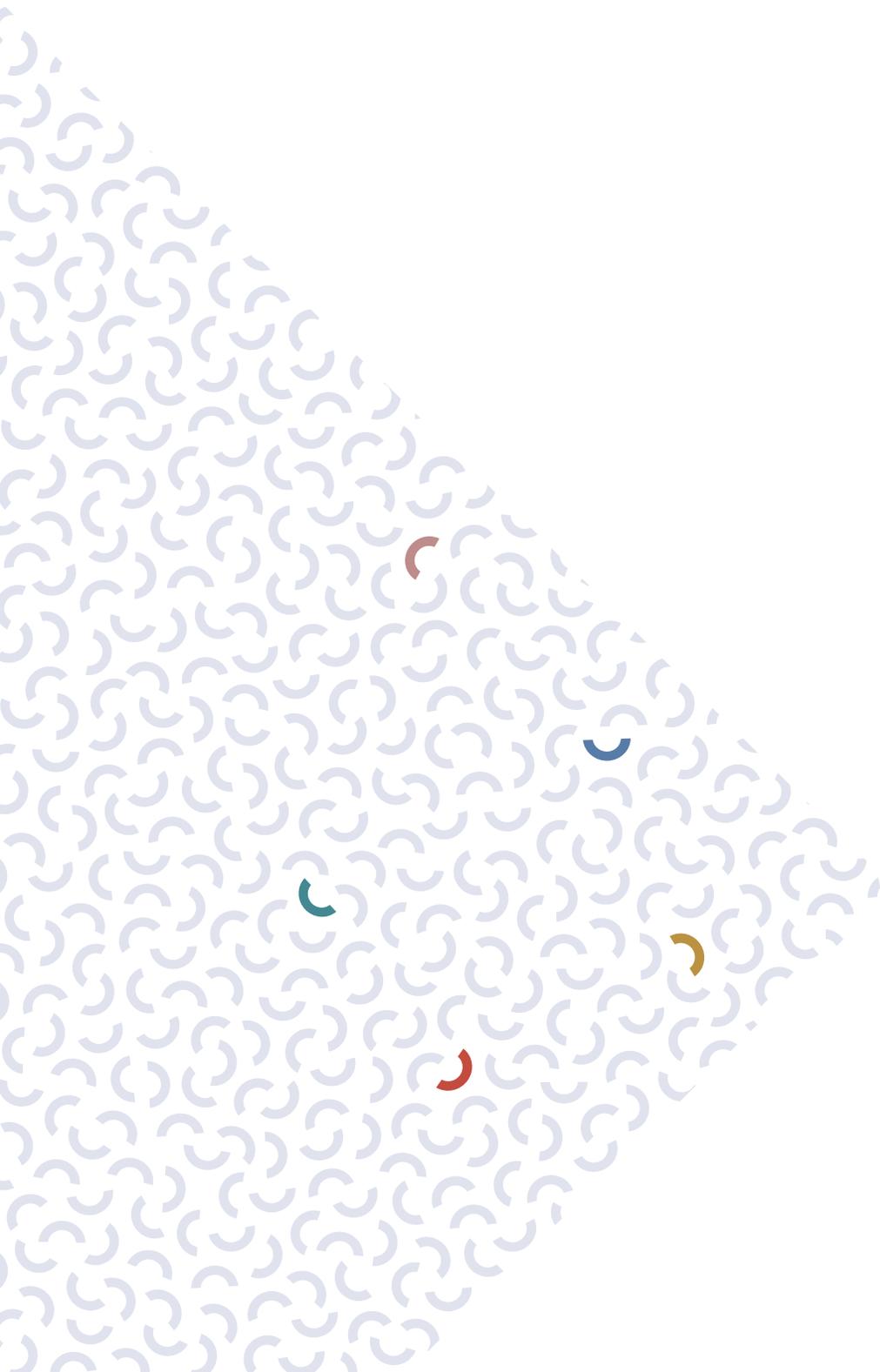
2022

N°1	21 septembre	Annulation de voyage, séjour catastrophe : Que faire ?
N°2	19 octobre	La qualification de « cadre supérieur » : revalorisation professionnelle ou cadeau empoisonné ?
N°3	17 novembre	Les inégalités dans un pays riche ? Ou l'évolution des inégalités au Luxembourg
N°4	9 décembre	Premiers éléments récents et nouveaux sur le salaire minimum et la population qui en bénéficie

2023

N°1	30 janvier	Les inégalités patrimoniales au Luxembourg : une analyse chiffrée
N°2	23 février	L'évaluation des conditions de travail et du bien-être au travail par les salariés au Luxembourg
N°3	22 mars	Les congés et aides à la formation continue au Luxembourg – un aperçu des principaux dispositifs !
N°4	19 avril	Requalifier l'indépendant en salarié : l'importance du lien de subordination
N°5	16 mai	Panorama social 2023 : situation économique et sociale du Luxembourg
N°6	19 juin	Fiscalité et sécurité sociale des salariés frontaliers, des salariés frontaliers en télétravail et des salariés détachés
N°7	28 septembre	De la crise du logement vers une crise immobilière ?
N°8	24 novembre	Comprendre la politique monétaire : Concepts fondamentaux, objectifs et défis
N°9	12 décembre	Droit à la déconnexion et protection des lanceurs d'alerte : comment mettre en œuvre les nouvelles règles légales ?

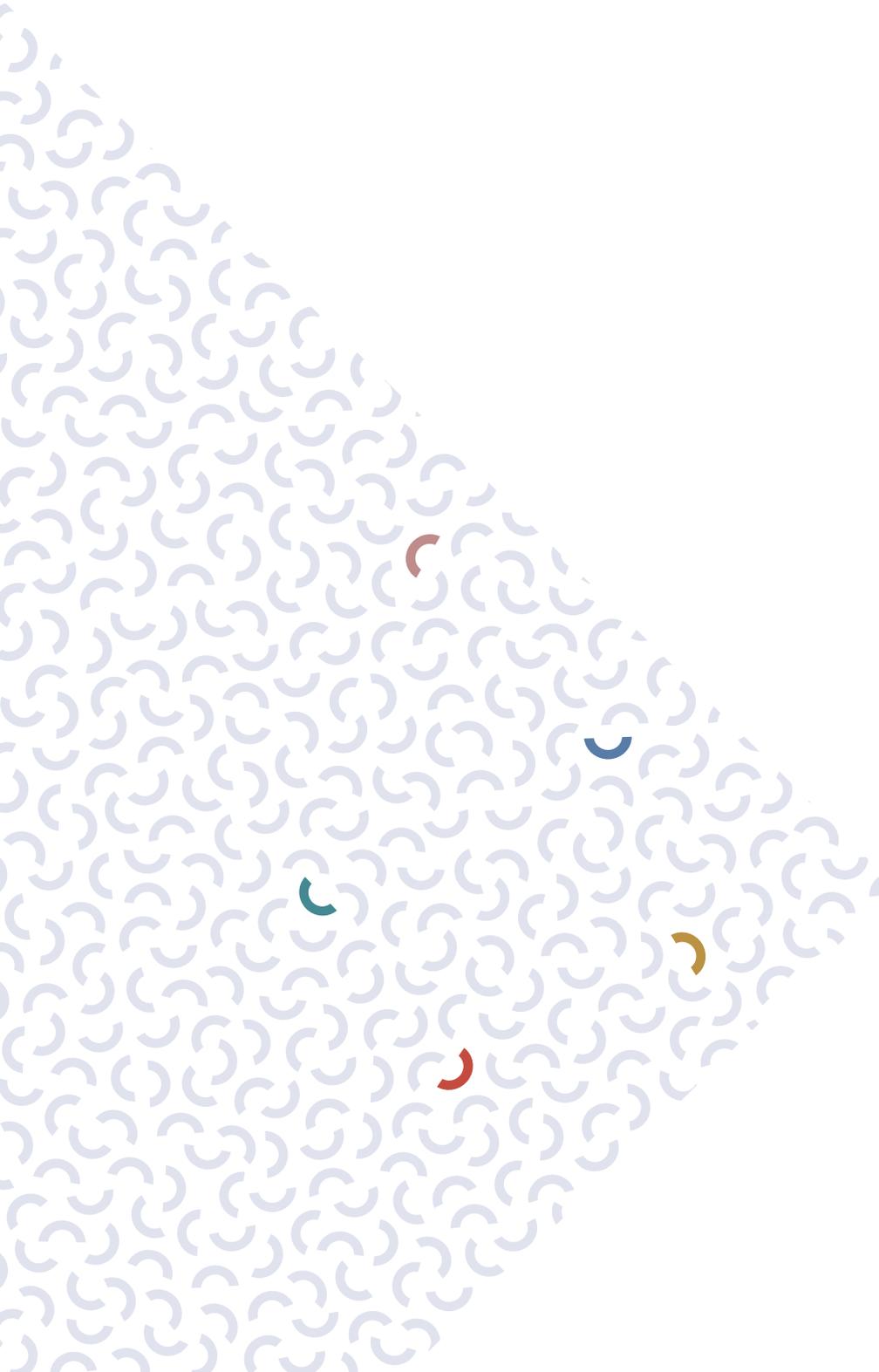




PARTIE III
**LE LUXEMBOURG
LIFELONG LEARNING
CENTRE - LLLC**



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



PLUS DE 50 000 PERSONNES FORMÉES AU LLLC AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES

1. LES COURS DU SOIR

Les cours du soir connaissent un succès continu, rassemblant plus de 25 500 participants et générant plus de 1 100 diplômés au cours du dernier quinquennat (2019-2023)

Depuis les années 70, la notoriété et le succès des cours du soir n'ont cessé de croître. À ce jour, le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) de la Chambre des salariés propose une gamme étendue de plus de 250 modules couvrant divers domaines de formation tels que la Bureautique et l'Informatique, la Comptabilité et le Contrôle de gestion, le Droit, l'Action commerciale, les Compétences sociales, l'Économie et la Gestion, ainsi que la Logistique et les Achats.

La formation continue demeure une nécessité impérieuse pour tous

La CSL, consciente du rôle majeur que joue la formation dans la promotion sociale et la croissance économique nationale, s'efforce d'encourager et de faciliter l'accès à la formation pour un public diversifié. Les cours du soir sont conçus pour accueillir des personnes de tous niveaux scolaires et sont proposés dans plusieurs langues (français, allemand, anglais, luxembourgeois et portugais), sous forme de modules capitalisables et à des tarifs accessibles pour tout un chacun.

L'objectif premier du LLLC est d'offrir aux intéressés de tout âge la possibilité de se perfectionner ou de se reconverter en suivant des formations de qualité sanctionnées par des certificats et des diplômes. Les candidats réussissant les examens se voient délivrer des certificats signés par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, et des diplômes co-signés par ce ministre et par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Période 2019-2023 : Nombre de certificats et de diplômes émis

Certificats	10 616
Diplômes	1 101
DEPFC ¹	20

Afin de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et de sensibiliser à grande échelle sur l'offre de formation, la CSL diffuse annuellement une brochure à tous les ménages du pays et propose des séances d'information sur les aides à la formation continue.

L'offre de formation du LLLC reflète la réalité du paysage socio-économique du pays et prépare les apprenants aux évolutions du marché de l'emploi

Entre 2019 et 2023, le LLLC a enregistré 25 533 inscriptions. Plus de 60 nouveaux modules de cours ont été développés ainsi que 9 nouveaux profils de formation :

- Computer Technician – CompTIA A+
- Network Technician – Cisco CCENT
- Network Security Administrator – Cisco CCNA Security
- Operation Center Security Analyst – Cisco CCNA Cyber Operating Systems

¹ Diplôme d'Études Professionnelles en Formation Continue

- L'accompagnateur au développement technologique
- L'assistant à la révision des comptes
- L'initié à l'analyse business
- L'accompagnateur au développement business
- L'opérateur logistique et transport

Un nouveau site internet pour le LLLC lancé en 2021

Un nouveau site internet a été déployé en janvier 2021, doté d'une nouvelle esthétique et d'une interface plus fluide. Cette mise à jour visant à offrir une expérience utilisateur optimisée tout en améliorant l'ergonomie de la navigation.

La refonte ergonomique du site a été entreprise dans le but d'améliorer l'accès à l'information et de répondre aux attentes des utilisateurs en ligne. Grâce à son design responsif, le site facilite la découverte de l'offre de formation du LLLC, ainsi que des informations relatives à la formation continue.

Les Cercles de qualité pédagogique

Pour garantir une formation continue alignée sur les besoins des salariés, le LLLC a introduit des cercles de qualité pédagogique au deuxième semestre de 2023. Cette approche engage les formateurs-experts du LLLC dans une amélioration continue des cours du soir, en mettant à jour et en développant régulièrement de nouveaux parcours, favorisant ainsi une adaptation constante des cours aux besoins du marché du travail et aux pratiques de la formation pour adultes.



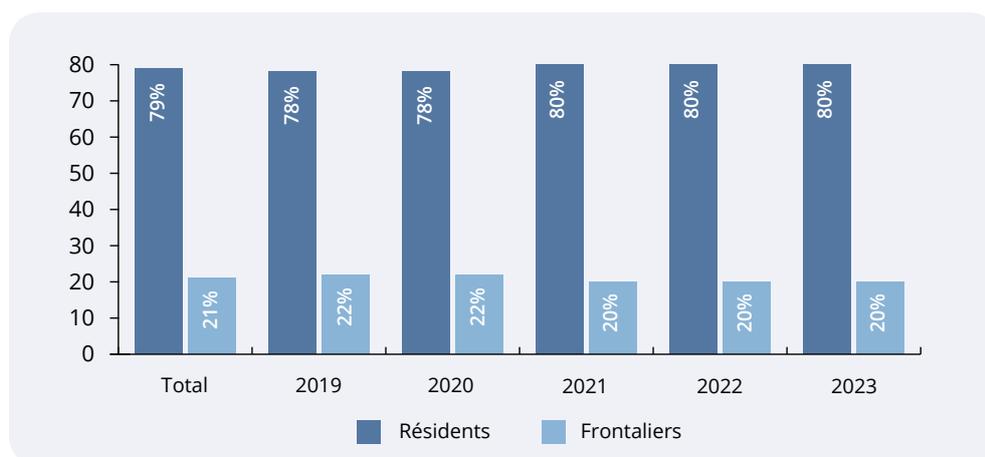
Cofinancé par
l'Union européenne

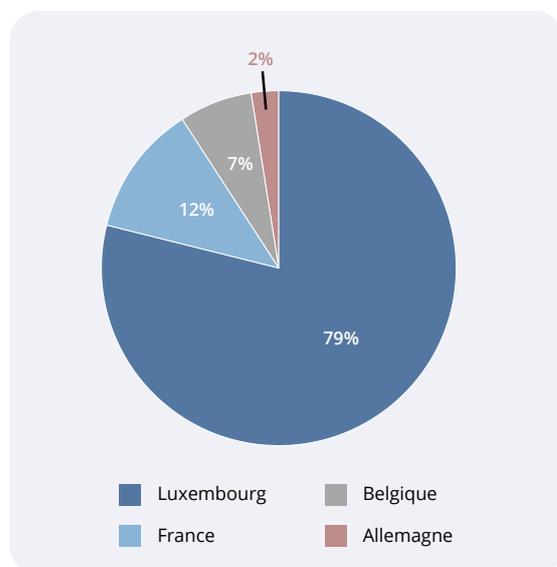
Quelques statistiques sur les cours du soir

Des participants résidant essentiellement au Luxembourg (graphique)

La proportion des participants résidents est largement supérieure à celle des frontaliers et reste relativement stable dans le temps.

Évolution de la fréquentation des participants frontaliers et résidents, 2019-2023



Répartition des participants selon leur pays de résidence, 2019-2023

79% des participants aux cours du soir résident au Luxembourg et 21% sont des frontaliers dont plus de la moitié réside en France.

Des résidents de diverses nationalités

Les participants aux cours du soir résidant au Luxembourg représentent une diversité de nationalités multiples. Plus de 100 nationalités différentes sont représentées. Parmi elles, une majorité de luxembourgeois (20,25%).

Les 5 nationalités les plus représentées parmi les résidents

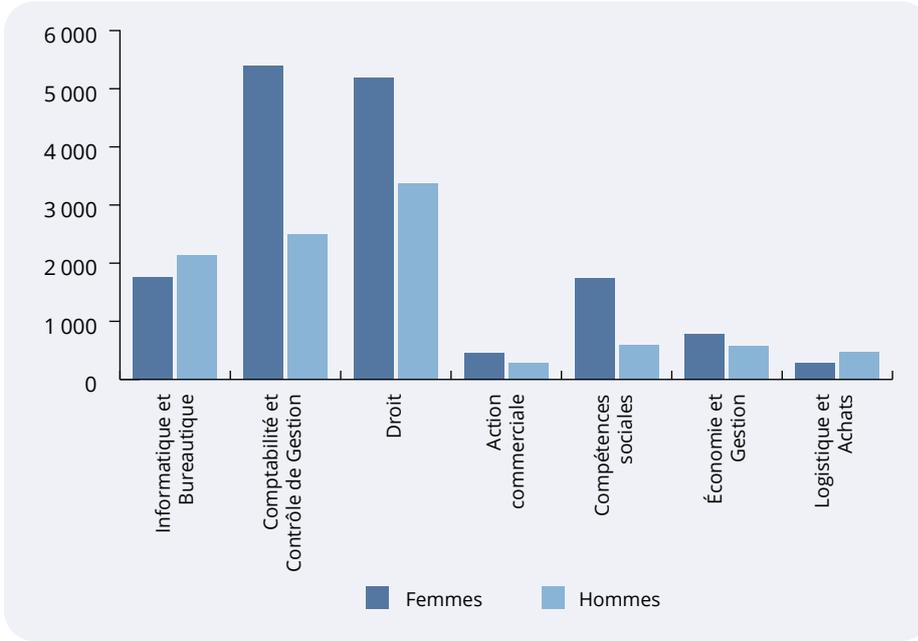
Nationalité	Pourcentage
Luxembourg	20,25%
France	10,58%
Portugal	7,12%
Italie	5,16%
Belgique	4,48%

Des préférences suivant le genre

Les femmes (61,18%) sont plus nombreuses à s’inscrire aux cours du soir que les hommes.

Les participantes montrent une nette préférence pour les profils des domaines « Comptabilité et Contrôle de gestion » et « Droit », les hommes quant à eux, s’orientent davantage vers le domaine « Informatique et Bureautique ».

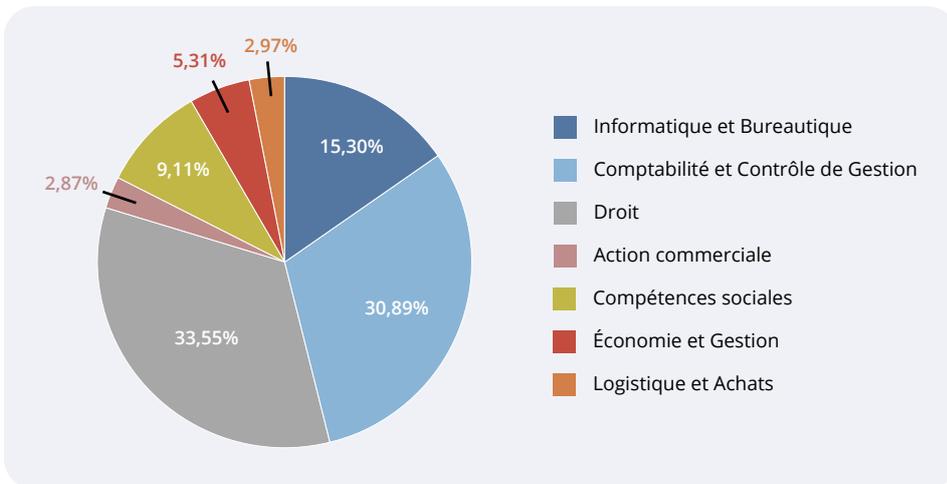
Représentation des genres dans les différents domaines, 2019-2023



Les cours des domaines du « Droit » et de la « Comptabilité et Contrôle de gestion » sont les plus fréquentés

Les domaines « Droit » et « Comptabilité et Contrôle de gestion » comptabilisent à eux seuls 2/3 des inscriptions aux cours du soir avec respectivement 33,55% et 30,89%.

Fréquentation par domaines, 2019-2023

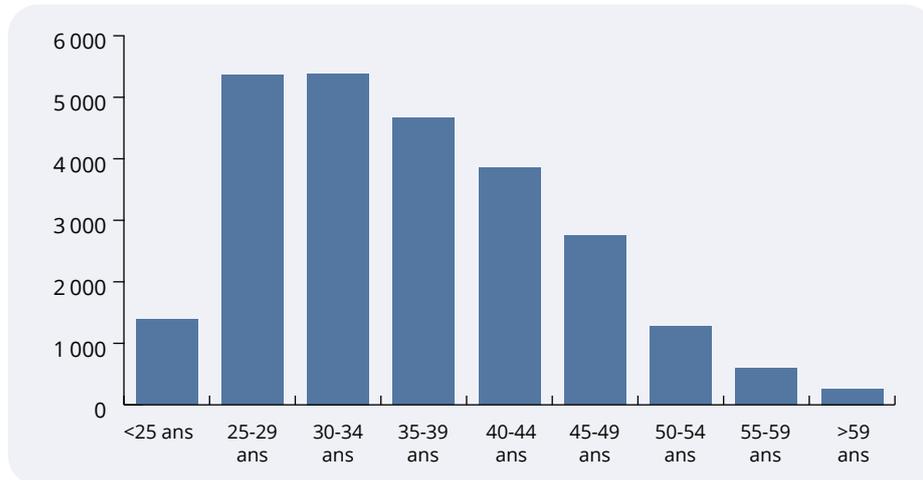


Les inscriptions selon l'âge

Les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (55 ans et plus), représentent une part minime parmi les personnes qui suivent les cours du soir avec respectivement 5,44% et 3,35% de représentativité.

Les tranches d'âge entre 25 et 34 ans sont les plus investies dans leur formation continue puisqu'elles représentent à elles seules 42,07% des participants.

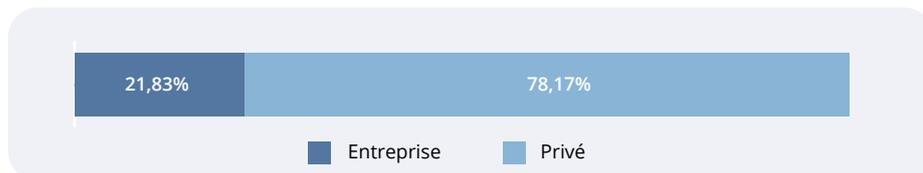
Inscrits selon l'âge, 2019-2023



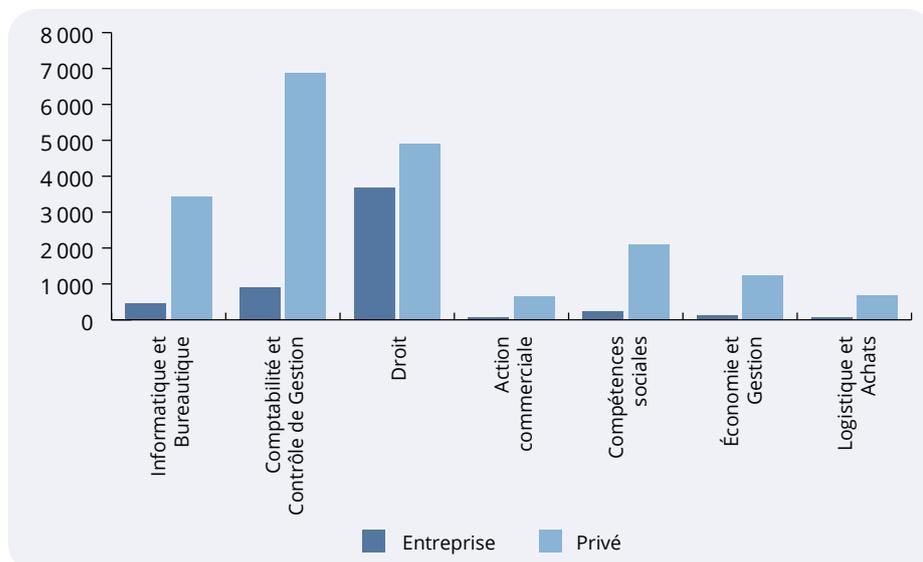
Les participants financent leurs projets de développement

78% des cours du soir sont pris en charge par les participants eux-mêmes.

Répartition par profil de financeur, 2019-2023



Les entreprises financent majoritairement des formations juridiques



2. LES SÉMINAIRES

Le LLLC offre chaque année des séminaires dans différents domaines socio-économiques et ce dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s'adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques pour des besoins professionnels et privés.

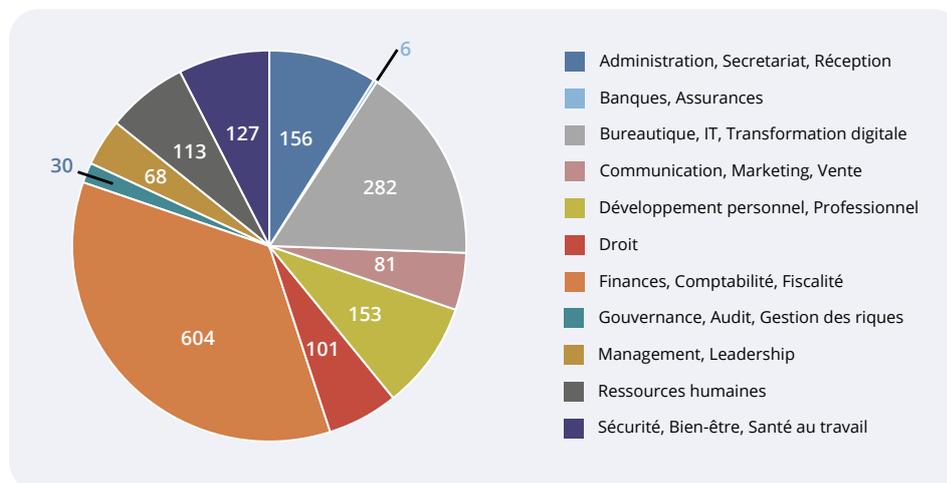
Afin de garantir aux participants une formation de qualité, le LLLC sélectionne des formateurs ayant une grande expérience dans le domaine offert et s'assure d'une mise à jour régulière des différents thèmes, notamment en fonction des changements de loi et de réglementation.



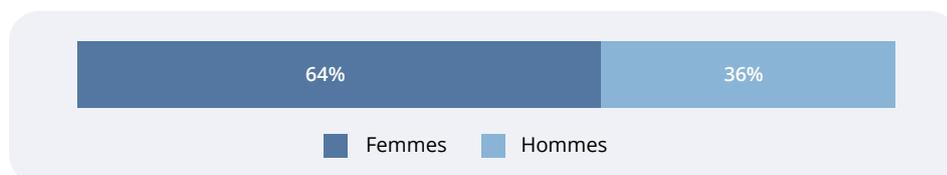
Les séminaires inter-entreprises

Les formations inter-entreprises réunissent les participants provenant de plusieurs entreprises différentes. Les séminaires ont en général une durée de ½ journée à 3 jours et se déroulent dans les locaux du LLLC. De 2019 à 2023, 249 séminaires inter-entreprises ont été organisés pour 1 721 participants. Le domaine de formation ayant rencontré de loin le plus de succès est celui de « Finance, Comptabilité et Fiscalité » suivi de « Bureautique, IT et Transformation digitale ». Ces deux domaines de formation regroupent à eux seuls près de 50% de l'ensemble des participants enregistrés. Il est également à noter que près de 2/3 des participants aux séminaires sont des femmes.

Répartition du nombre de participants par domaine, 2019-2023



Répartition du nombre de participants par genre, 2019-2023

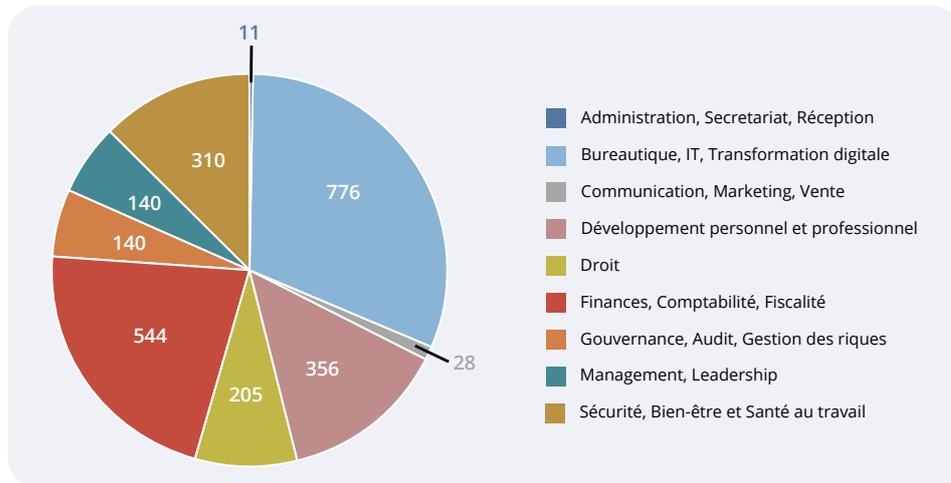


Les séminaires intra-entreprise : du sur-mesure de qualité !

Tous les séminaires proposés par le LLLC peuvent être ajustés à la demande du client. Ensemble avec le formateur et en collaboration avec le client, la formation est adaptée à l'activité et aux besoins spécifiques de l'entreprise.

De 2019 à 2023, le LLLC a organisé 270 séminaires intra-entreprises et ce pour 2 510 participants. La formule de séminaires sur mesure rencontre de plus en plus de succès ces dernières années.

Répartition du nombre de participants par domaine, 2019-2023



Les séminaires ou programmes de formation à l'attention des demandeurs d'emploi

Ces cinq dernières années, le LLLC a renforcé sa collaboration avec l'ADEM et a élaboré de nombreux programmes de formation spécialement conçus pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi. Plus de 1 800 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de ces programmes de formation. Ces formations, essentiellement dans le domaine « Bureautique / IT / Transformation digitale » ont pour objectif de faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi au marché de l'emploi.

3. LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES

Les partenaires



Une nouvelle collaboration avec l'Université de Strasbourg

Un nouveau master vient compléter l'offre des formations universitaires en 2023 en partenariat avec l'Université de Strasbourg : **LE MASTER DROIT DES AFFAIRES, PARCOURS : JURISTE CONFORMITÉ – COMPLIANCE OFFICER**.

Ce master vise à former des spécialistes de la Compliance au sein de toute entité dotée d'un tel service, y compris en milieu bancaire et dans le domaine des assurances. Le diplômé sera en mesure, entre autres, de :

- participer à la définition de la politique des risques liés au blanchiment de capitaux, au financement du terrorisme, à la corruption, à la fraude, etc. ;
- participer à la mise en place d'un système de prévention et de gestion des risques ;
- effectuer les contrôles de conformité adaptés ;
- participer à l'instruction des dossiers ayant fait l'objet d'une alerte dans le cadre du dispositif de prévention mis en place.

La première promotion est lancée avec 17 inscrits.



Master Droit des affaires – Parcours : Juriste conformité – Compliance Officer

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2023-2025	17 inscrits

La collaboration avec l'Université Paris-Panthéon-Assas

Depuis sa création, le **MASTER MARKETING ET COMMUNICATION** donne toutes les clés de raisonnement pour intégrer le marché du travail et continuer de s'adapter et progresser tout au long de la carrière.

Entre 2019 et 2023, 3 promotions ont été lancées, comptant 33 inscrits.

Ces dernières années, la formation a considérablement évolué pour comprendre et accompagner la digitalisation des entreprises, en intégrant notamment des cours approfondis en digital, droit et data, qui scellent les caractères distinctifs du master, proposé en partenariat avec l'Université Paris-Panthéon-Assas.



Master Marketing et Communication

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P7	2019-2020	12 inscrits
P8	2021-2023	13 inscrits
P9	2023-2025	8 inscrits

Le **MASTER GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET RELATIONS DU TRAVAIL** a compté 35 inscrits sur ces cinq dernières années. Ce cursus a pour objectif d'apporter la professionnalisation nécessaire à la prise de fonction du responsable des ressources humaines et de préparer à l'accès au poste de DRH des grandes et moyennes entreprises, des organisations publiques et des associations.



Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P5	2019-2020	13 inscrits
P6	2021-2022	12 inscrits
P7	2023-2025	10 inscrits

Le Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée avec l'Université Paris-Nanterre

En collaboration avec l'Université Paris-Nanterre (Paris X), le LLLC organise depuis de maintes années le **MASTER BANQUE, FINANCE, ASSURANCE** qui répond à un besoin évident sur le marché du travail luxembourgeois dominé par le secteur tertiaire de l'économie au sein duquel le domaine de la finance et de l'assurance joue un rôle certain.

Entre 2019 et 2023, quatre nouvelles promotions de ce master réputé ont été lancées, comptant 39 inscrits :



Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P11	2019-2021	11 inscrits
P12	2021-2023	9 inscrits
P13	2021-2023	9 inscrits
P14	2023-2025	10 inscrits

La finance en anglais : Le Master Financial Analysis and Strategy avec l'Université de Rennes

Le **MASTER FINANCIAL ANALYSIS AND STRATEGY** est organisé en collaboration avec l'Université de Rennes et fut la première formation universitaire proposée par le LLLC en langue anglaise. La place financière luxembourgeoise étant très internationale, ce master permet à des personnes non-francophones de se former dans le domaine de la finance.



Master Financial Analysis and Strategy

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P4	2019-2021	11 inscrits
P5	2022-2023	7 inscrits
P6	2023-2025	5 inscrits

La collaboration avec l'Université du Luxembourg

La Chambre des salariés a signé en juin 2016 une convention de partenariat avec l'Université du Luxembourg afin de proposer le Bachelor en Informatique.

Le bachelor en Informatique, portant désormais l'appellation **BACHELOR IN APPLIED INFORMATION TECHNOLOGY – CONTINUING EDUCATION PROGRAMME**, a été créé pour répondre au besoin du marché du travail en informaticiens diplômés.

Ce cursus débouche sur des emplois de développeur informatique, analyste programmeur, administrateur réseau ou webmaster, dans tous les secteurs d'activités. L'objectif premier de ce cursus est de fournir aux étudiants adultes un socle de savoirs fondamentaux en mathématiques, programmation et algorithmique. Au-delà, des thématiques plus pointues sont également traitées tels que le développement d'applications mobiles, l'informatique bancaire ou encore le test logiciel. L'enseignement est focalisé sur les compétences informatiques et non sur des domaines périphériques ou des produits particuliers.

Cette formation comporte des cours en anglais (70%) et en français (30%).



Bachelor in Applied Information Technology

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P2	2017-2019	14 inscrits
P3	2018-2020	13 inscrits
P4	2019-2021	8 inscrits
P5	2020-2022	12 inscrits
P6	2021-2023	10 inscrits
P7	2022-2024	10 inscrits
P8	2023-2025	13 inscrits

Formation intégralement anglophone, le **MASTER MTECH TECHNOPRENEURSHIP : MASTERING SMART ICT, STANDARDISATION AND DIGITAL TRUST FOR ENABLING NEXT GENERATION OF ICT SOLUTIONS** est proposé depuis 2021 dans le cadre du partenariat avec l'Université du Luxembourg et l'ILNAS en formation continue et compte déjà 2 promotions depuis son introduction, totalisant 19 inscrits.



Master MTECH Technopreneurship : mastering smart ICT, standardisation and digital trust for enabling next generation of ICT solutions

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2021-2023	9 inscrits
P2	2023-2025	10 inscrits

La dernière promotion du **BACHELOR SCIENCES SOCIALES ET ÉDUCATIVES** en partenariat avec l'Université de Luxembourg a totalisé 18 inscrits.



Bachelor Sciences Sociales et Éducatives

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P3	2019-2021	18 inscrits

Afin d'assurer une continuité dans l'offre dans le domaine, un nouveau partenariat a vu le jour avec le **BACHELOR (BACHELIER) ASSISTANT SOCIAL, PARCOURS SCIENCES SOCIALES ET ÉDUCATIVES** – codiplomation Haute École de Namur-Liège-Luxembourg et Haute École Robert Schuman. Cette formation est mise en place en horaire aménagé sur trois années académiques.



Bachelor (Bachelier) Assistant Social, parcours Sciences Sociales et Éducatives

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2022-2025	41 inscrits
P2	2023-2026	20 inscrits

Une collaboration aux portes de notre frontière, avec l'IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine

La première promotion de la **LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION COMPTABLE, PARCOURS CONTRÔLE DE GESTION** a démarré en février 2015. Cette formation vise toutes les personnes qui souhaitent acquérir une connaissance technique et approfondie en contrôle de gestion.

Des modules cours du soir proposés par le LLLC ont été reconnus par l'Université de Lorraine et ont été intégrés dans ce cursus universitaire. Cette reconnaissance atteste de la qualité et du sérieux de l'offre de formation du LLLC et surtout valorise encore davantage les candidats ayant validé leurs examens aux modules de cours du soir.

Un avantage certain de ce cursus réside dans la composante luxembourgeoise qu'apportent les cours du soir du LLLC à ce diplôme. Ainsi, les spécificités socio-économiques et juridiques luxembourgeoises sont couvertes.

Suite au succès rencontré pour cette formation depuis sa mise en place, un deuxième parcours a été introduit en 2021 pour proposer, dès la 4^e promotion, un parcours supplémentaire permettant de répondre à un besoin existant : le parcours Révision Comptable.



Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité (2 parcours)

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P2	2017-2019	17 inscrits
P3	2019-2021	14 inscrits
P4	2021-2023	11 inscrits
P5	2022-2024	13 inscrits

Un partenariat confirmé avec l'IAE de Nancy et l'IAE de Metz

Le Master en Administration des Affaires (MAA), qui tout au départ portait l'intitulé DESS (Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées) en management d'entreprise et avait entretemps été renommé en **MASTER EN ADMINISTRATION DES ENTREPRISES (MAE)**, est organisé par la CSL en formation continue depuis 1996. Ce master s'adresse à des cadres (ingénieurs, informaticiens, pharmaciens, juristes, etc.) appelés à gérer une entreprise et n'ayant pas d'expérience particulière dans le domaine de la gestion. À partir de 2018, des cours en blended learning ont été intégrés dans le parcours.



Master Management et Administration des Entreprises

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P22	2018-2020	16 inscrits
P23	2020-2022	13 inscrits
P24	2023-2025	8 inscrits

La première promotion de la **LICENCE SCIENCES DE GESTION (LSG)**, en collaboration avec l'IAE de Nancy, a été lancée en 2009 avec 10 inscrits.

La Licence de Gestion est une formation concernant surtout des détenteurs d'un Bac+2 dans le domaine de la gestion et vise à former des généralistes de la gestion qui sont rapidement opérationnels. Elle permet aux étudiants d'acquérir une solide culture dans toutes les disciplines des sciences de gestion.



Licence de Gestion

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P7	2017-2019	11 inscrits
P8	2019-2021	12 inscrits
P9	2021-2023	11 inscrits
P10	2023-2025	11 inscrits

Pour répondre à un besoin réel exprimé par le marché du travail, le **MASTER MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL (MOSSS)** est proposé en partenariat depuis 2018.

Le nombre de candidatures augmente avec chaque nouvelle promotion, témoignant de l'intérêt évident pour ce cursus réputé proposé en partenariat avec l'IAE de Metz.



Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2018-2019	10 inscrits
P2	2019-2021	17 inscrits
P3	2021-2023	21 inscrits
P4	2023-2025	25 inscrits

Vers le Nord : un partenariat avec l'Université de Lille

En janvier 2018, la Chambre des salariés du Luxembourg a signé une convention de partenariat avec l'Université de Lille, permettant la délocalisation de formations de cette université de renom vers le Luxembourg.

En juillet 2018 a suivi la signature concernant le partenariat pédagogique pour l'organisation du Diplôme Universitaire (DU) de Sophrologie, qui est organisé au Luxembourg depuis 2020.

Cette formation s'adresse aux professionnels du domaine médical, paramédical, éducatif, psycho-social et associé et permet à ces professionnels de se former aux techniques de relaxation et, plus spécifiquement, à

la sophrologie. Ces méthodes deviennent de plus en plus indispensables pour assurer le bien-être dans un monde en accélération permanente.



Diplôme Universitaire (DU) ² de Sophrologie avec l'Université de Lille

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2020-2021	6 inscrits
P2	2021-2023	10 inscrits



Diplôme Universitaire (DU) ² de Yoga avec l'Université de Lille

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2022-2023	5 inscrits

4. LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

Les formations spécialisées sont des formations de courte ou de moyenne durée qui permettent de s'approprier les fondamentaux de différentes spécialités professionnelles ou d'approfondir certaines matières.

Elles sont organisées au Luxembourg en collaboration avec des partenaires de renommée internationale. Ces formations délivrent un certificat d'assiduité. Certaines sont clôturées par un examen ou la soutenance d'un travail de synthèse. Contrairement aux formations universitaires, elles ne mènent pas à un grade académique selon le processus de Bologne et ne peuvent dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les partenaires



ICHEC Formation Continue : de la finance aux soft-skills

Pour répondre à la diversité des besoins en formation au Luxembourg, qui s'étendent de la finance aux ressources humaines en passant par la gestion, le LLLC collabore depuis de nombreuses années avec ICHEC Formation Continue, le pôle de formation continue de l'ICHEC Brussels Management School.

Ce partenariat a permis de proposer au Luxembourg des diplômes ² attestant des connaissances dans une matière bien spécifique et s'adressant à un public déjà détenteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Il s'agit de formations courtes de 80 heures de cours, clôturées par un mémoire.

² Il s'agit d'un diplôme attestant des connaissances dans la matière étudiée, mais le diplôme ne correspond ni à un diplôme de Bachelor, ni à un diplôme de Master selon le système de Bologne, et ne peut dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



Diplôme Risk Management avec ICHEC-Formation continue

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P8	2019-2020	10 inscrits
P9	2020-2021	8 inscrits
P10	2022-2023	4 inscrits



Diplôme Gestion de patrimoine avec ICHEC-Formation continue

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P4	2019-2020	5 inscrits
P5	2022-2023	5 inscrits

Création et mise en place d'une nouvelle formation spécialisée

En 2019, une formation spécialisée dans le domaine du **COMMERCE ÉLECTRONIQUE** a été élaborée sous forme d'enseignement exclusivement à distance.

Cela a permis aux apprenants de se former à cette discipline dans le cadre d'une formation courte avec des enseignements assurés par des experts de l'Université de Strasbourg.

Commerce électronique - Formation à distance

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2020-2021	10 inscrits
P2	2021-2022	6 inscrits

Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU-A)



Le DAEU-A, option littéraire, est organisé depuis de maintes années par le LLLC en collaboration avec l'Université de Lorraine. Cette formation, qui dure une année académique, permet à des non-bacheliers d'acquies un diplôme équivalent au diplôme de fin d'études secondaires et permet aux lauréats d'accéder à l'université et d'y poursuivre des études. Il ouvre des portes à des personnes qui, dû à un parcours souvent difficile, n'ont pas pu achever leurs études en formation initiale, et constitue dès lors une réelle opportunité. Le nombre d'inscrits sur ces cinq dernières années témoigne du succès qu'a une nouvelle fois rencontré ce cursus

Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU-A)

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P9	2019-2020	49 inscrits
P10	2020-2021	44 inscrits
P11	2021-2022	46 inscrits
P12	2022-2023	59 inscrits
P13	2023-2024	56 inscrits

Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise



Le LLLC propose des cours d'initiation à la langue luxembourgeoise afin de contribuer à répondre à l'énorme besoin de la population. Ce cours est spécialement conçu pour les personnes majeures qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise par option et qui résident légalement au Luxembourg depuis au moins 20 années. De niveau A1.1, il s'adresse à des débutants ne possédant pas de connaissances préalables en luxembourgeois. Le programme est agréé selon les dispositions de la loi modifiée du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.



Entre 2019 et 2023, 575 candidats ont suivi les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise proposés par le LLLC.

Année(s)	Inscriptions
2019	87
2020	140
2021	107
2022	100
2023	141
TOTAL	575

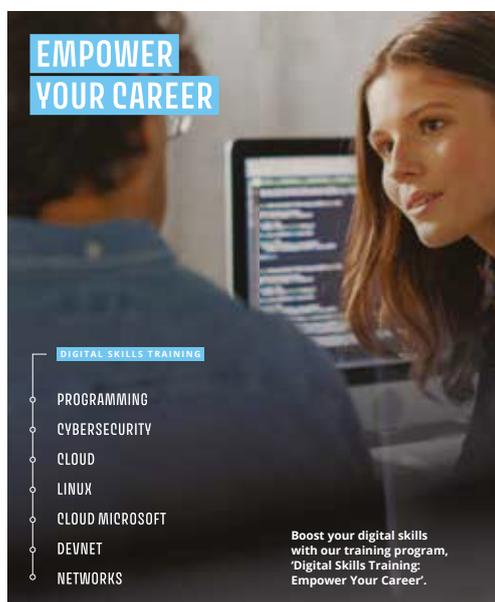
Formations Cisco et nouvelles collaborations

Depuis les débuts du programme en 1997, plus de 15 millions de candidats ont suivi les cours de la Cisco Networking Academy à travers le monde. La Chambre des salariés est devenue en 2002 Cisco Academy Support Center pour le Luxembourg ainsi qu'Academy Training Center par le biais du Luxembourg Lifelong Learning Centre et propose des cours agréés Cisco.

La Cisco Networking Academy offre des cours, des supports de formation en ligne, des outils interactifs et des ateliers pratiques, afin que les participants acquièrent les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour réussir dans un marché axé sur la technologie.

Pour suivre les évolutions technologiques de notre société de plus en plus digitalisée et interconnectée, le LLLC a décidé d'élargir le programme d'apprentissage et propose depuis 2019 des formations complémentaires au domaine des réseaux informatiques : Réseau ; Sécurité et cybersécurité ; IoT (Internet of Things) ; Programmation et Linux et concepts informatiques généraux.

Les méthodes d'apprentissage incluent des travaux pratiques, la résolution de problèmes, l'apprentissage par la participation à des projets, ainsi qu'une approche basée sur l'expérience réelle. L'ensemble des formations proposées mettent l'accent sur la préparation de certifications industrielles.



En parallèle de son activité de formation continue, la CSL a également élargi ses partenariats :

- En 2019, le Competence Centre et la CSL / LLLC ont décidé de collaborer afin de développer la Cisco Networking Academy au Luxembourg et de proposer également ces formations aux étudiants de l'Université du Luxembourg.
- Le Lycée Privé Emile Metz a été agréé en 2019 par la CSL en tant que « Cisco Training Academy ». Le Lycée Privé Emile Metz pourra désormais délivrer, entre autres, des cours agréés Cisco sur les réseaux numériques et sur les technologies de l'information. Ensemble avec le Lycée des Arts et Métiers (LAM) et le Lycée Guillaume Kroll, il est porté à trois le nombre de lycées agréés Cisco Academy par la Chambre des salariés au Luxembourg.

L'objectif conjoint de la CSL et de ses partenaires est d'apporter aux élèves, étudiants et adultes en formation continue les compétences techniques et cognitives nécessaires pour réussir dans le monde numérique d'aujourd'hui.

Nombre de participants ayant suivi les formations de la Cisco Networking Academy délivrées par le LLLC

Année(s)	Inscriptions
2019	90 inscrits
2020	129 inscrits
2021	113 inscrits
2022	149 inscrits
2023	164 inscrits
Total	645 inscrits

E-learning

En 2022, des formations e-learning sont venues compléter l'offre du LLLC. Désormais, il est possible de se former à distance et d'avoir accès à différents contenus 24h sur 24, 7 jours sur 7 sur la plateforme Moodle-LLLC.

Après l'inscription, l'accès au cours est garanti pendant une durée de plusieurs mois, permettant à tout un chacun de suivre la formation à son rythme. Les formations en e-learning sont proposées dans différentes langues selon la thématique, soit en français, en anglais ou en allemand.

Dorénavant, les formations en e-learning sont accessibles pour les domaines suivants : « Bureautique / IT / Transformation digitale » et « Communication / Marketing / Vente ». Cette offre va progressivement s'élargir avec de nouvelles formations e-learning dans les domaines « Développement personnel et professionnel » et « Management et leadership ». Le LLLC a enregistré un total de 122 participants aux e-learning.

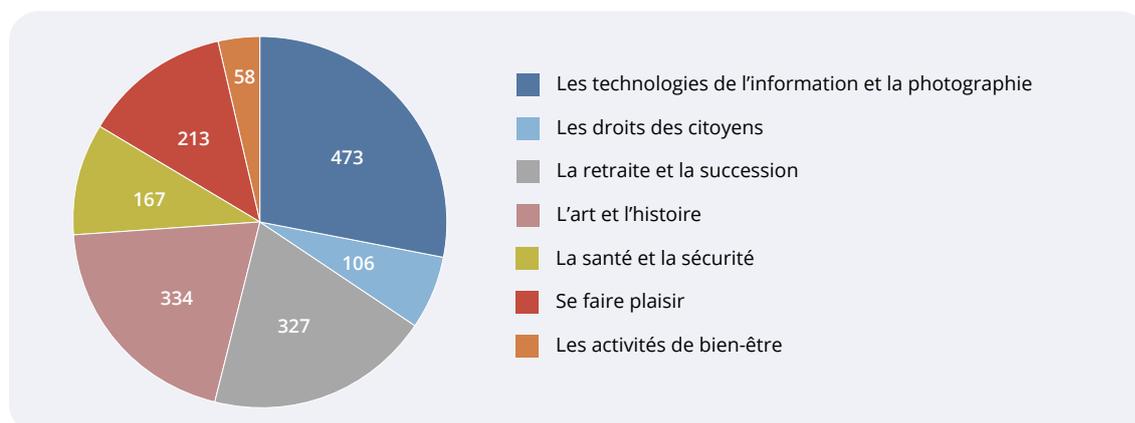
5. LES FORMATIONS POUR SENIORS



En 2019, le Luxembourg Lifelong Learning Centre s'est lancé dans l'aventure de la formation pour seniors et propose aux salariés âgés de 60 ans et plus ainsi qu'aux personnes retraitées une panoplie de cours, des activités, des conférences et des formations adaptées à leurs besoins et à leur rythme. Pour les membres d'un syndicat représenté au sein de l'assemblée plénière de la CSL (OGBL, LCGB, ALEBA, FNCTTFEL, SYPROLUX), le coût de la formation et du repas de midi sont pris en charge par leur syndicat.

Ces cours connaissent, d'année en année, de plus en plus de succès et le LLLC tire un bilan positif de ces cinq premières années. Au total, 1 678 participants ont fréquenté les formations pour seniors entre 2019 et 2023.

Nombre de participants par domaine de formation



6. LES CERTIFICATIONS

International Certification for Digital Literacy (ICDL)



En 2020, l'appellation ICDL a succédé à l'ECDL, qui avait été la référence européenne des certifications de compétences numériques pendant plus de 20 ans.

Initialement créées il y a deux décennies pour distinguer le continent européen sur le marché mondial, les dénominations ECDL (European Computer Driving Licence) et ICDL (International Certification in Digital Literacy) ont fusionné sous le libellé unique "International Certification for Digital Literacy - ICDL". Ce terme unifié renforce la cohésion et la cohérence de la certification à l'échelle mondiale.

L'ICDL est délivré au Luxembourg par la Chambre des salariés depuis 2002. Actuellement, cette certification résulte d'un partenariat entre la Chambre des salariés, l'Association des Ingénieurs et Scientifiques et le Gouvernement luxembourgeois.

Mondialement reconnu, l'ICDL atteste, à travers une évaluation objective, une maîtrise avérée de l'ordinateur et de ses logiciels. Soutenue dès ses débuts par la Commission européenne, cette certification est neutre car elle n'est affiliée à aucun constructeur, plateforme, ni institut de formation. À ce jour, plus de 17 millions de personnes réparties dans plus de 100 pays ont obtenu ou entrepris cette certification. Elle est la référence pour de nombreuses entreprises et institutions publiques et parapubliques.

Afin d'optimiser les taux de réussite aux certifications ICDL, le Luxembourg Lifelong Learning Centre propose depuis septembre 2023 l'ICDL sous forme de "Packs". Chaque candidat bénéficie automatiquement d'un test diagnostique et d'une formation digitale sur mesure, adaptée à ses connaissances, grâce à l'Adaptive Learning Tool. Cet outil mesure et forme les candidats aux compétences numériques en créant un environnement d'apprentissage personnalisé, basé sur une évaluation initiale des compétences. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique, assurant une progression des compétences supérieure aux systèmes d'apprentissage en ligne traditionnels.

Il convient de noter qu'à partir de 2023, la formation conduisant au Diplôme de Technicien Tourisme et Communication intègre également cinq modules de l'ICDL dans son programme scolaire. Cette formation vient compléter deux autres formations professionnelles, le Diplôme d'Aptitude Professionnelle Agent Administratif et Commercial (en 2014) et le Diplôme de Technicien Administratif et Commercial (en 2016).

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre a enregistré un total de 4 625 candidats aux certifications ICDL au cours de ce quinquennat.

Évolution du nombre d'inscriptions, 2019-2023

Formations	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Inscriptions Certification ICDL	1 702	1 015	827	559	522	4 625
<i>dont élèves et apprentis</i>	596	820	588	493	477	2974
Inscriptions Diagnostic Test ICDL	131	58	25	10	493	717
Inscriptions e-learning/Adaptive Learning Tool	637	863	691	536	526	3 253

Les autres certifications



Compte tenu de l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication, une mise à niveau des salariés travaillant dans ce domaine est essentielle. Quel meilleur gage de succès alors pour l'avenir professionnel que la possession d'une certification reconnue mondialement par les entreprises ?

La CSL/LLLC jouit du statut de Centre de certification informatique agréé aussi bien pour les tests délivrés par « Pearson VUE » que ceux de « Kryterion » et est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques comme Oracle, Citrix Systems, Linux ou Microsoft par exemple, mais également dans d'autres domaines tels que l'audit (Institute of Internal Auditors) ou encore des certifications internationales en gestion de projet.

Ainsi, la CSL/LLLC offre à ses ressortissants, au-delà des cours de perfectionnement professionnel, la possibilité de valider leurs compétences par le biais d'une certification officielle.

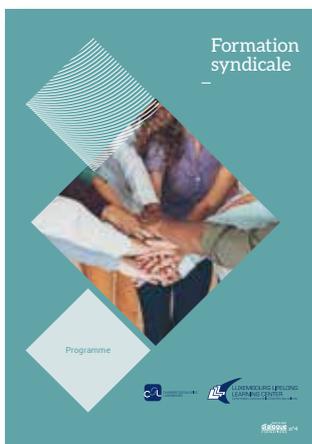
Évolution du nombre de candidats PearsonVUE et Kryterion, 2019-2023

Formations	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Nombre de candidats	586	341	335	433	565	2 260

7. LA FORMATION SYNDICALE ET LA FORMATION POUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les responsables syndicaux et les délégués du personnel doivent faire face en permanence à de nombreuses mutations sociales, ainsi qu'aux évolutions législatives et réglementaires au niveau national et au niveau européen et contribuer à apporter des réponses aux nouveaux défis liés aux modes d'organisation du travail, à la digitalisation, à la sécurité, à l'ergonomie, à la prévention des accidents et autres.

La formation syndicale



La Chambre des salariés accompagne, depuis de nombreuses années, les syndicats dans le développement de leur offre de formation et contribue également à la formation continue des délégués du personnel.

L'offre de service de la CSL en matière de formation syndicale inclut :

- une offre de formation renouvelée chaque année en fonction du contexte politique, social et législatif du pays et des besoins exprimés par les acteurs du terrain ;
- une logistique complète dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation ;
- des outils et guides méthodologiques pour analyser les besoins en formation afin d'élaborer des parcours syndicaux de formation ;
- un réseau de formateurs professionnels dotés d'une expertise confirmée.

Au cours des 5 dernières années, l'offre de formation proposée par la CSL aux syndicats, était structurée en 9 domaines :

- La connaissance de la législation sur la délégation du personnel
- La compréhension et l'analyse des données de l'activité et la situation de l'entreprise
- La sécurité et la santé dans l'entreprise
- La prévention et la gestion des différends collectifs et individuels
- La formation professionnelle et l'apprentissage
- L'égalité de traitement – concilier vie familiale et vie professionnelle
- La formation syndicale
- La formation civique et citoyenne
- La communication dans l'entreprise et le travail en équipe

Chaque syndicat dispose ainsi des descriptifs de formation et compose son offre de formation annuelle en fonction de sa stratégie, des besoins de ses ressortissants et des priorités économiques et sociales.

L'accès à la formation syndicale

Les formations syndicales sont organisées à la demande des syndicats représentés à l'Assemblée plénière de la CSL pour mieux faire face aux problématiques auxquelles est confronté le monde du travail. L'objectif est d'accompagner les participants dans leurs pratiques quotidiennes. Ces formations offrent aux participants la possibilité de se perfectionner dans différents domaines et ouvrent un espace d'échanges constructifs. La plupart des formations sont organisées sous forme de séminaires qui se déroulent sur un ou plusieurs jours, en fonction des thèmes choisis.

Tous les cours se tiennent au CEFOS, le Centre de Formation et de Séminaires de la Chambre des salariés à Remich.

Les nouveautés de la formation syndicale

L'optimisation de l'offre

La CSL a travaillé de concert avec les différents responsables de la formation des syndicats pour évaluer les contenus et les durées des différentes formations proposées.

Ainsi, 63 formations ont été optimisées au niveau de leur durée et/ou au niveau de leur contenu. Ce travail assure que l'offre correspond aux besoins qui ont évolué et permet d'optimiser le nombre de jours. Ainsi, les bénéficiaires peuvent utiliser au mieux le contingent d'heures « formation » pour développer leurs connaissances et leurs pratiques.

L'évolution de l'offre

24 nouvelles formations ont été créées pour répondre aux nouveaux besoins identifiés.

Dans le domaine législatif :

- La protection des données à caractère personnel
- Les droits et les obligations du frontalier pendant son séjour en tant que travailleur et en cas de cessation de travail au Luxembourg
- Les élections sociales en entreprise et à la Chambre des salariés

Dans le domaine de la sécurité et de la santé :

- Les fondamentaux en sécurité et santé au travail
- La cybersécurité : savoir se protéger face aux nouveaux dangers
- L'introduction à la transformation digitale des entreprises
- La gestion du stress et de l'épuisement professionnel
- L'impact des TIC et les conséquences potentielles sur la charge mentale au travail
- L'introduction à l'ergonomie et la manutention au quotidien

- L'analyse et la prise en charge d'un accident de travail
- Les procédures de reclassement interne et externe, le travailleur handicapé, le congé thérapeutique
- La mise en pratique des droits et des obligations en matière de sécurité et santé au travail

Dans le domaine de l'économie :

- Les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- La lecture d'un bilan d'entreprise

Dans le domaine de l'organisation du travail :

- L'anticipation de la gestion des âges en entreprise
- L'élaboration d'un plan de formation
- Le télétravail : les différents aspects d'un mode d'organisation de travail de plus en plus populaire

Dans le domaine de la communication :

- La valorisation du mandat de délégué du personnel
- Mener une campagne électorale
- Communiquer en situation de crise
- Exploiter les attitudes non verbales pour renforcer votre relationnel
- Persuasion et méthodes d'influence
- Développer son charisme et son potentiel
- La délégation du personnel et les RH : les outils du dialogue social

Le développement des langues

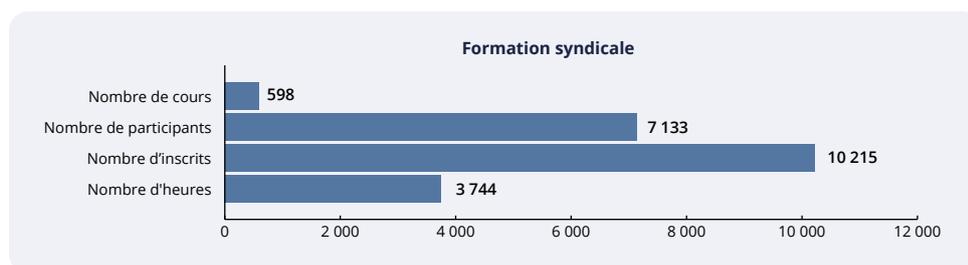
Les formations sont dispensées en 5 langues, en luxembourgeois, en français, en allemand, en anglais et en portugais.

La CSL a proposé à partir de 2019 :

- L'exercice du mandat de délégué du personnel
- Les fondamentaux en sécurité et santé au travail pour le secteur du bâtiment

Le bilan du quinquennat 2019-2023

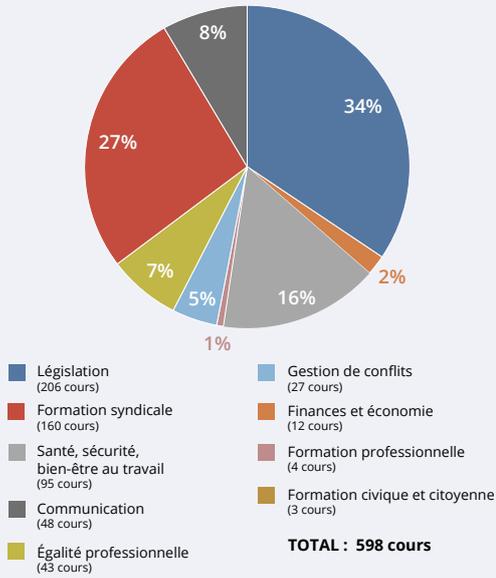
Un total de 7 133 délégués a participé aux formations syndicales.



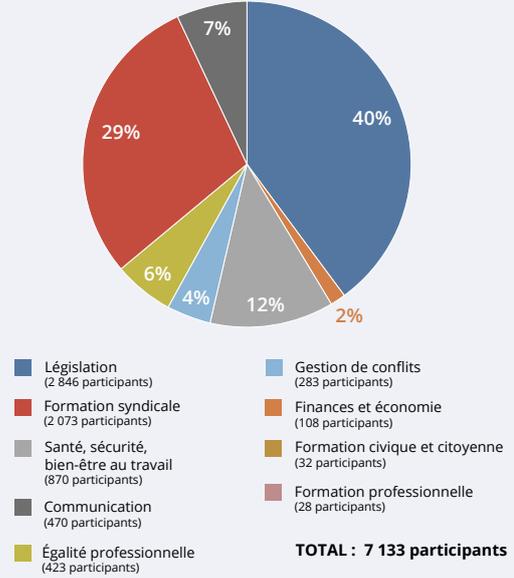
Les domaines les plus demandés

1. « Connaissance législative » : 2 846 participants
2. « Formation du domaine syndical » : 2 073 participants
3. « Santé, Sécurité, Bien-être au travail » : 870 participants

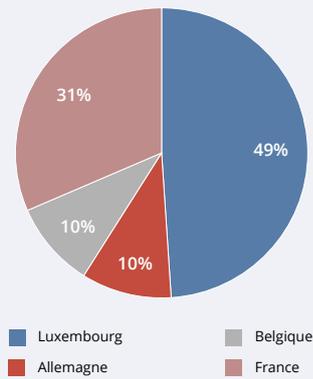
Nombre total de cours par domaine de formation



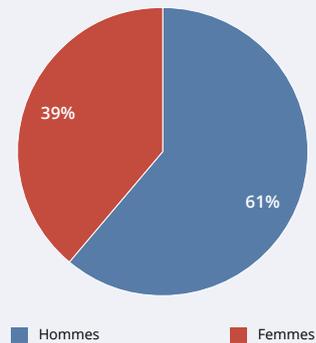
Nombre total de participants par domaine de formation



Nombre de participants par pays de résidence



Nombre de participants par genre



La formation pour les délégués du personnel



Un mandat avec de nouvelles attributions et de nouveaux défis

Pour le mandat 2019-2023, le Luxembourg a compté environ 16 000 délégués du personnel.

À la suite du vote à la Chambre des Députés de la loi réformée de 2015 sur le dialogue social, une refonte du programme de formation pour les délégués du personnel a été entamée dès juillet 2015. Il était, en effet, devenu nécessaire de réviser les cours existants, car par cette réforme du cadre légal, les délégués du personnel se sont vu attribuer de nouvelles missions. Pour pouvoir les assumer et exercer efficacement leur mandat, ils devaient être convenablement formés et préparés. Dans ce contexte, l'éventail des formations a dû être retravaillé quant au fond, élargi quant aux thématiques et assoupli quant au format.

L'École supérieure du travail (EST) est l'organisme de formation missionné pour la formation des délégués du personnel. Son Conseil administratif a chargé les chambres professionnelles de développer une offre de formation flexible et innovante.

Ainsi, la CSL, conjointement avec la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce, a été mandatée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire pour construire un programme de formation continue pour les délégués du personnel. Des discussions ont eu lieu avec les syndicats et les délégués des différents secteurs afin de mieux définir les besoins des acteurs sur le terrain. En 2019, une offre comptant 85 formations et une quinzaine de parcours a été créée, adaptée aux différentes tâches et responsabilités des délégués du personnel. Elle permet aux délégués du personnel de choisir leurs formations, en fonction de leur situation et de leur vécu, librement et de manière flexible.

Une nouvelle offre pour la formation continue des délégués du personnel

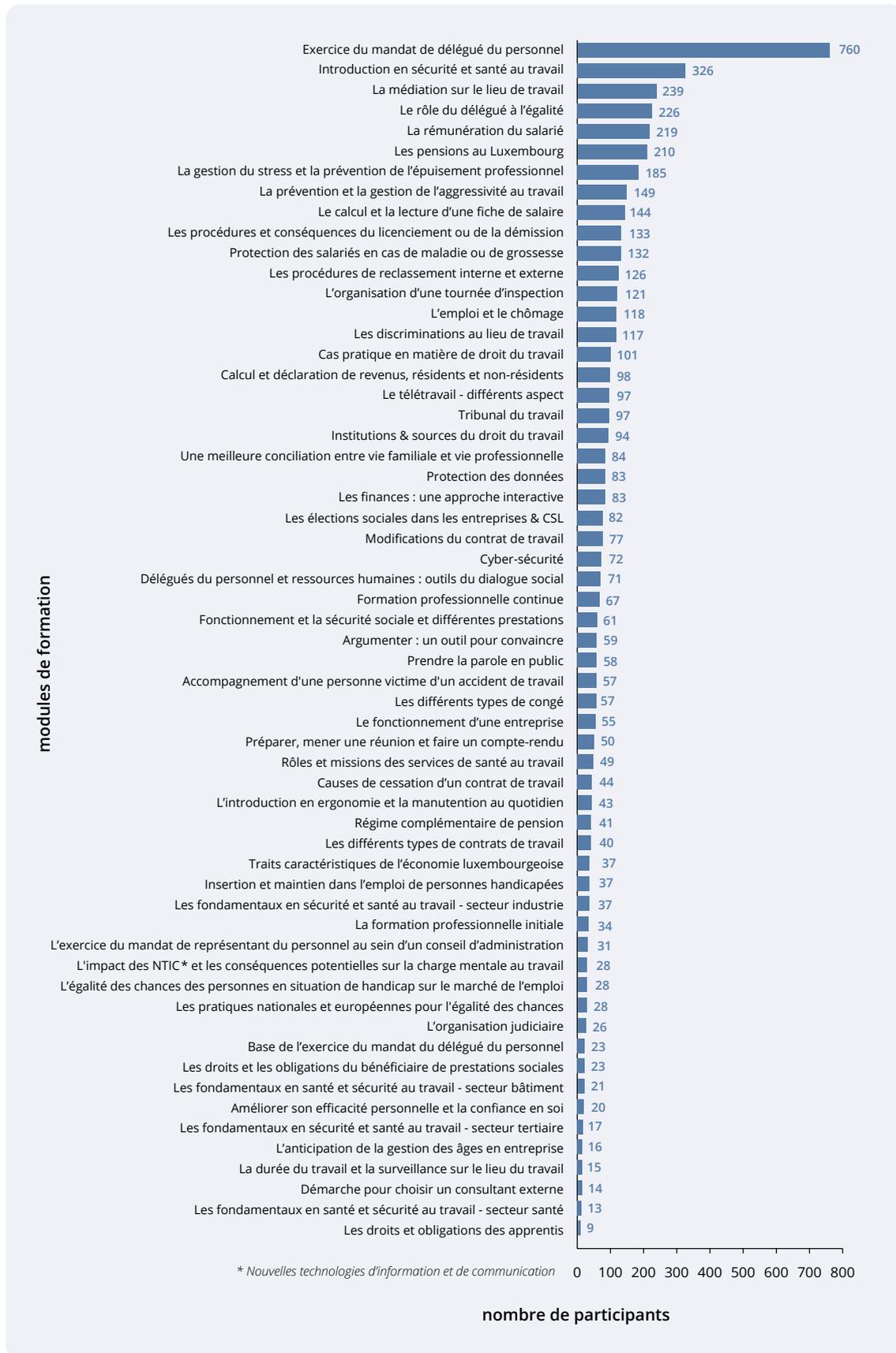
Par ce programme de formation, l'EST et la CSL souhaitent offrir aux délégués les meilleures conditions de formation pour les aider à accomplir leur mission avec succès et en toute confiance. L'offre conçue permet à chacun de faire son plan de formation et de sélectionner les modules en fonction de ses besoins et en fonction de son profil. Que le délégué du personnel soit expérimenté ou entame un premier mandat, qu'il soit titulaire ou suppléant, actif dans une petite, une moyenne ou une grande entreprise, ou encore qu'il assure des missions spécifiques comme celles du délégué à la santé et à la sécurité au travail ou du délégué à l'égalité l'offre permet à chacun de trouver les formations adéquates. Le contingent d'heures de formation alloué par la loi du 15 juillet 2015 a également été pris en compte. Les 85 formations qui composent cette offre sont réparties en 8 domaines :

- La connaissance de la législation sur les délégations du personnel
- La compréhension et l'analyse des données de la situation de l'entreprise
- La sécurité et la santé dans l'entreprise
- La prévention et la gestion des différends collectifs et individuels
- La formation professionnelle initiale et continue
- Les régimes complémentaires de pension
- L'égalité de traitement – la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
- La communication dans l'entreprise et le travail en équipe.

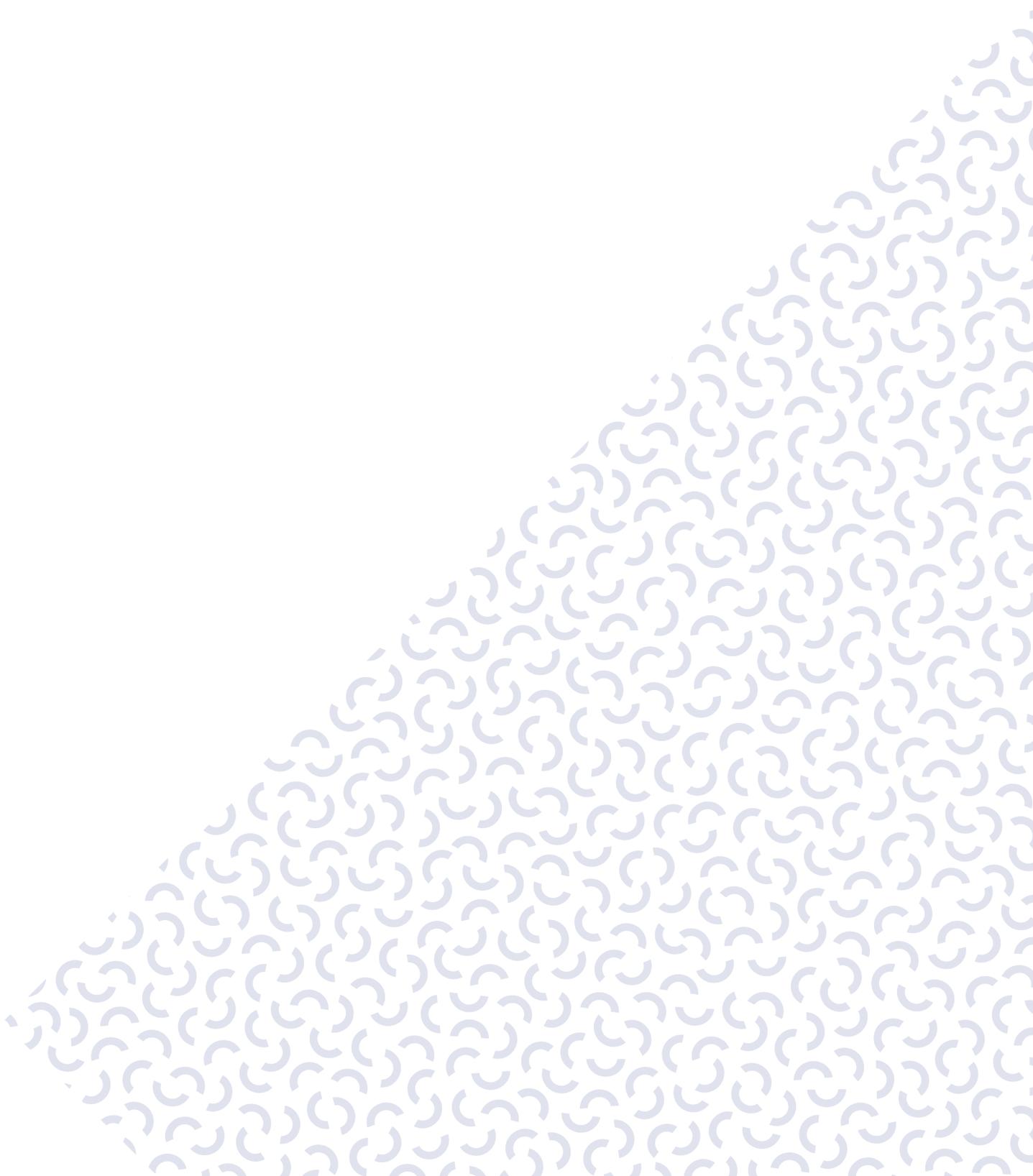
Après les élections sociales de mars 2019, cette nouvelle offre pour la formation continue des délégués du personnel a été communiquée aux 16 000 délégués du personnel nouvellement élus. En complément à cet envoi exhaustif, 9 séances d'information ont été organisées entre juin et juillet 2019 pour présenter ce nouveau concept de formation. Elles ont accueilli plus de 1 800 délégués dans les locaux de la CSL.

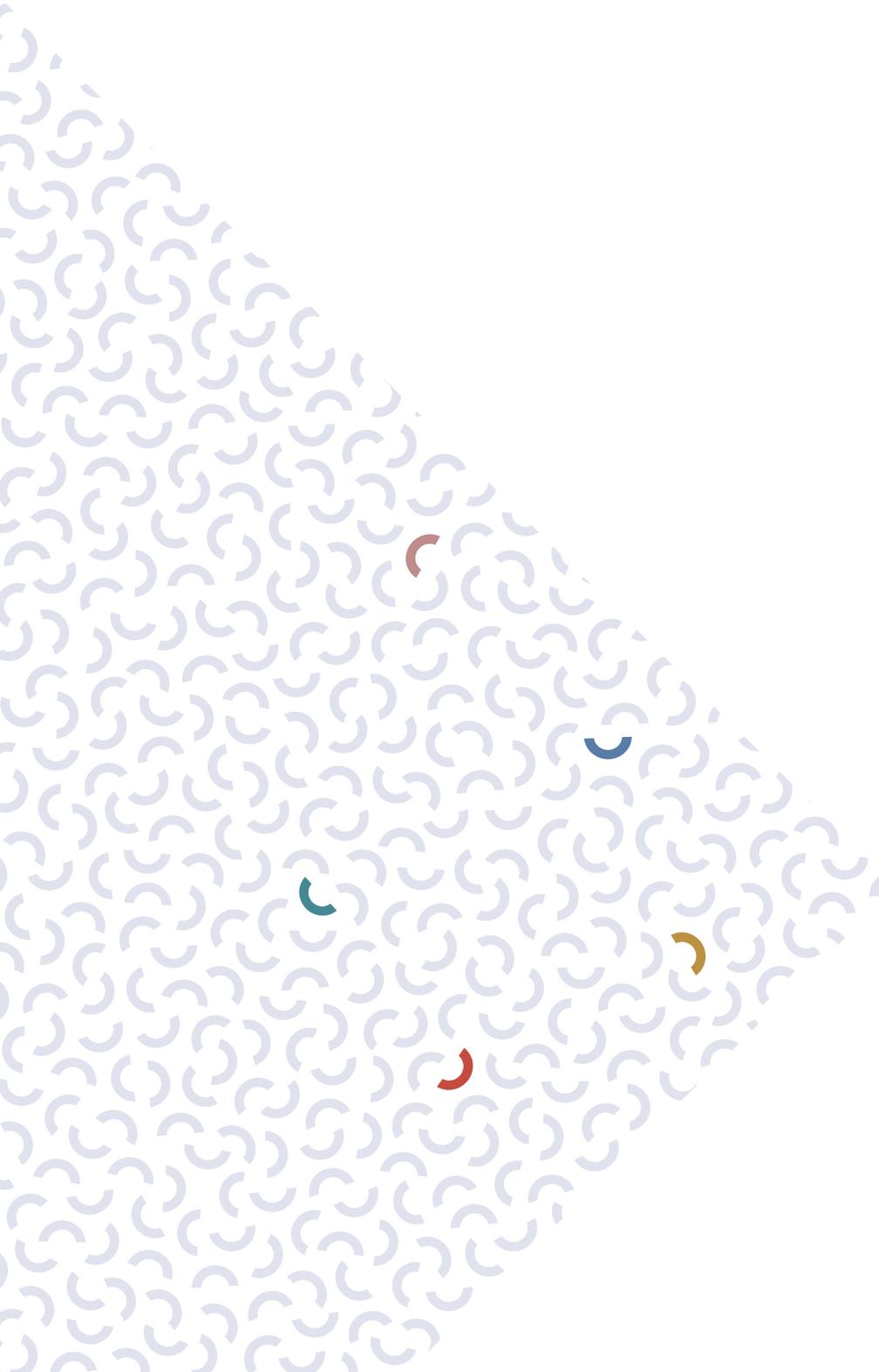


Les cours se tiennent à Remich dans les locaux du Centre de formation et de séminaires (CEFOS) de la CSL. De 2019 à 2023, la formation des délégués du personnel a enregistré 5 382 participations.

Le bilan de 2019-2023 (suite)³

3 Chiffres fournis par l'École supérieure de travail (EST)



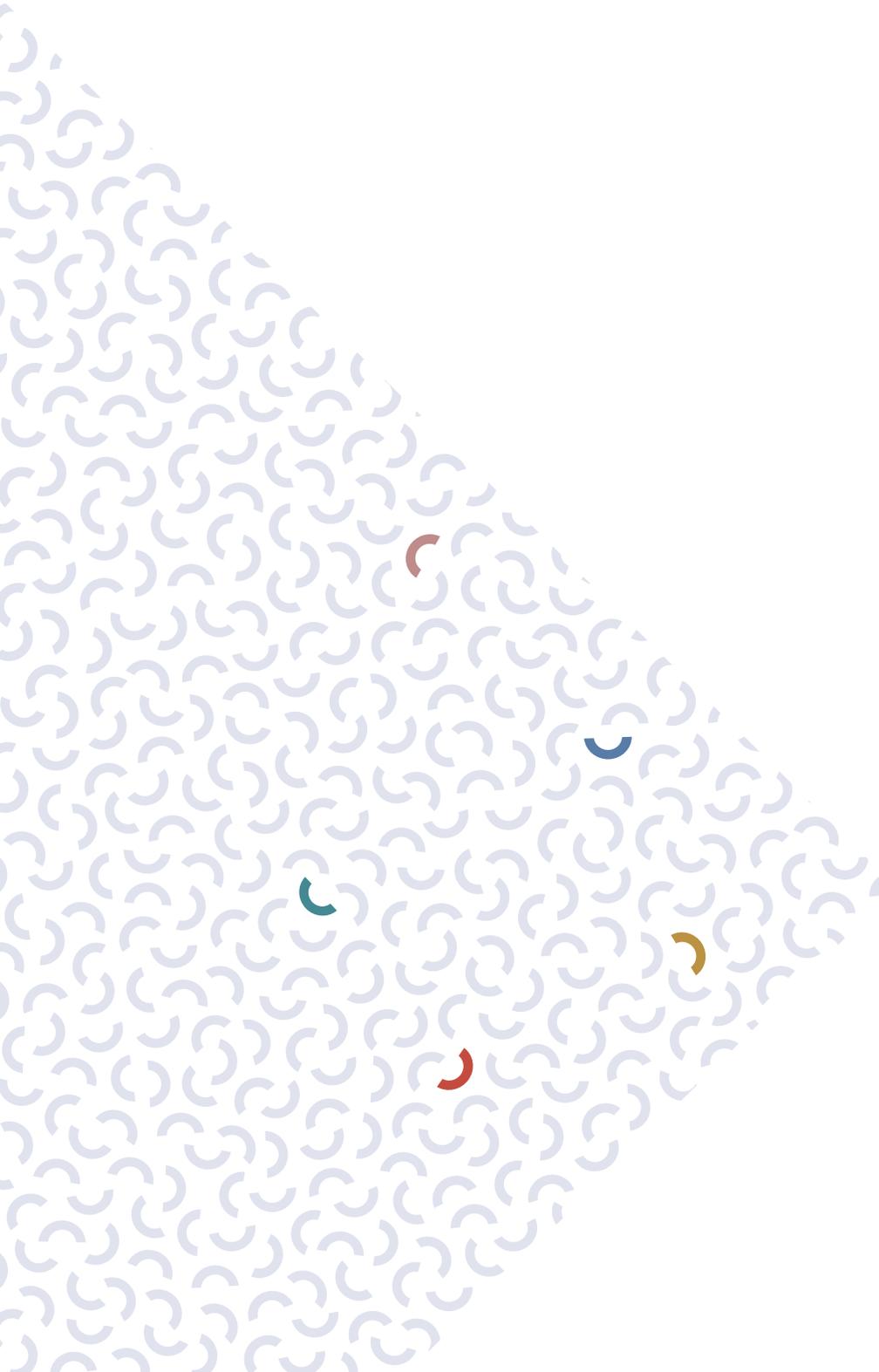


PARTIE IV
LE CENTRE
DE FORMATION ET
DE SÉMINAIRES -
CEFOS



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES

DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



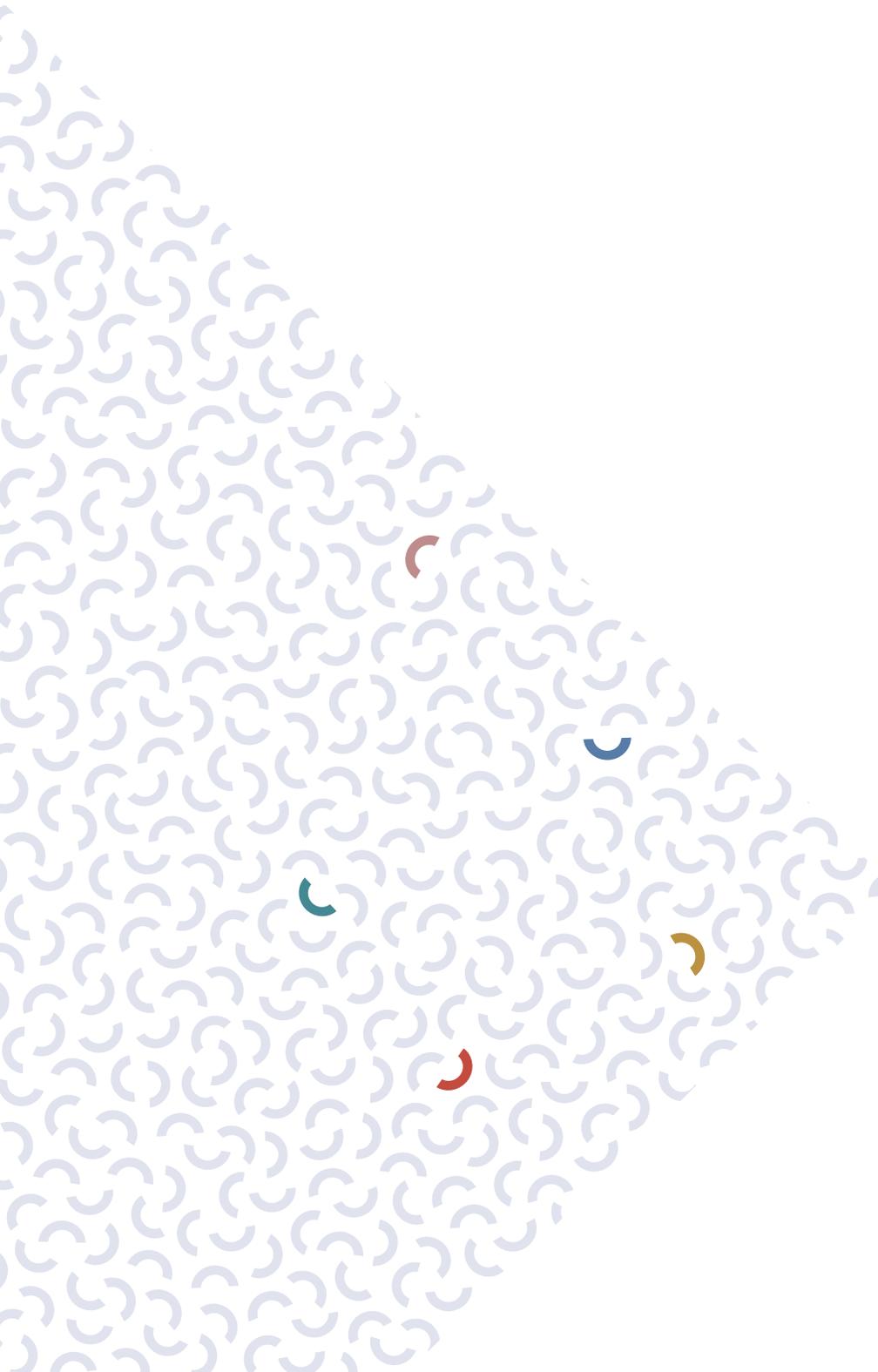
1. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES - CEFOS

Le CEFOS, le Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés, situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de formations, colloques, réunions de travail et conférences. Il propose de nombreux services à un public national, interrégional et international pour l'organisation de manifestations.

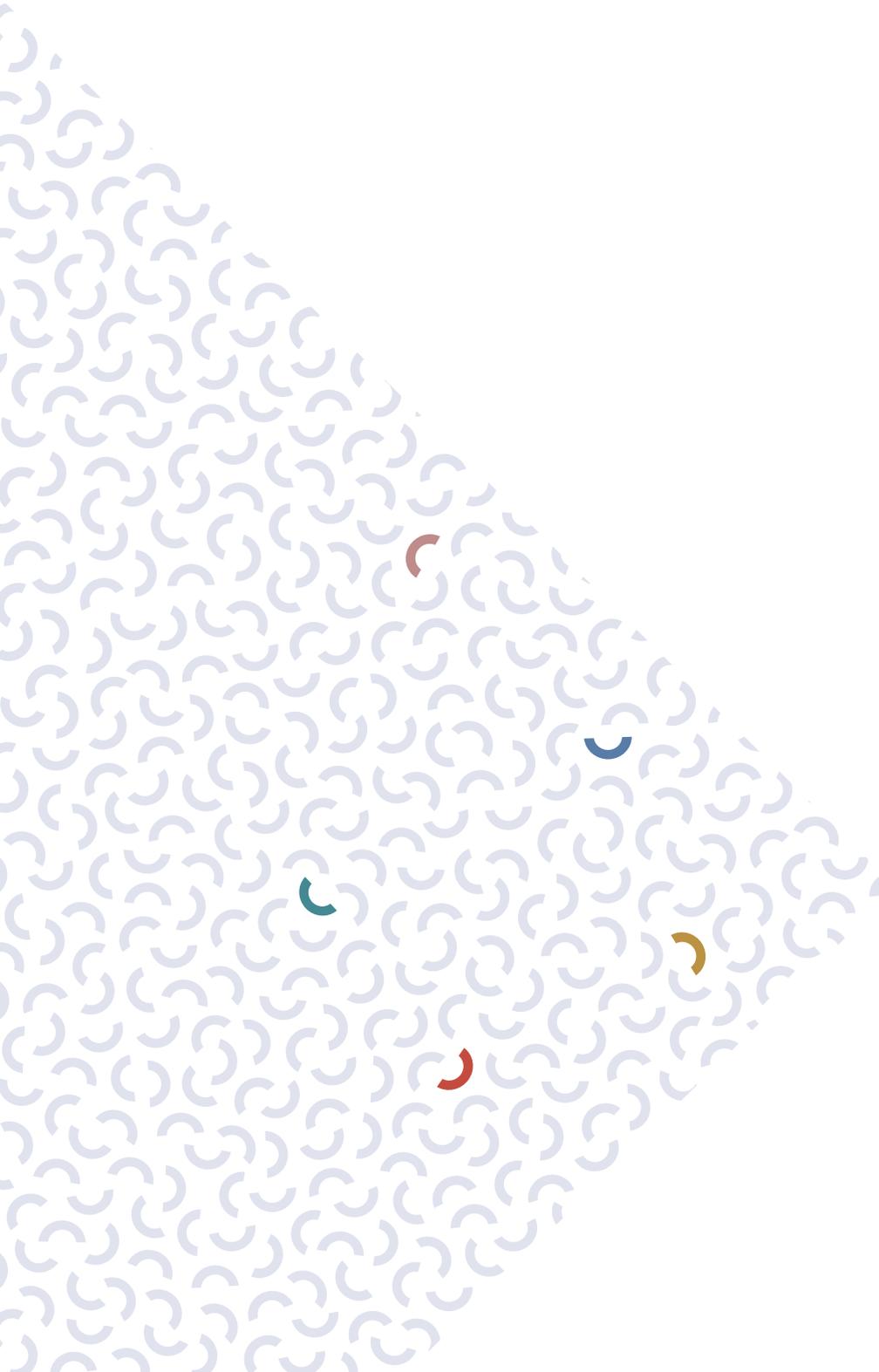


L'infrastructure

- 7 salles de réunion
- 1 salle de conférence modulable (jusqu'à 330 personnes max.)
- Cabines d'interprétation simultanée en 4 langues
- 20 chambres
- Espace Wellness
- Restaurant « Um Schlass » avec terrasse (jusqu'à 120 couverts)
- Bistrot et jeux de quilles
- Parc aménagé d'un étang et d'un chalet avec terrasse
- Accessibilité pour personnes à mobilité réduite
- 100 places de parking gratuites



PARTIE V
LE SERVICE D'AIDE
AUX VICTIMES DE
STRESS AU TRAVAIL :
LA « STRESSBERODUNG »



1. LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL : LA « STRESSBERODUNG »

Un total de **506 salariés** a contacté le service Stressberodung pour la période de 2019-2023.

Le service a presté **2 020 séances de consultation** lesquelles représentent en moyenne 4 séances par personne.

Pendant le début de la période de Covid on a pu constater une baisse de 45% en demande de consultations auprès du service Stressberodung.

Depuis 2021, on peut à nouveau constater une tendance d'augmentation de demandes de suivi.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges (en moyenne 40 ans) et ont été majoritairement des femmes (62%).

Aucune corrélation entre l'âge, la cause de la consultation et la durée de l'intervention n'a pu être décelée.

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

- le sentiment d'être brimé et/ou traité de manière injuste par les collègues de travail, les clients ou les supérieurs hiérarchiques au travail, p. ex. manque de reconnaissance ou harcèlement ;
- des désaccords interpersonnels, notamment sur la manière d'accomplir des tâches, qui ont abouti à des conflits ;
- des changements au niveau des valeurs de l'entreprise ; les nouvelles valeurs ne correspondaient plus à celles du salarié ;
- des pressions subies dues à un accroissement de la charge de travail.

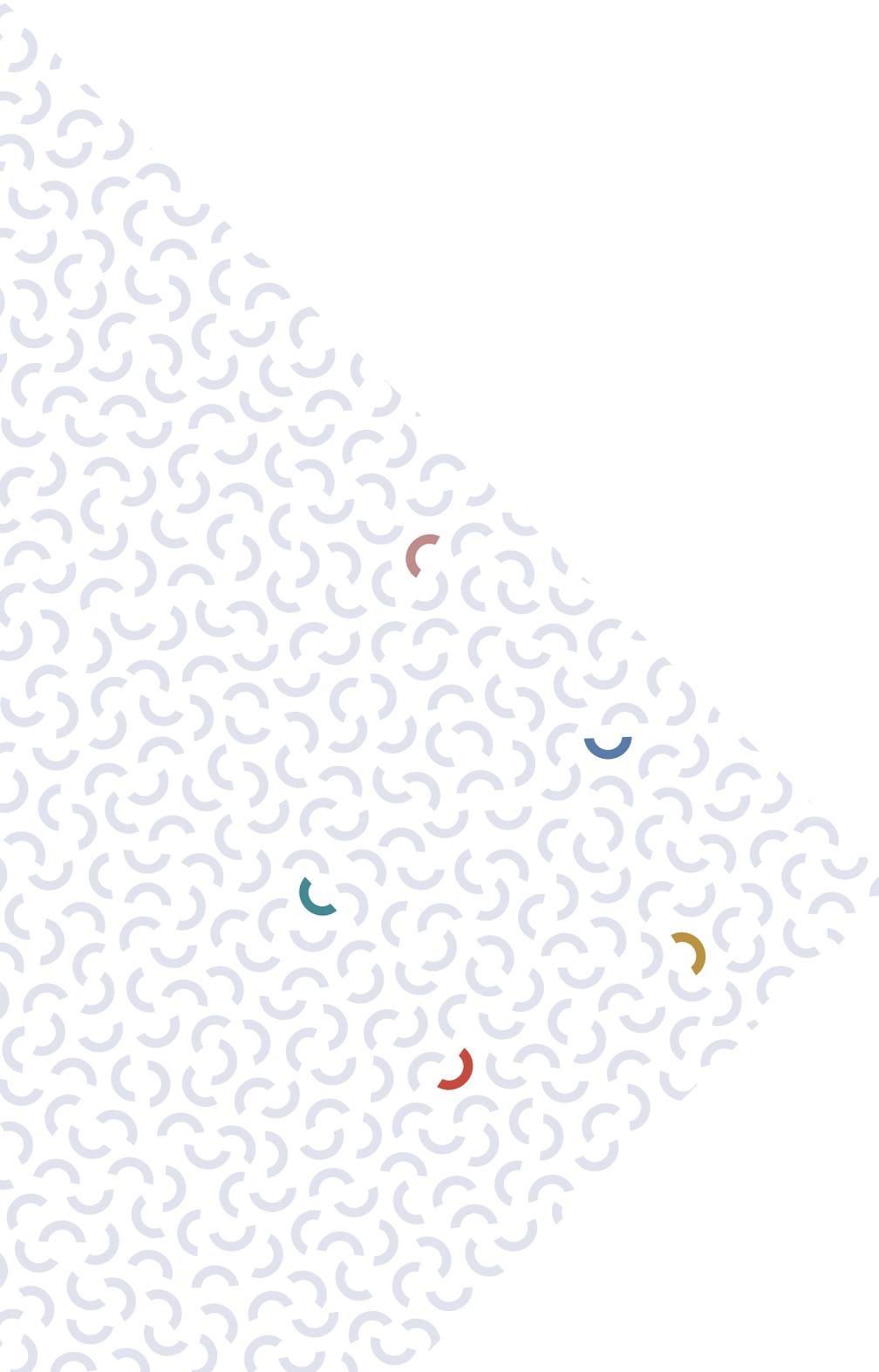




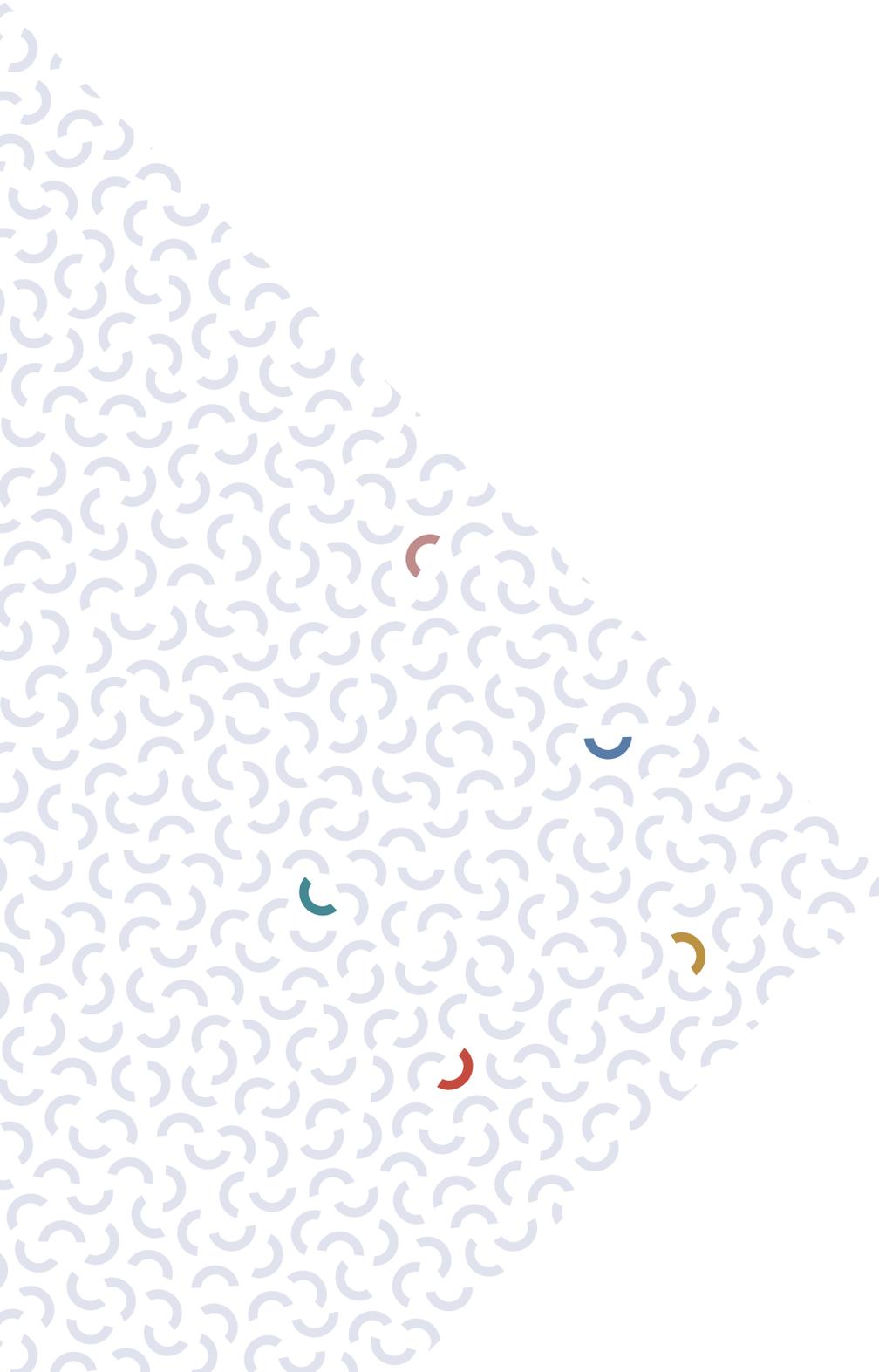

Stressberodung
 stressberodung@csl.lu

*Prévention du stress
 en milieu professionnel*

Reconnaître les signaux
 afin de prévenir le stress chronique



PARTIE VI
**LA POLITIQUE
D'INFORMATION**



Informer et convaincre sont deux objectifs prioritaires de la politique de communication de la Chambre des salariés.

Elle utilise pour cela toute une série de produits et d'outils de communication destinés à expliquer et faire connaître ses actions auprès des institutions publiques, des autorités politiques, de ses ressortissants et du grand public.

Les moyens mis en œuvre sont variés : campagnes de sensibilisation et d'information, interventions auprès des médias, conférences publiques, présence à des manifestations, séances d'information, publications, réseaux sociaux, etc.

1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE

Entre 2019 et 2023, la CSL a publié quelque 65 communiqués de presse sur des sujets diversifiés tels que certains avis, de nouvelles publications réalisées en collaboration avec d'autres institutions ou organismes publics luxembourgeois, des études et notes ou les bilans des formations continues du LLLC.

Les principales initiatives de la CSL font l'objet de conférences de presse. Ainsi, la CSL a invité, durant ladite période, 26 fois les médias à des conférences de presse et à des manifestations, en sus des demandes directes de journalistes pour des interviews, des informations, des explications ou pour une collaboration à un article de presse sur un sujet précis d'actualité.



2. LES CONFÉRENCES, COLLOQUES ET TABLES RONDES

Toujours dans l'objectif d'informer au mieux ses ressortissants, la CSL organise des conférences publiques, des colloques et tables rondes d'année en année en vue d'instruire son auditoire par des thèmes variés relevant du monde de travail.

Entre 2019 et 2023, 26 conférences publiques ont été organisées où différents aspects économiques, politiques, sociaux et éducatifs ont été traités, dont certaines en collaboration avec diverses institutions.

2.1. Les conférences, colloques et tables rondes marquants

2019

6 & 7 novembre 2019 **1** - **6**

Conférence & Colloque : Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ?

Le 6 et le 7 novembre, la CSL a organisé deux manifestations réunies sous le titre « Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ? ».

La conférence d'ouverture, précédant le colloque, a été tenue par Martin Risak, professeur de droit du travail et de droit social de l'Université de Vienne. Il a présenté ses réflexions sur le travail équitable dans l'économie de plateforme et les possibles stratégies en droit européen.

Le 7 novembre, le colloque a réuni des experts français, allemands et autrichiens qui ont exposé leurs réflexions sur les conséquences de la digitalisation au niveau du droit du travail.

Les thèmes suivants ont été traités :

- Travail 4.0 – impact de la digitalisation sur le marché du travail
- Droit au travail mobile – un pas vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée chez Daimler
- Économie de plateforme, droit social et négociation collective

- Modèle des 4 cercles pour la protection du travail
- Travail par plateforme et détachement virtuel
- Crowdwork et plateformes en ligne : comment qualifier les intermédiaires ?
- Le télétravail de travailleurs frontaliers entre la France et le Luxembourg
- Le droit à la déconnexion dans la loi française – Premières expériences, premiers enseignements
- Le « droit à la déconnexion » du salarié ou le « devoir de déconnexion » de l'employeur, bientôt dans le Code du travail luxembourgeois ?

Suite à ces deux manifestations, la CSL a publié une publication reprenant les principales déclarations des orateurs en résumé.





3



4



5



6

3 décembre 2019 7 - 8

Conférence : En voie vers une réforme fiscale durable : le social et l'écologie – les deux faces d'une même médaille



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



mouvement
écologique

Dans le cadre de la réforme fiscale prévue au Luxembourg, le Mouvement écologique et la Chambre des salariés ont invité à une soirée-débat dont l'objectif est de thématiser et de débattre sur des pistes en vue de dégager des solutions communes afin de combattre à la fois la crise écologique et les inégalités sociales.

Lucas Chancel, un des deux intervenants, est économiste, spécialiste des inégalités et de l'environnement et codirecteur du Laboratoire sur les inégalités mondiales et de WID.world à l'École d'Économie de Paris (PSE). Pour lui, « il existe un lien étroit entre les injustices sociales et environnementales et les don-

nées chiffrées sont sans appel : au Nord comme au Sud, les plus riches sont les principaux pollueurs.

Tandis que les plus modestes sont davantage exposés aux risques et plus vulnérables face aux dégâts occasionnés. Un vrai cercle vicieux, mais qui peut être interrompu en combinant le progrès social et environnemental selon certains économistes ».

« Au vu de la réforme fiscale imminente, son orientation sera d'une importance capitale pour mettre en œuvre un modèle sociétal et économique plus social et écologique », comme l'explique Kai Schlegelmilch, économiste et fondateur du forum « FÖS » (Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft) et 2^e orateur de la soirée. Il a exposé les éléments essentiels pour qu'une réforme fiscale durable puisse être développée au Luxembourg.

Les présentations ont été suivies d'un échange de points de vue entre le ministre des Finances, Pierre Gramegna, le ministre de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire, Claude Turmes, et les deux orateurs.



7



8

2020

24 septembre 2020

Colloque : Politique industrielle au niveau européen et internationalCHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

La CSL, en collaboration avec le SECEC – Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB, a organisé un colloque pendant lequel Mark Nicklas de la Commission européenne et Luc Triangle, secrétaire général d'IndustriAll Europe, ont présenté leur analyse respective sur la situation et les stratégies politiques industrielles déployées par la Commission européenne, avec un focus sur la situation liée à la Covid-19.

Laure Carvoyeur, experte auprès de la CSL, a présenté par la suite les chiffres sur l'industrie manufacturière au Luxembourg et René Winkin, directeur de la FEDIL a présenté, quant à lui, les défis auxquels l'industrie luxembourgeoise doit faire face selon l'avis de sa fédération.

2021

17 & 18 novembre 2021 9 - 12

Conférence : Le bien-être au travail sous tous les anglesCHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURGUNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURGIMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability

La charge mentale, le stress, la dépression, le burn-out, etc., sont des phénomènes croissants dans nos entreprises. C'est pourquoi la CSL en partenariat avec l'Université du Luxembourg et l'IMS a dédié une conférence et un colloque sur le thème de la santé au travail.

L'accent a été mis sur la santé mentale des travailleurs, sur la manière de la préserver et sur l'impact du télétravail et des mesures Covid. Des chercheurs ont pris la parole, mais les participants ont également eu l'occasion de s'exprimer dans des ateliers sur leurs propres expériences.



9



10



11



12

2022

21 septembre 2022 13 - 14

Table ronde : « Beyond the glass ceilings »



En partenariat avec MUAR – Musée vun der Aarbecht, la CSL a organisé une table ronde portant sur l'accès des femmes à la sphère politique.

Nora Back, première présidente dans l'histoire du mouvement syndical au Luxembourg pour l'OGBL et présidente de la CSL, Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Djuna Bernard, vice-présidente de la Chambre des députés, et Renée Wagener, historienne et ancienne politicienne, ont échangé leur expérience vécue dans le monde politique.

Elles ont donné des conseils et ont fourni des pistes à l'auditoire pour faciliter aux femmes l'accès à la vie politique et à des postes de responsabilité, et ainsi de briser le « plafond de verre ».



2023

12 juin 2023 15 - 16

Conférence : Le prix de sortie de la crise

Le 12 juin 2023, la CSL a organisé la conférence « Le prix de sortie de la crise » avec Éric Heyer, directeur du département analyse et prévision à l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques (OFCE). La conférence était consacrée à l'analyse de la situation conjoncturelle dans le contexte des crises économique, énergétique et alimentaire que l'Europe a connues ces trois dernières années.

Pandémie, invasion de l'Ukraine par la Russie, crises énergétique et alimentaire : en moins de trois ans, l'économie mondiale a traversé une succession de chocs inédits qui ont profondément perturbé la trajectoire de l'ensemble des économies, tant développées qu'émergentes.

Lors de sa présentation, Éric Heyer a entre autres souligné la nécessité de maintenir les aides publiques aux ménages si leur perte de pouvoir d'achat s'avère définitive après la crise.

En ce qui concerne la dette publique, aucun alarmisme n'est nécessaire d'après l'économiste qui pointe à la baisse structurelle des taux d'intérêt pendant la dernière vingtaine d'années en dépit de dettes publiques qui ont augmenté.



2.2. En un clin d'œil

2019

tout au long de l'année	Cycle de conférences : " Inequality and... " 1 Intervenants : Prof. Alessandra Casarico, Prof. Janet Currie, Dr. Christina Fong, Prof. Michael Hartmann, Prof. Charles Yuji Horioka, Dr. Andres Solimano, Prof. J. Douglas Willms, Prof. Michael C. Wolfson en partenariat avec : Université du Luxembourg, Banque Européenne d'Investissement, Fond National de la Recherche, CREA, LIS – Cross-Nation data Center, LISER, STATEC, Ministère du Travail
	19 mars Conférence : Développement agile des valeurs et des compétences pour le monde du travail numérisé Intervenant : Dr. Werner Sauter
	11 juin Conférence : Quel futur pour l'emploi ? Les prévisions de Frey et Osborne sont-elles crédibles ou contestables ? Intervenant : Jacques Liouville
	16 septembre Conférence : L'instruction de base, une nécessité pour la société et un défi pour les professionnels de la formation des adultes Intervenants : Prof. Dr. Anke Grotlüschen, Dr. Kees Hoogland
	24 octobre Conférence : Cancer et travail : comment réduire les inégalités sociales de santé par une meilleure prévention sur les lieux de travail ? 2 Intervenant : Laurent Vogel
	6 & 7 novembre Conférence & Colloque : Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ? Intervenants : Nora Benyoucef, Tarik Chakor, Dr. Roland Deinzer, Christophe Degryse, Bettina Heise, Dan Kersch, Martine Mirkes, Nathalie Moschetti, Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Luca Ratti, Martin Risak, Ralf Wilke
	3 décembre Conférence & Table ronde : En voie vers une réforme fiscale durable : le social et l'écologie – les deux faces d'une même médaille Intervenants : Lucas Chancel, Pierre Gramegna, Kai Schlegelmilch, Claude Turmes en partenariat avec : Mouvement écologique
	10 décembre Conférence : Vers une nouvelle impasse avec la voiture électrique ?! 3 4 Intervenants : Claude Turmes, Winfried Wolf en partenariat avec : Mouvement écologique, FNCTTFEL - Landesverband

2020

5 février	Conférence : Fiscalité des entreprises dans l'ère numérique Intervenants : Séverine Baranger, Séverine Picard
25 février	Conférence : Perspectives de croissance de la transformation numérique Intervenant : Dr. Thomas Niebel
28 février	Conférence : Propreté à quel prix ? Le nettoyage : un métier non-valorisé 5 Intervenants : Claire Abouh, Dores Azeredo, Laetitia Hauret, Jessica Lopes en partenariat avec : Equal care day, CID – Fraen an Gender, Ministère de l'Égalité, Centre pour l'égalité de traitement, Université du Luxembourg, OGBL
24 septembre	Colloque : Politique industrielle au niveau européen et international Intervenants : Laure Carvoyeur, Marc Nicklas, Luc Triangle, René Winkin en partenariat avec : SECEC

9 novembre Conférence : **Taxation écologique en période de (malgré le) Covid-19 : une chance du point de vue écologique et social ?!**
Intervenant : Mag. Dr. Claudia Kettner-Marx
 en partenariat avec : Mouvement écologique

2021

19 mai Conférence virtuelle : **La nouvelle ère des lumières – l'économie et la société post-corona**
Intervenant : Marcel Fratzscher
 en partenariat avec : Mouvement écologique

9 septembre Conférence : **L'avenir de l'Europe** 6 7
Intervenante : Anne Calteux
 en partenariat avec : SECEC

17 & 18 novembre Conférence & colloque : **Le bien-être au travail sous tous les angles** 8
Intervenants : Céline Bettel, Nathalie Bourdeau, David Büchel, Dr Aurélie Duveau, Chantal Gantrel, Stéphanie Moulin, Dr Philipp E. Sischka, Denise Steinhäuser, Dr Patricia Thiry-Curziotti
 en partenariat avec : Université du Luxembourg, IMS Luxembourg

30 novembre Conférence : **L'intelligence artificielle aujourd'hui : Mieux la connaître, mieux la comprendre pour mieux la gérer** 9
Intervenant : Candi Carrera

2022

22 février Conférence **sur l'avenir de l'Europe** 10
Intervenante : Anne Calteux
 en partenariat avec : SECEC

9 mars Conférence : **L'égalité des sexes : Un indicateur de progrès dans la période post-pandémique** 11
Intervenante : Dr Irem Güney-Frahm

27 avril Table ronde **sur la citoyenneté**
Intervenants : Nora Back, Mars Di Bartolomeo, Sarah Muller, Francis Remackel, Sam Tanson, Pascale Zaourou
 en partenariat avec : CLAE

5 & 6 mai Colloque **sur les frontaliers**
Intervenant : Philippe Gerber
 en partenariat avec : LISER

15 juin Conférence : **Cybermenaces : Constats, tendances et réflexions sur les gestes « cyber-barrière »** 12
Intervenant : Éric Vedel

21 septembre Table ronde : **Beyond the glass ceilings – L'accès des femmes à la sphère politique** 13
Intervenants : Nora Back, Djuna Bernard, Taina Bofferding, Renée Wagener
 en partenariat avec : MUAR, ESCH22

22 novembre Conférence : **Le Compte personnel de formation – le dispositif français. Un dispositif à adopter ?**
Intervenant : Romain Lasserre

23 novembre	Conférence : La Banque centrale européenne tirillée entre la stabilité des prix et la croissance économique 14 <i>Intervenant : Prof. Dr. Peter Bofinger</i>
1 ^{er} décembre	Conférence-débat : « Platform work » - Améliorer les conditions de travail 15 <i>Intervenants : Nora Back, François Biltgen, Anne Calteux, Martine Mirkes, Luca Ratti, Nicolas Schmit</i> en partenariat avec : Commission européenne

2023

25 janvier	Conférence : Charte sociale européenne et Socle européen des droits sociaux 16 17 <i>Intervenante : Mélanie Schmitt</i>
20 avril	Conférence : Rendre la validation des acquis de l'expérience (VAE) accessible à tout un chacun 18 <i>Intervenants : Isabelle Houot, Steve Hoffmann</i> en partenariat avec : MENJE / Service de la formation professionnelle
12 juin	Conférence : Le prix de sortie de la crise <i>Intervenant : Éric Heyer</i>
18 octobre	Conférence : Orientation tout au long de la vie – Conseil en orientation : théorie et pratique <i>Intervenant : Prof. Dr. Peter C. Weber</i> en partenariat avec : CCPE, CHFEP
8 novembre	Conférence : Maîtriser le numérique pour affronter les nouveaux défis <i>Intervenants : Hugues De Pra, Armand Leblois</i> en partenariat avec : Cisco Network Academy, Lycée Guillaume Kroll
14 novembre	Table ronde : Mit den Haien streiten – Femmes et genre au Luxembourg 19 <i>Intervenants : Germaine Goetzinger, Colette Kутten, Daniela Lieb, Maddy Mulheims-Hinkel, Renée Wagener</i> en partenariat avec : CID - Fraen an Gender
29 novembre	Conférence : Numérisation et utilisation de l'intelligence artificielle – Le monde du travail en mutation 20 <i>Intervenante : Kathrin Hartmann</i> en partenariat avec : Arbeitskammer des Saarlandes

Voici quelques impressions des dernières années...





3. LES ÉVÉNEMENTS ET RENCONTRES ANNUELS

3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement

La Chambre des salariés invite, chaque année, ses collaborateurs externes à sa traditionnelle réception de Nouvel An pour les remercier de la bonne coopération qu'ils entretiennent tout au long de l'année avec les différents départements de la CSL. De nombreuses personnalités de diverses institutions publiques ont rehaussé ces événements.



3.2. La CSL à la rencontre de ses ressortissants et futurs ressortissants

La CSL participe à diverses manifestations professionnelles. L'atout d'exposer un stand CSL sur une foire est de répondre à plusieurs objectifs. D'un côté, la prospection de nouveaux participants aux formations proposées par le LLLC, d'un autre côté, l'information au grand public des activités et missions de la CSL pour augmenter sa notoriété.

Ainsi, ces cinq dernières années, la CSL a régulièrement été présente aux événements suivants :

Fête du travail du 1^{er} mai

La traditionnelle fête de l'OGB-L qui a lieu au Centre culturel de rencontre de l'Abbaye de Neumünster.

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

Organisé depuis 1982 par le Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE) et soutenu par de nombreuses associations.

Moovijob

Le plus grand salon Emploi, Formation, Carrière au Luxembourg et dans la Grande Région.

Unicarreers.lu

Salon de recrutement organisé par l'Université du Luxembourg et dédié aux étudiants qui recherchent un stage et à ceux fraîchement diplômés à la recherche d'un emploi.

Foire de l'étudiant

Événement incontournable de la Grande Région en matière d'information sur les études supérieures, organisé par le CEDIES du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

REEL

Réunion européenne des étudiants luxembourgeois (REEL) regroupant chaque année 150 étudiants pendant 4 jours dans une ville estudiantine européenne.

Rencontre Entreprises-Étudiants

Rendez-vous annuel avec l'Association nationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (ANESEC).

European Job Day à Trèves

« Info- und Jobmesse » à Trèves, organisée par l'Agentur für Arbeit Trier et EURES.

Praxis- und Kontakttag des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften

Organisé par l'Université du Luxembourg visant le public en sciences sociales et éducatives.

Journée internationale de la femme

Organisée par la Plateforme JIF.

Foire Seniors & Salon des Seniors

Rendez-vous incontournables au Luxembourg pour les personnes de plus de 50 ans.

RTL Job- a Léierplazendag

Journée de rencontre entre demandeurs et offreurs d'un poste de travail et/ou d'apprentissage.

Deng Zukunft, däi Wee (SNJ)

Journée d'information pour les jeunes organisée par le Service national de la jeunesse et le Jugendinfopunkt Esch sur les opportunités de formation, d'orientation et d'engagement volontaire.

YEP Schoulfoire

Plateforme d'information et d'orientation pour les jeunes et leurs parents sur les différentes facettes du système scolaire public luxembourgeois.

Luxskills

Concours nationaux des métiers ayant pour objectif de promouvoir les métiers et professions au niveau national et à préparer et sélectionner les candidats pour les concours internationaux des métiers.



3.3. Les remises de diplômes

En présence du ministre de tutelle de la CSL et de hauts fonctionnaires du ministère de l'Éducation, le LLLC organise annuellement des remises de diplômes pour honorer les participants de ses formations :

- ▶ Remise des diplômes des cours du soir, Cisco et DAEU du LLLC
- ▶ Remise des diplômes universitaires du LLLC
- ▶ Remise des diplômes ICDL

En tant que co-responsable, ensemble avec les autres Chambres professionnelles et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier ainsi que dans le cadre de son activité d'offreur de formation via le Luxembourg Lifelong Learning Centre, la CSL organise régulièrement des remises des diplômes.

- ▶ Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage CSL/Chambre des Métiers
- ▶ Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage CSL/Chambre de Commerce/Ministère de l'Éducation nationale
- ▶ Remise des prix en sciences économiques et sociales
- ▶ Remise des prix à la délégation luxembourgeoise EuroSkills



3.4. Les séances d'information

Toujours dans sa stratégie de communication et de diffusion d'information auprès du grand public, la CSL a donné des moyens à son centre de formation pour adultes d'organiser des séances d'information destinées au grand public et axées sur le thème de la formation continue.

Ainsi plusieurs fois par année, le LLLC propose des séances d'information traitant un sujet spécifique :

Séance d'information pour présenter les formations universitaires et spécialisées du LLLC

Dans le cadre de la promotion de ses offres de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Centre tient annuellement une séance d'information en présence des responsables des formations universitaires partenaires.

Séance d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au Luxembourg

La CSL s'est engagée à soutenir la VAE. C'est pourquoi elle organise, en collaboration avec l'INFPC, les autres chambres professionnelles et le MENJE, des séances d'information, en français et en luxembourgeois, pour informer le public intéressé sur les démarches à entreprendre afin d'obtenir un diplôme dans le cadre de la VAE. Ce dispositif s'adresse à des salariés qui voudraient faire certifier les compétences et les savoirs qu'ils ont acquis dans le cadre de leur expérience professionnelle dans un domaine précis. Les séances ont connu un réel succès, à chaque séance une centaine de personnes étaient présentes.

Séance d'information sur les congés et aides à la formation

Les particuliers peuvent bénéficier de toute une palette d'aides financières et de dispositifs spéciaux pour mener à bien leurs projets de formation. La CSL, en collaboration avec l'INFPC, les autres chambres professionnelles et le MENJE a présenté les différentes mesures d'aides financières en matière de formation continue. Par la suite, le public a pu poser des questions aux responsables des sessions.

Séance d'information sur les formations pour seniors

À l'occasion de la publication de sa brochure semestrielle « Formations pour seniors – programme automne/hiver 2023 », le LLLC a organisé une première séance d'information dans ce cadre le 7 juillet 2023, afin de communiquer le nouveau programme en direct et en avant-première aux intéressés. Devant plus de 100 participants, le vice-président Monsieur Jean-Claude Reding a ainsi présenté le dernier programme de cette offre de formation. Fort de ce succès rencontré lors de cette première séance d'information, le LLLC compte renouveler cet événement annuellement.



4. LES EXPOSITIONS ARTISTIQUES ET LES LECTURES

La Chambre des salariés du Luxembourg a pris la décision en 2019 d'organiser régulièrement, dans son nouveau bâtiment à Bonnevoie, des expositions artistiques pour soutenir les artistes qui vivent au Luxembourg. Un endroit propice en raison du passage de nombreuses personnes dans le nouveau bâtiment qui abrite le Luxembourg Lifelong Learning Centre de la CSL et qui permet d'allier la culture de la formation avec la culture de l'art.

En 2022 viennent s'y ajouter des lectures publiques permettant à divers auteurs d'y présenter leur œuvre.

2019

octobre 2019 Exposition : **Peintures sculptures de Nelson Neves** 1

novembre 2019 Exposition : **Peintures sculptures de Bashkim Hazizaj** 2

2020

janvier 2020 Exposition : **Photographies de Dominique Ferrand** 3

février 2020 Exposition : **Grève des femmes**

mars 2020 Exposition collective **Académie européenne des arts Luxembourg / CSL** 4

2021

mai 2021 Exposition : **Gare Art Festival 2020+1**

2022

janvier 2022 Lecture : **Hier kommst du nie mehr raus** 5

février 2022 Lecture : **Génération - Assos-Unel 1912-2022** 6

avril 2022 Exposition : **Artsmanif 2022** 7

mai 2022 Exposition : **Working class heroes** 8

décembre 2022 Exposition : **Peintures de Miriam Krüger**

2023

janvier 2023 Exposition : **Peintures de David Soner**

mars 2023 Exposition collective : **Quand les panc'Art racontent les luttes féministes** 9

mai 2023 Exposition : **Les Exclus du Festin - La pauvreté au Luxembourg** 10

octobre 2023 Exposition : **Anamnèses - 50 photographies de Marc Olenine**

décembre 2023 Exposition : **Peintures de Emanuela Wille**



5. LES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Dans le but de faire prendre conscience au grand public des problématiques récentes liées au monde du travail et afin de promouvoir l'apprentissage et la formation continue, la CSL a lancé diverses campagnes de sensibilisation.

2021

« Prévention des risques pour la santé sur le lieu de travail » 1

2022

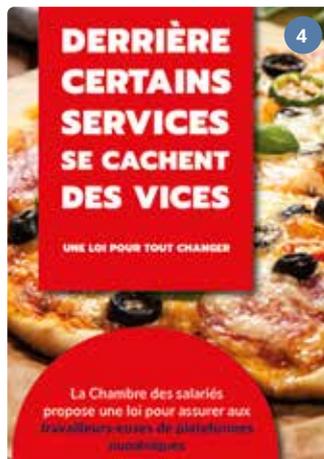
Campagne pour promouvoir le projet Network Academy du LLLC soutenu par le Fond social européen 2

Campagne pour la promotion de l'apprentissage au Luxembourg 3

Campagne pour dénoncer les conditions de travail sur les plateformes numériques : Une loi pour tout changer ! 4

2023

Campagne pour la notoriété de la CSL en vue des élections sociales 2024 5



6. LES PUBLICATIONS

6.1. Les publications classiques

La CSL met à disposition du grand public une panoplie de publications, d'études et d'analyses en relation avec le monde du travail. Les publications classiques sont régulièrement mises à jour. Selon le thème abordé et la périodicité, les publications paraissent dans différentes séries.

À côté de ces publications à caractère permanent, la CSL élabore de nouvelles publications plus ponctuelles. Toutes les publications sont mises à la disposition des intéressés. Elles peuvent être téléchargées gratuitement via le site internet www.csl.lu ou peuvent être retirées dans les locaux de la CSL.

De 2019 à 2023, la CSL a édité une cinquantaine de publications classiques, en plus d'un grand nombre de plaquettes descriptives et de catalogues sur les formations universitaires et spécialisées du LLLC.

Depuis 2022, une grande partie des publications sont proposées en trois langues (français, anglais, allemand).

Voici quelques exemples :

Droit du travail

- ▶ Le dialogue social dans les entreprises
- ▶ Les conventions collectives de travail
- ▶ Droit du travail : Une approche pratique sous forme de questions-réponses
- ▶ Le congé parental
- ▶ Les congés légaux



Droit de la sécurité sociale

- ▶ Le salarié handicapé
- ▶ La maladie et le reclassement professionnel du salarié



Économie & social

- ▶ Portrait de la population au salaire minimum
- ▶ Panorama social
- ▶ Compte-rendu du colloque : Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ?
- ▶ Compte-rendu de la conférence-débat : Culture – Travail – Émancipation



Fiscalité salariale

- ▶ Les salariés et leur déclaration d'impôt

Jeunes

- ▶ Étudier à l'étranger ou au Luxembourg : Comment se faire rembourser ses soins de santé ?
- ▶ Mes droits et obligations d'apprenti
- ▶ L'emploi des jeunes en quelques clics
- ▶ Faire un stage ou travailler comme élève ou étudiant

Sécurité, bien-être et santé au travail

- ▶ Guide pratique pour les délégué(e)s – Égalité au travail
- ▶ Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé – Sécurité et santé au travail
- ▶ Guide pour la délégation du personnel – Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout...

Sécurité sociale

- ▶ Le régime général d'assurance pension
- ▶ L'assurance dépendance
- ▶ Guide – Consultation d'un médecin – Hospitalisation à l'étranger
- ▶ Le revenu d'inclusion sociale (REVIS)
- ▶ La CSL vous informe – Pour un régime de pensions public performant et équitable



6.2. Les newsletters

L'envoi des newsletters électroniques demeure un outil de communication important dans la stratégie de communication de la CSL pour relayer ses actualités et ses activités.

En 2022, la CSL a lancé sa nouvelle newsletter « Droit social en pratique ». Inspirée des soucis quotidiens des ressortissants de la CSL, cette newsletter traite de manière pratique des sujets du droit social.

De plus, depuis 2022, une grande partie des newsletters sont proposées en trois langues (français, anglais, allemand).

Toute personne intéressée peut s'abonner aux différentes newsletters, qui sont d'ailleurs disponibles sur notre site www.csl.lu.



Éditée en fonction des actualités et des activités de la CSL, elle permet de suivre l'évolution politique et économique du pays.



Traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualités concernant l'économie au Luxembourg.



Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale.



Permet de connaître les décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail.



A pour objet de vous informer de manière concrète sur les sujets du droit du travail et de la sécurité sociale.

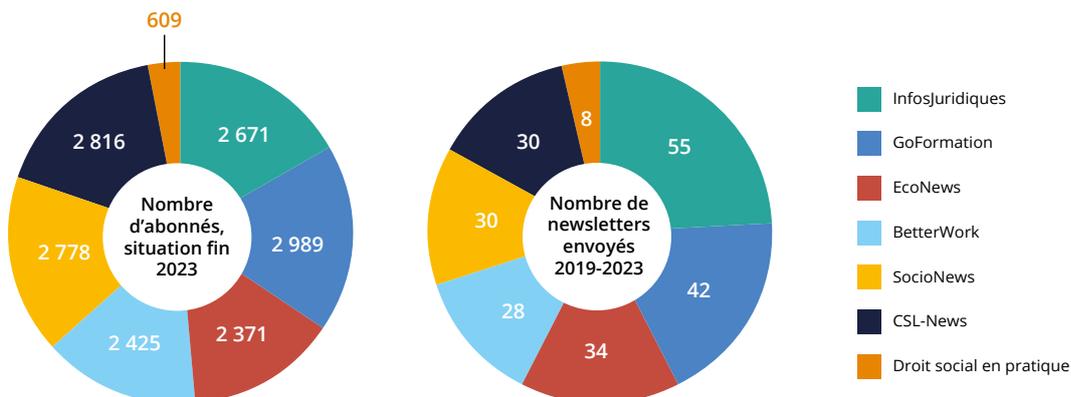


A pour objet d'informer les salariés et leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail.



Cible l'éducation, la formation continue ainsi que tout événement organisé par le Luxembourg Lifelong Learning Centre.

Au total, toutes newsletters confondues, la CSL a envoyé 227 newsletters à ses abonnés de 2019 à 2023. Fin 2023, la situation suivante se présente :



7. LA DIGITALISATION

7.1. Le site Internet

Le but du site internet est de fournir sur une même plateforme, les informations utiles aux internautes dans les domaines économiques et sociaux les plus variés ainsi que dans le domaine de la formation et de l'éducation.

Un souci majeur de la CSL est la mise en place d'outils et de procédures digitales qui doivent permettre à tous les utilisateurs une communication et interactivité plus facile, plus efficace et plus complète.

En 2022, le site web de la CSL/LLLC/CEFOS a été refait. Les principales améliorations apportées avaient pour but de faciliter la compréhension et améliorer l'expérience « utilisateur » en offrant une navigation transversale sans rupture et une cohérence de marque affirmée.

Les nouveautés sont principalement la conception responsive, le paiement en ligne des inscriptions aux cours, et les nombreuses fonctionnalités innovantes telles que la consultation de l'offre de formation, la création d'un compte personnel, un espace utilisateur sur mesure et l'inscription aux cours.



7.2. Les réseaux sociaux

Informer, convaincre et alimenter le débat public par la diffusion d'informations fiables sur l'économie, informer ses ressortissants sur leur droit de travail et promouvoir les offres de formation du LLLC sont les objectifs prioritaires de la politique de communication de la CSL.

Pour les atteindre, la CSL est active sur les principaux réseaux sociaux pour faire connaître et expliquer les missions et activités, les services et les positions auprès du grand public et des décideurs économiques et politiques.

2023

7 370
abonnés



La présence régulière de la CSL sur **FACEBOOK** avec des publications variables, courtes et pertinentes a permis à la Chambre de créer au fil des années du trafic supplémentaire sur ses sites internet, d'augmenter sa communauté de « followers » et finalement d'augmenter ainsi sa notoriété et sa visibilité.

2023

7 813
abonnés



Depuis novembre 2017, la CSL est également présente sur **LINKEDIN**. L'usage de cet outil permet de véhiculer les informations sur toutes les activités de la CSL à un public averti via un réseau social professionnel.

2023

548
abonnés



En juillet 2022, la CSL a créé sa page **INSTAGRAM**, une plateforme précieuse pour les institutions politiques ou économiques qui souhaitent atteindre une population plus jeune. Il s'agit d'une plateforme visuelle qui permet de présenter les services de manière attrayante et de s'engager avec les utilisateurs, ce qui peut aider à susciter de l'intérêt pour nos offres.

2023

634
abonnés



Toujours dans la lignée de son objectif stratégique de communication, fin 2022, la CSL a activé son profil sur **TWITTER**. L'objectif est de permettre une diffusion plus rapide des prises de position et d'opinion de notre Chambre auprès des décideurs politiques et économiques ainsi que des journalistes.

7.3. Les podcasts

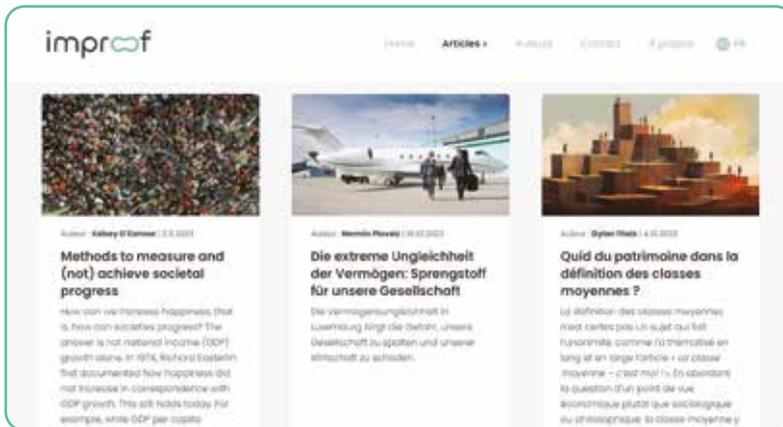
En 2022, la CSL a lancé deux séries de podcasts en relation avec le monde du travail :

- Le podcast **NEW WORK** en collaboration avec le Lëtzebuurger Journal traite des problématiques d'un marché du travail en constante évolution.
- Le podcast **DRIT SOCIAL : LA QUESTION DE LA SEMAINE** donne des réponses concises à différentes questions qui se posent dans le droit social.

8. LE LANCEMENT D'IMPROOF



improof



En janvier 2023, la CSL a lancé **IMPROOF**, une nouvelle plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.

Voici les 24 articles, rédigés par des collaborateurs de la CSL ainsi que par des auteurs externes, publiés en 2023 traitant de sujets tels que la justice fiscale, les inégalités du patrimoine au Luxembourg, la réduction du temps de travail, etc.

Développement durable

23 novembre	<p>Worauf es in der Klimakrise ankommt: Demokratie, Freiheit und Soziales im heißen Zeitalter</p> <p><i>Auteur : Tom Haas</i></p>
2 novembre	<p>Methods to measure and (not) achieve societal progress</p> <p><i>Auteur : Kelsey O'Connor</i></p>
5 juin	<p>How to lead happy lives in post-growth societies</p> <p><i>Auteur : Francesco Sarracino</i></p>
11 janvier	<p>Di ekologesch an di sozial Froen sinn 2 Säiten vun enger Medaile – en Appell fir se och gemeinsam unzegoen!</p> <p><i>Auteur : Blanche Weber</i></p>

Fiscalité

27 février	Droit de succession pour droit à succession : le grand saut à venir ? (2) <i>Auteurs : Team CSL</i>
20 février	Droit de succession pour droit à succession : le grand saut à venir ? (1) <i>Auteurs : Team CSL</i>
23 janvier	Taxer les revenus du capital, cela paie ! <i>Auteurs : Team CSL</i>
11 janvier	Oculos habent et non vident <i>Auteurs : Team CSL</i>
11 janvier	Pour une imposition plus juste du capital en vue de réduire les inégalités <i>Auteur : Guy Heintz</i>
11 janvier	Le faible système redistributif luxembourgeois – une analyse comparative <i>Auteur : Dylan Theis</i>

Formation

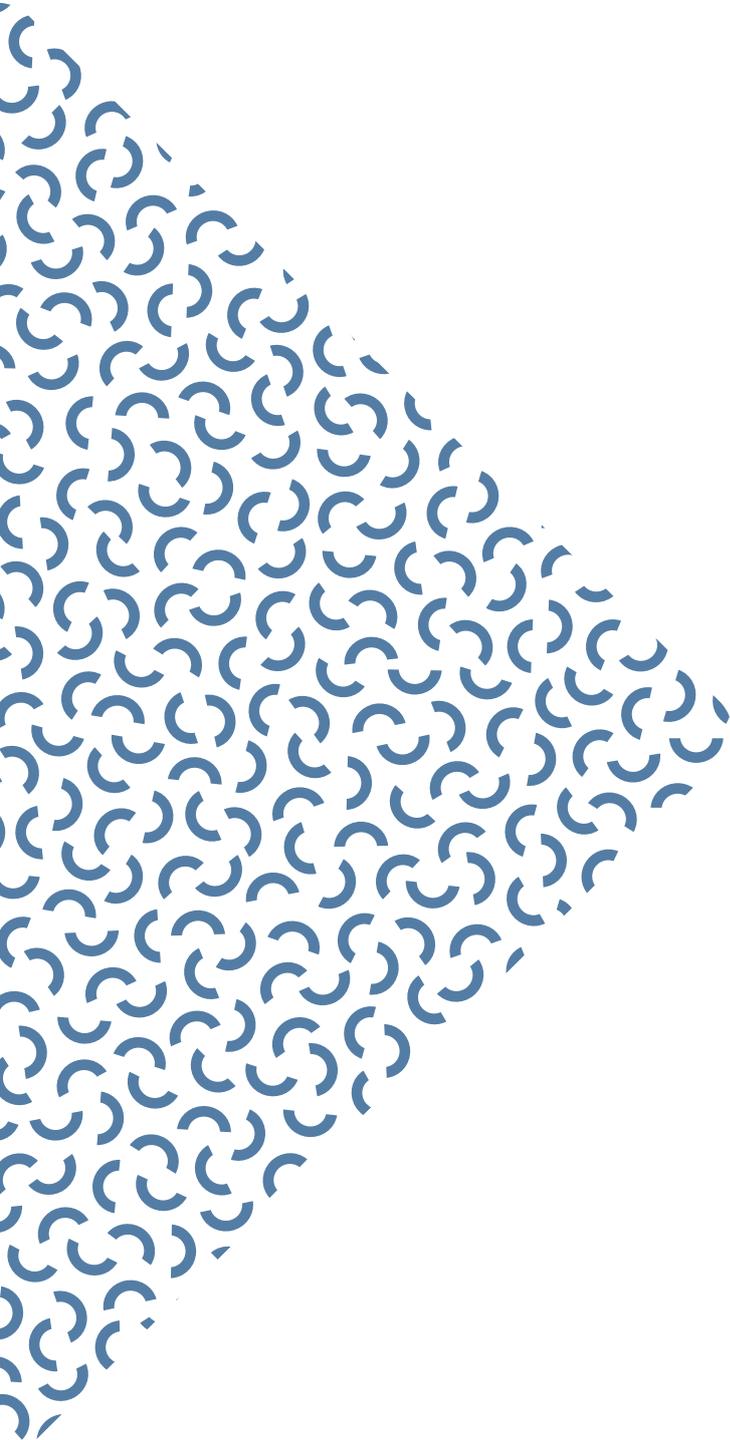
12 septembre	L'élève face aux effets indésirables du numérique <i>Auteur : Renata Santini</i>
25 mai 2023	L'école luxembourgeoise entre savoirs à enseigner et compétences digitales <i>Auteur : Renata Santini</i>
26 avril 2023	Égalité – Équité en éducation et formation <i>Auteur : Jos Noesen</i>

Inégalités

6 décembre	Pauvreté énergétique au Luxembourg : comment la mesurer ? <i>Auteur : Anne-Catherine Guio</i>
16 octobre	Die extreme Ungleichheit der Vermögen: Sprengstoff für unsere Gesellschaft <i>Auteur : Nermin Plavsic</i>
4 octobre	Quid du patrimoine dans la définition des classes moyennes ? <i>Auteur : Dylan Theis</i>
27 septembre	Zoom sur le déclin des classes moyennes <i>Auteur : Dylan Theis</i>
20 septembre	La classe moyenne – c'est moi ! <i>Auteur : Dylan Theis</i>
19 juillet	Déconnexions de fournitures d'énergie <i>Auteur : Robert Urbé</i>
11 janvier	Zoom sur les inégalités du patrimoine au Luxembourg <i>Auteur : Dylan Theis</i>
11 janvier	Interview with Branko Milanovic on the current state and the future of capitalism

Travail

- | | |
|------------------|--|
| 17 mai | Pourquoi nous devons envisager une réduction collective du temps de travail
<i>Auteur : David Büchel</i> |
| 28 mars | La pauvreté au travail au Luxembourg et ses causes
<i>Auteur : Robert Urbé</i> |
| 8 février | Quelle place pour le télétravail dans l'après-crise sanitaire ?
<i>Auteur : David Büchel</i> |
-



LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 600 | F +352 27 494 650
www.LLLC.lu | formation@LLLC.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS