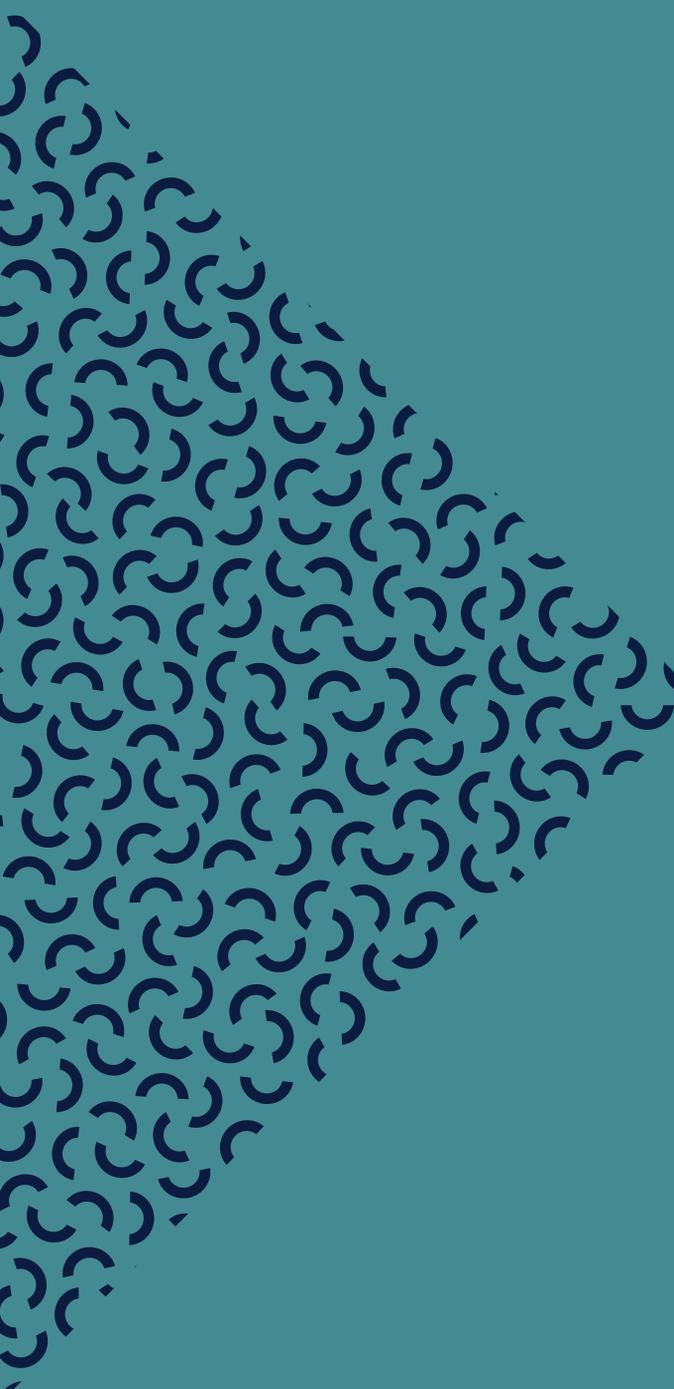




CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



RAPPORT D'ACTIVITÉS **2021**

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 200 | F 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 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu



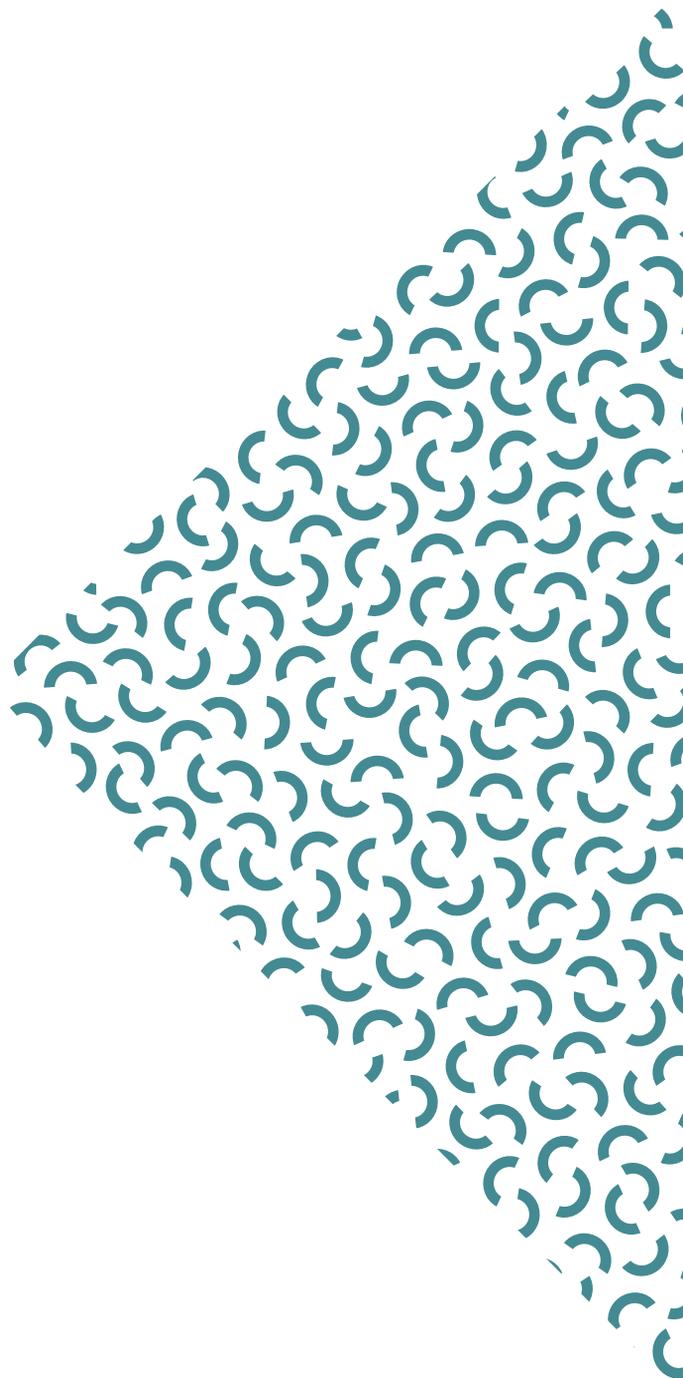
LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

**LE CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)**

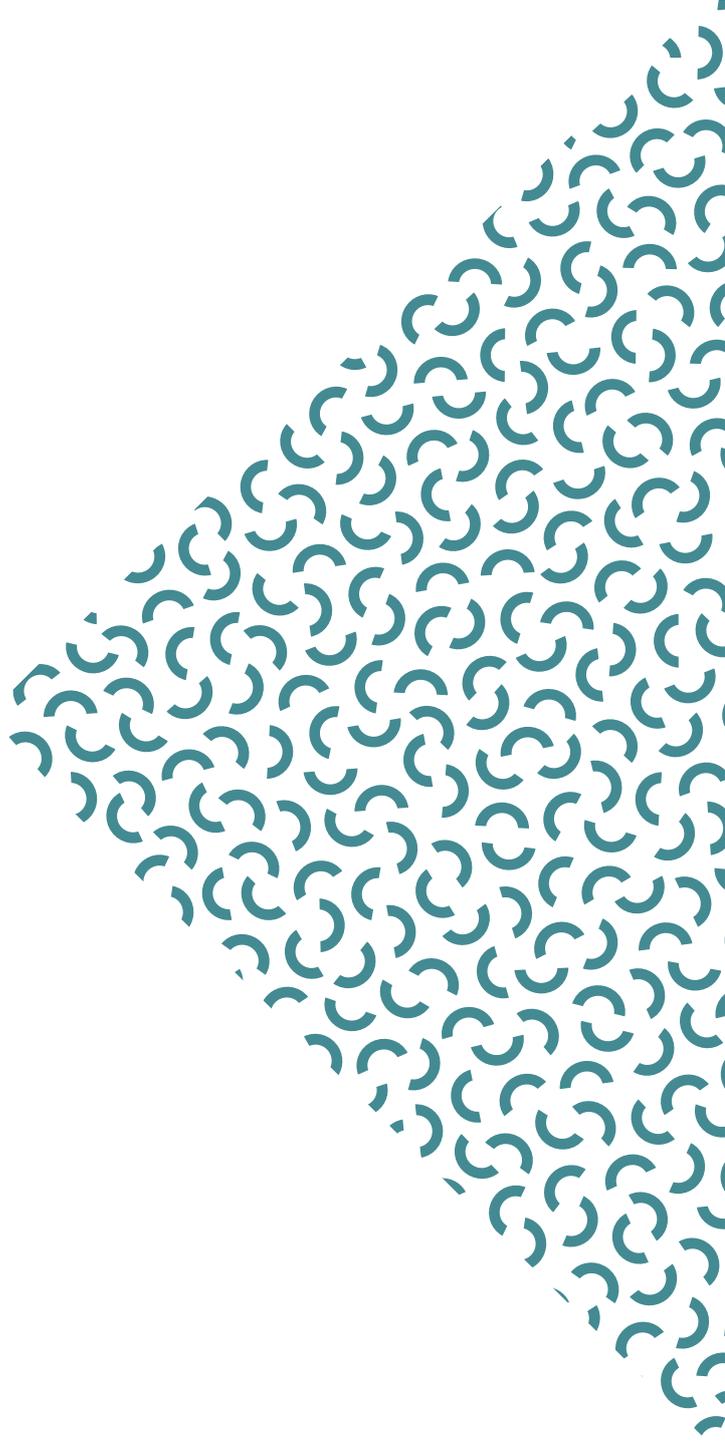
12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 500 | F 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES



RAPPORT
D'ACTIVITÉS
2021



AVANT-PROPOS

L'année 2021 a constitué un jalon particulier pour la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL). En effet, notre Chambre a fêté lors de la séance académique du 6 octobre un double anniversaire : un jubilé d'or, les 50 ans de formation continue, et un jubilé d'argent, les 25 ans de formation continue universitaire. Depuis 1971, 250 000 personnes se sont inscrites dans nos formations qui sont ouvertes aux salariés, aux demandeurs d'emploi, aux seniors, à toutes les personnes qui souhaitent maintenir leurs connaissances à jour. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC), le centre de formation pour adultes de la CSL, constitue un puissant instrument de promotion sociale.

Alors que la crise sanitaire a continué à faire sentir ses effets pendant l'année 2021, exigeant le maintien de nombreux efforts de la part de tous, nous devons maintenant faire face aux hausses vertigineuses des prix de l'énergie qui pèsent très lourds dans le budget des ménages, particulièrement des plus modestes. Cette tendance, commencée en 2021, s'est accentuée tout récemment avec l'éclatement de la guerre en Ukraine qui charrie toutes ces horreurs que nous voulions voir disparaître de notre continent. L'horizon ne semble pas serein, mais les crises successives – pandémie, guerre, flambée des prix énergétiques, hausse du coût de la vie – ne doivent pas servir de prétexte pour abandonner ou reculer dans la défense des droits des salariés, des retraités et des apprentis. Notre Chambre reste vigilante sur ces sujets car nos ressortissants ne sont pas responsables de ces crises : ils en subissent les conséquences économiques et sociales.

Concernant sa mission consultative dans le processus législatif, la CSL est restée fidèle à ses engagements en œuvrant tout au long de l'année écoulée à l'amélioration des conditions de travail et de vie de ses ressortissants. Elle a insisté à de nombreuses reprises sur la mise en place de mesures assurant voire renforçant le pouvoir d'achat des personnes à faible et moyen revenu afin d'éviter que la crise sanitaire, doublée d'une crise énergétique aiguë, ne vienne davantage renforcer au Luxembourg les inégalités croissantes. Notre Chambre a également présenté une proposition de loi visant à préserver le niveau des pensions et à augmenter la pension minimale de 5,56% afin de l'éloigner du seuil de risque de pauvreté.

La CSL a poursuivi son étude de l'évolution de la qualité du travail et du bien-être des salariés grâce à son Quality of Work Index particulièrement riche d'enseignements, alors que les effets de la pandémie et le recours intense au télétravail se sont prolongés l'année écoulée. Une conférence et un colloque consacrés à la santé au travail ont également pu mettre en lumière ces problématiques.

Notre Chambre a activement participé à la Conférence sur l'avenir de l'Europe lancée par les institutions européennes. Dans ce cadre, la CSL a organisé une série de conférences de réflexion sur les sujets économiques, sociaux, environnementaux, de numérisation et de formation. Le résultat s'est matérialisé par une série de recommandations adressées aux autorités européennes afin de se donner les instruments pour créer une Europe plus sociale. Par ailleurs, la formation des jeunes, la fin des discriminations en matière d'allocations familiales, les conséquences de l'intelligence artificielle en entreprise, l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ont été des thèmes, parmi de nombreux autres, qui ont guidé nos activités en 2021.

C'est en ces temps d'incertitudes que l'on juge et apprécie à sa juste valeur l'utilité des organisations de solidarité. La CSL se veut en être un des instruments. Par ses avis sur les textes législatifs, ses prises de position, ses propositions de loi ou de directive, ses publications, ses formations, elle œuvre au vivre-ensemble social et à la protection des droits de tous ses ressortissants, résidents et frontaliers.

Je vous souhaite une excellente lecture,

Luxembourg, avril 2022

Nora Back
Présidente de la CSL

SOMMAIRE

LES FAITS MARQUANTS 2021 9

PARTIE I LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE 15

1. LES ATTRIBUTIONS 17

2. LA STRUCTURE 18

2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière 18

2.2. Les membres du Comité 22

2.3. Les Commissions internes 23

2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes 25

2.5. Le secrétariat 26

2.6. La délégation du personnel 27

3. LES SITES 28

3.1. Le siège de la Chambre des salariés (CSL) 28

3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) 28

3.3. Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS) 29

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE 30

4.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale 30

4.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 31

PARTIE II **LE BILAN DES ACTIVITÉS EN 2021** **37**

1. LES AVIS	39
1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	39
1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	40
1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue	42
2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ	43
2.1. Le budget	43
2.2. Les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19	44
2.3. Les amendements gouvernementaux sur les associations sans but lucratif et les fondations	45
2.4. L'avant-projet de loi permettant aux médecins et professionnels de santé de se regrouper sous forme sociétaire	46
2.5. Les prestations familiales	48
2.6. SERVIOR	50
2.7. Le télétravail	51
2.8. Le droit à la déconnexion	51
2.9. Les prêts climatiques	51
2.10. Fonds de travaux et copropriété	52
2.11. La protection des salariés contre le harcèlement moral au travail	53
3. LES PROPOSITIONS DE DIRECTIVES	55
3.1. Proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution	55
4. LES NOTES ET PRISES DE POSITION	56
4.1. Le Panorama social	56
4.2. Les résultats de la 9 ^e enquête du <i>Quality of Work Index</i>	59
4.3. Améliorer la santé au travail au Luxembourg	63
5. LES ENTREVUES AVEC LES ACTEURS POLITIQUES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	64

PARTIE III LA FORMATION INITIALE **67**

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE : ÉTAT DES LIEUX 2021	69
1.1 Les mesures prises face à la pandémie	69
1.2 Le bilan au niveau des contrats d'apprentissage	70

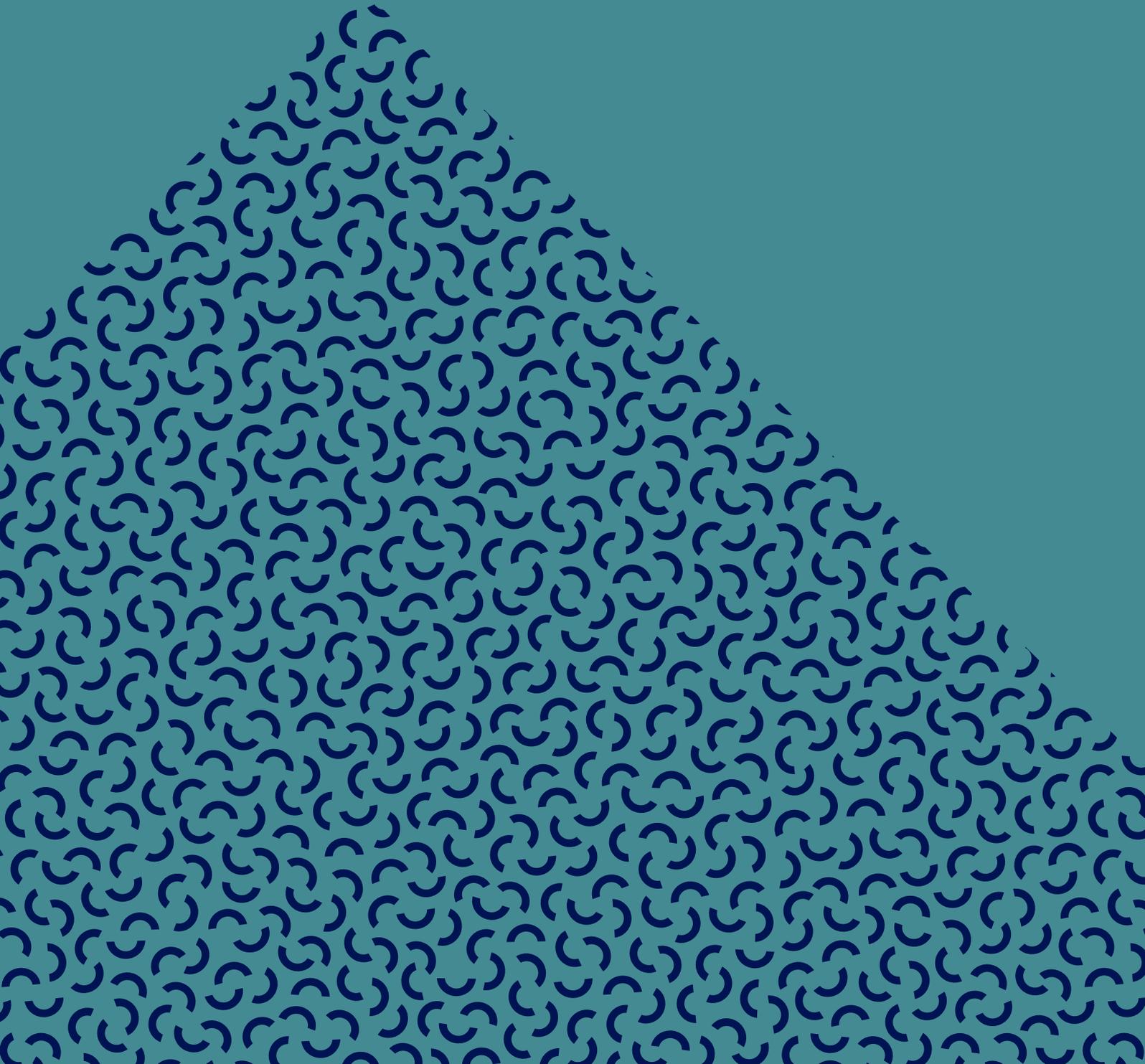
PARTIE IV LA FORMATION CONTINUE **73**

1. LA CHAMBRE DES SALARIÉS A FÊTÉ LES 50 ANS DE FORMATION CONTINUE	74
2. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)	84
2.1. Les cours du soir	84
2.2. Les séminaires	86
2.3. Les formations universitaires	87
2.4. Les formations spécialisées	90
2.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise	91
2.6. Les formations pour seniors	92
2.7. Les certifications	92
2.8. Les activités de formation syndicale et les formations pour délégués du personnel	93
3. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)	98

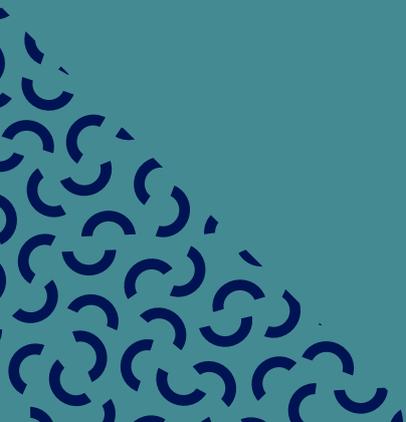
PARTIE V LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL **101**

1. LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL : LA « STRESSBERODUNG »	103
---	------------

PARTIE VI	
LA POLITIQUE D'INFORMATION	105
1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE	107
1.1. Les conférences de presse	107
2. LES MANIFESTATIONS	109
2.1. Les conférences et les colloques	109
2.2. Les conférences organisées en partenariat	110
3. LES ÉVÈNEMENTS ET LES RENCONTRES ANNUELS AVEC SES RESSORTISSANTS	111
3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement	111
3.2. Les remises de diplômes et de certificats	111
3.3. Les séances d'information du LLLC	112
3.4. Les rencontres avec ses ressortissants et futurs ressortissants	112
3.5. Les expositions artistiques	112
4. LES PUBLICATIONS	113
4.1. Les publications sorties	113
4.2. Les newsletters	114
5. LES SITES WEB ET LES MÉDIAS SOCIAUX	119
5.1. Lancement des nouveaux sites Web de la CSL et du LLLC	119
5.2. Les réseaux sociaux	120
5.3. La diffusion des diverses newsletters	120



LES FAITS MARQUANTS 2021



1. LES FAITS MARQUANTS 2021



27 janvier 2021
Quality of Work Index -
Les deux visages du
monde du travail en
temps de pandémie

En 2020, l'analyse portait sur l'évolution globale de la qualité de travail et du bien-être des salariés et plus particulièrement sur l'impact de la crise sanitaire liée à la COVID-19 sur la qualité de travail ainsi que sur le recours au travail à domicile. On constate une dégradation notamment chez les salariés n'ayant pas eu la possibilité de recourir au télétravail.

25 mars 2021
La CSL propose des
mesures pour préserver
le niveau des pensions

Lors de la réunion de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés du 25 mars 2021, les membres de la CSL adoptent une proposition de loi visant à augmenter la pension minimale de 5% et à abolir deux dispositions contenues dans la législation actuelle ; la proposition supprime ainsi les dispositions qui mettent en question l'allocation de fin d'année des retraités et le réajustement futur des pensions.

25 mars 2021
Les chambres salariales
souhaitent renforcer les
perspectives de carrière
des jeunes

Dans le cadre de la journée internationale de leurs jeunes ressortissants, les chambres du travail d'Autriche, de Brême, de la Saare et du Luxembourg ont analysé la situation actuelle des jeunes sur le marché de l'emploi. Elles souhaitent rendre attentif à la situation précaire que connaissent les jeunes aussi bien sur le marché du travail qu'au niveau de l'enseignement professionnel depuis l'apparition de la crise sanitaire liée à la COVID-19. Pour la Chambre des salariés, cette crise ne doit pas conduire à une crise de l'éducation et de la formation. Il est important d'empêcher les entreprises de se retirer de leur devoir de formation professionnelle en raison de la situation économique difficile et de priver toute une génération de jeunes de leurs possibilités d'éducation et de qualification.



Lors de l'Assemblée plénière du 30 juin 2021, la Chambre des salariés a avisé le projet de loi modifiant les conditions d'octroi de l'allocation familiale suite à une énième condamnation du juge européen.

.....

30 juin 2021

La CSL rejette le projet de loi concernant les allocations familiales et exige la fin des discriminations !

Le 6 octobre 2021, le LLLC – le centre de formation pour adultes de la Chambre des salariés – 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.

6 octobre 2021

La rentrée du LLLC sous le signe d'un double jubilé





27 octobre 2021
Égalité entre les femmes
et les hommes au travail

La Chambre des salariés, en collaboration avec le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a présenté, lors d'une conférence de presse, un guide pratique pour accompagner les délégué-e-s à l'égalité dans l'exercice de leurs missions.

17 novembre 2021
Avis de la CSL sur
le budget de l'État 2022 :
un budget à court
d'ambition sociale !

La CSL critique dans son avis sur le budget de l'État 2022 l'absence de mesures pour aider les ménages à faible et moyen revenu à ne pas tomber dans la précarité énergétique et de manière générale l'absence de mesures permettant de contrecarrer les inégalités croissantes au Luxembourg et de redresser le pouvoir d'achat des ménages.





La charge mentale, le stress, la dépression, le burn-out... sont des phénomènes croissants dans nos entreprises. C'est pourquoi la Chambre des salariés 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.

17 & 18 novembre 2021

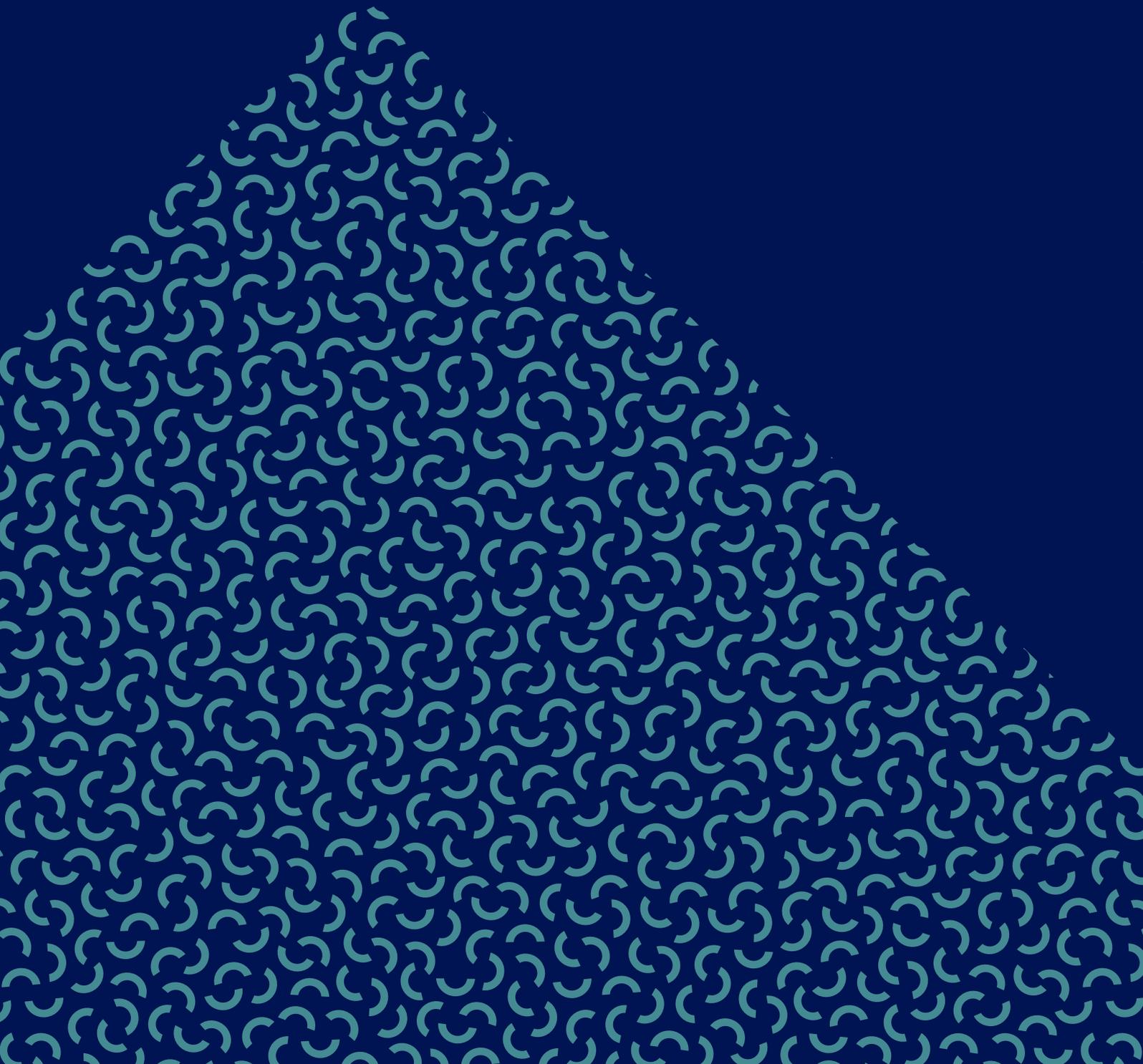
Le bien-être au travail
sous tous les angles

La CSL a eu l'honneur d'accueillir Monsieur Candi Carrera, Country manager chez Microsoft Luxembourg, pour une conférence sur le sujet de l'intelligence artificielle (IA). Il a partagé sa vision sur l'évolution de l'IA depuis ses débuts, les questions qu'elle soulève aujourd'hui, en termes d'éthique, de transparence et de responsabilité mais également les opportunités et les défis pour l'économie et la société de demain.

30 novembre 2021

Conférence :
L'intelligence artificielle
aujourd'hui - Mieux la
connaître, mieux la
comprendre pour
mieux la gérer





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



1. LES ATTRIBUTIONS

La Chambre des salariés défend les intérêts des salariés, des apprentis, des agents CFL et des retraités ayant un statut de droit privé.

En 2021, la CSL compte quelque 550 000 ressortissants.

Sa mission est essentiellement d'ordre consultatif. La consultation des représentants élus des différentes professions est une forme essentielle de la démocratie économique et sociale au Grand-Duché de Luxembourg.

Les attributions de la Chambre des salariés comprennent notamment :

- la sauvegarde et la défense des intérêts des salariés ;
- la participation au processus législatif. Son avis doit être demandé avant le vote définitif, par la Chambre des Députés, des lois et des règlements concernant ses ressortissants ;
- la représentation dans les organes consultatifs de l'État ;
- la surveillance de l'enseignement secondaire général de ses ressortissants et la participation à l'organisation de la formation initiale.

Consciente qu'une formation initiale doit plus que jamais être complétée par une formation continue permanente, la Chambre des salariés consacre, depuis 1971, une grande partie de ses ressources au développement d'offres de formation continue pour adultes.

Dans l'accomplissement de leurs multiples missions, les membres de la Chambre des salariés sont amenés à s'occuper avant tout de la politique économique, sociale, financière et éducative du pays ; une importance primordiale revient à l'étude du droit du travail et de la sécurité sociale.

2. LA STRUCTURE

2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière

Groupe 1 : Sidérurgie



Stéphanie **BAGAGLIA**
OGBL



Nazzareno **BENI**
LCGB



Georges **CONTER**
LCGB



Samuel **FERRAI**
OGBL



Jean-Luc **SCHMIDTGALL**
OGBL

Groupe 2 : Autres industries



Jacques **ADAM**
OGBL



Michel **COLLIN**
LCGB



Vincent **COLLIN**
OGBL



Jean-Jacques **DEOM**
LCGB



Grégory **RENAUD**
LCGB



Roger **RENSONNET**
OGBL



Ralf **SCHMITT**
OGBL



Anne **VAN HEMELRIJCK**
LCGB

Groupe 3 : Constructions



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



Gabriele dit Gab **DI LETIZIA**
LCGB



Josiane **KREMER**
ALEBA



Laurent **MERTZ**
ALEBA



Denise **STEINHÄUSER**
OGBL



Sonia **STOCCHI**
OGBL



Marc **TERZER**
ALEBA



Serge **SCHIMOFF**¹
OGBL

¹ Jean-Marie AZZOLIN a démissionné le 4 mai 2021 et a été remplacé par Serge SCHIMOFF

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



Thomas **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

2.2. Les membres du Comité

Présidente :
Nora BACK (OGBL)

Vice-présidents :
Patrick DURY (LCGB)
Jean-Claude REDING (OGBL)

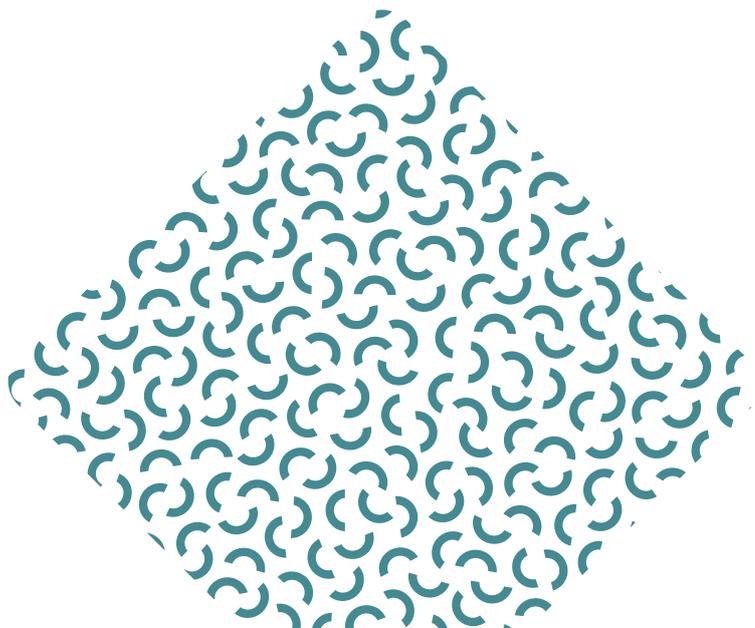
Assesseurs :
Nathalie BECKER (OGBL)
Nazzareno BENI (LCGB)
Vincent COLLIN (OGBL)
Laurent MERTZ (ALEBA)
Dominique MACHADO (LCGB)
Stéphanie OLINGER (LCGB)
José NUNES PINTO (OGBL)
Guy SCHOLZEN (OGBL)
Denise STEINHÄUSER (OGBL)
Nico WENNMACHER (FNCTTFEL)

Président de la Commission des finances :
Gabriel DI LETIZIA (LCGB)

Trésorier :
Henri KREMER (OGBL)

Présidente du Comité à l'égalité :
Sylvie LOMBARDI (OGBL)

Membres cooptés :
Christophe KNEBELER (LCGB)
Carlos PEREIRA (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	LCGB	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. Thomas 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 22 membres de la Commission de la formation professionnelle et formation continue

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

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 HEMELRIJCK	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 THISEN	FNCTTFEL

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

Malgré la situation sanitaire liée à la COVID-19, en plus des 7 Assemblées plénières ordinaires et des 8 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 29 réunions de travail en 2021.

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	5 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	7 réunions
Commission de la formation professionnelle et formation continue	4 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	6 réunions
Comité à l'égalité	2 réunions
Commission des finances	5 réunions

2.5. Le secrétariat

La direction de la Chambre des salariés



Le directeur
Sylvain HOFFMANN



Le directeur adjoint
Carlo FRISING

Les différents départements de la Chambre des salariés et leurs collaborateurs

AVIS ET ÉTUDES

David BÜCHEL
Danielle DALEIDEN
Michel DI FELICE
Nathalie GEORGES
Félix MARTINS DE BRITO
Emilia MINACAPILLI
Martine MIRKES

Joe MOOTZ
Nathalie MOSCHETTI
Claude ROELTGEN
Cédric SANGALETTI
Laurent UHODA
Marco WAGENER

ÉDUCATION ET FORMATION

Estelle ABAUZIT
Walter BERETTINI
Claude CARDOSO
Mireille DE BRUIN
Carole ERNSDORFF
Sandra GRUNEWALD
Chantal JUNK (†)
Véronique KESSLER
Jeannine KOHN
Sharon MARTIN
Alexia MEIER

Audrey MILANI
Alain MULLER
Marina NETTI
Angela PEREIRA
Michèle PISANI
Lynda ROY
Renata SANTINI
Françoise SCHMIT
Melisa SINANOVIC
Nenad SKENDERIJA

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

Alain ANEN
Christine FUNCK
Nathalie GOERGEN

Danielle WEBER
Renée Anne WEBER

SECRÉTARIAT DE DIRECTION ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Cristina BASTOS
Nadine FISCHBACH
Thierry GANTENBEIN
Claudine GASPER
Brigitte LENTZ

Lori LUZZI
Kim PELTIER
Dominique PIRON
Thierry WASSER
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
José CAVACO
Carla CORREIA
Mariana CORREIA
Nuno DA COSTA
Dora DA SILVA
Maria DE OLIVEIRA
Rocco FAUSTO
Filomena FONSECA
Idalina GOMES
Sandra GULIC
Patrice HENGEN
Hanae HIMI (*apprentie*)
Antonietta IMPERATO
Markus KIEFER

Liane LENTZ
Mario MARTIN
Romina MONTEIRO
Estelle MOSCATELLI
Thérèse OBERWEIS
Horacio PEREIRA
Georgina PEREIRA
Rosa RODRIGUES
Frank SCHALZ
Duarte Manuel SERRA E MOURA
Ana SOEIRO
Cristina SOUSA COELHO
Peggy THEIS
Emmanuel VETROMILE

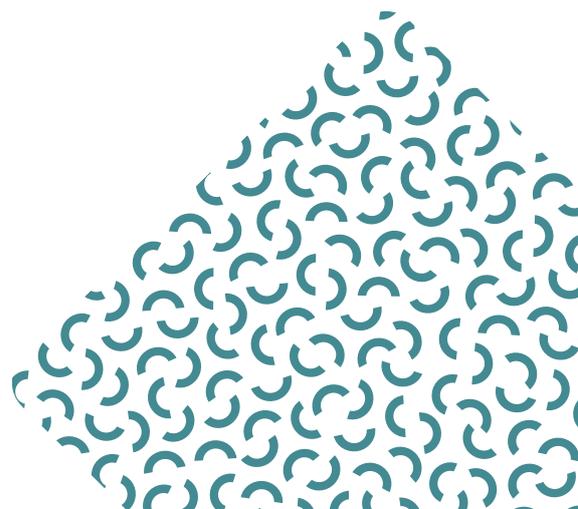
2.6. La délégation du personnel

MEMBRES EFFECTIFS

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

MEMBRES SUPPLÉANTS

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



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)

Le LLLC, le centre de formation de la CSL, se positionne comme un des offreurs majeurs de formation continue au Luxembourg. Depuis décembre 2018, il occupe l'immeuble de la CSL à Bonnevoie, face aux Rotondes et situé à proximité directe de la gare de Luxembourg. Le LLLC est facilement accessible via les transports publics (bus, tram, train).



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



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 est implantée.

SECRÉTARIAT EUROPÉEN COMMUN
DE L'OGBL ET DU LCGB A.s.b.l.

R.C.S. Luxembourg 14 8212
33, rue de Belgique • L-1218 Luxembourg • Téléphone: 20 60 94-1
Téléfax: 49 62 61 • E-mail: info@secec.lu • www.secec.lu



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.



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES

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, Anne Schreiner, Fernand Gales, Chris Scott, Mil Lorang, Erwann Sevellec, Donato Bevilacqua, Monia Haller, Jean-François Hilsemer, François Scornet

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

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, Lynn Settinger, Romance Scheuer, Christophe Knebler, Vanessa Correia

Membres suppléants : Thomas Klein, 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, Antoine Steffen, Christophe Knebler, Vanessa Correia, Georges Conter

Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Serge Schimoff, Alain Fickinger, Henri Kremer, 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 Knebel, Vanessa Correia
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 Knebel, Vanessa Correia
Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, César Dinis¹, 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, Johnny Hilsemer

Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

Membres effectifs : René Birgen, Josy Bourgraff, 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)²

Membre effectif : Félix Martins de Brito

¹ Remplacé par Alain Rolling à partir du 6 juillet 2021

² Lettre du 30 juin 2021

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 Pizzaferr

Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif : Nico Weyland
Membre suppléant : Guy Scholzen

Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Laurent Uhoda
Membre suppléant : Marco Wagener

Conseil technique consultatif des indices des prix de la construction

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

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

Membre effectif : Françoise Schmit

Commerce

Membre effectif : Carlo Frising

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

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 effectifs : Françoise Schmit, Carlo Frising

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

Membres effectifs : Carlo Frising, Claude Cardoso

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

Membre effectif : Carlo Frising

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

Bureau

Membre effectif : 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

Membres effectifs : Françoise Schmit, Claude Cardoso

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

Membres effectifs : Françoise Schmit, Claude Cardoso

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

Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission consultative, congé individuel de formation

Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Membre effectif : Ronny Fritze
Membre suppléant : Roland Lupo

Commission de formation continue

Membre effectif : Claudine Cornely
Membre suppléant : Sandro Rinaldis

Groupe de pilotage de la formation professionnelle

Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit, Claude Cardoso

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 effectifs : 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 : Alain Fickinger

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

Membre effectif : Carlo Frising

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

Membre effectif : Romain Daubenfeld

Membre suppléant : Françoise Schmit

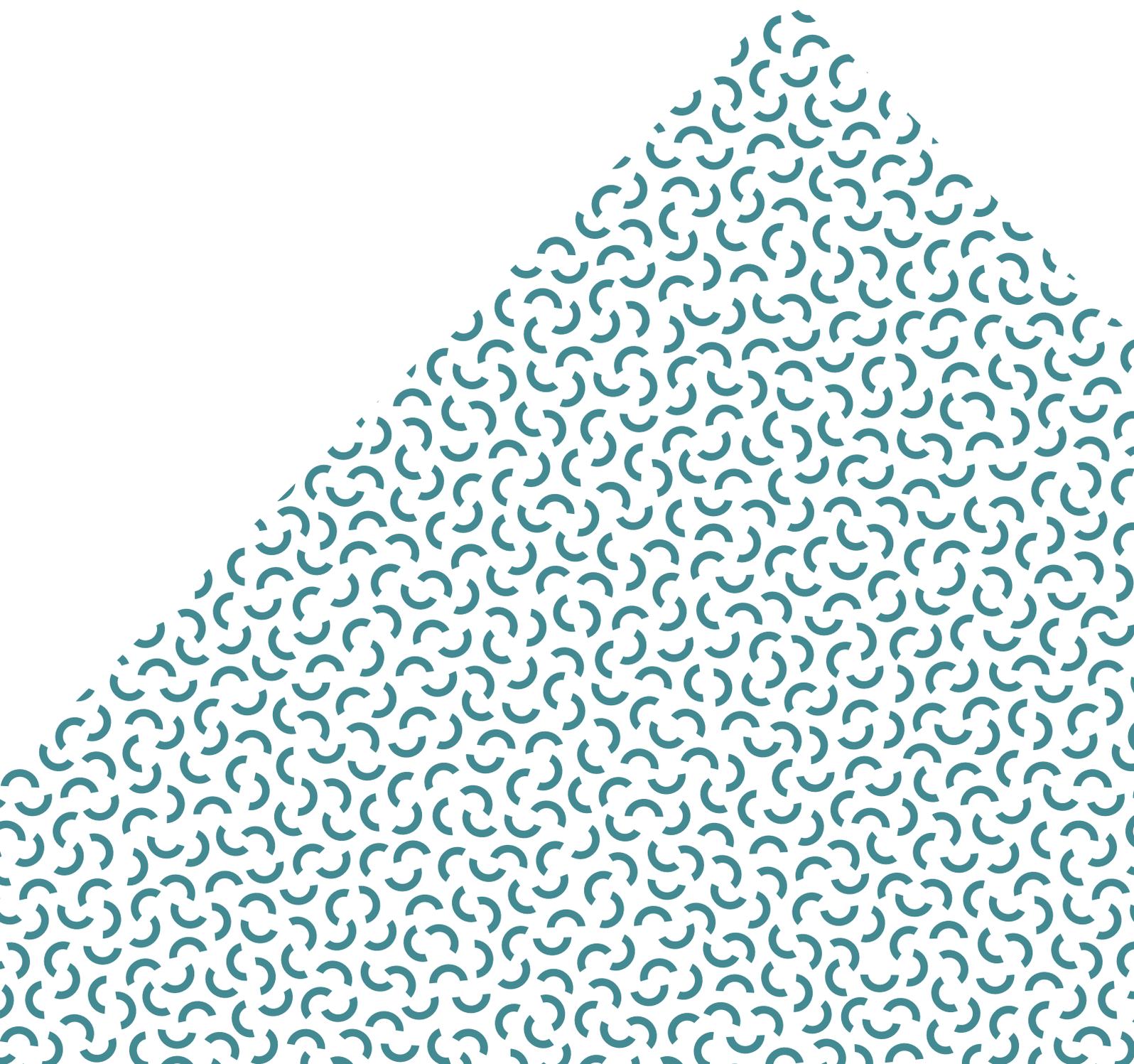
Commission spéciale « Maître de cours pratiques » de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)

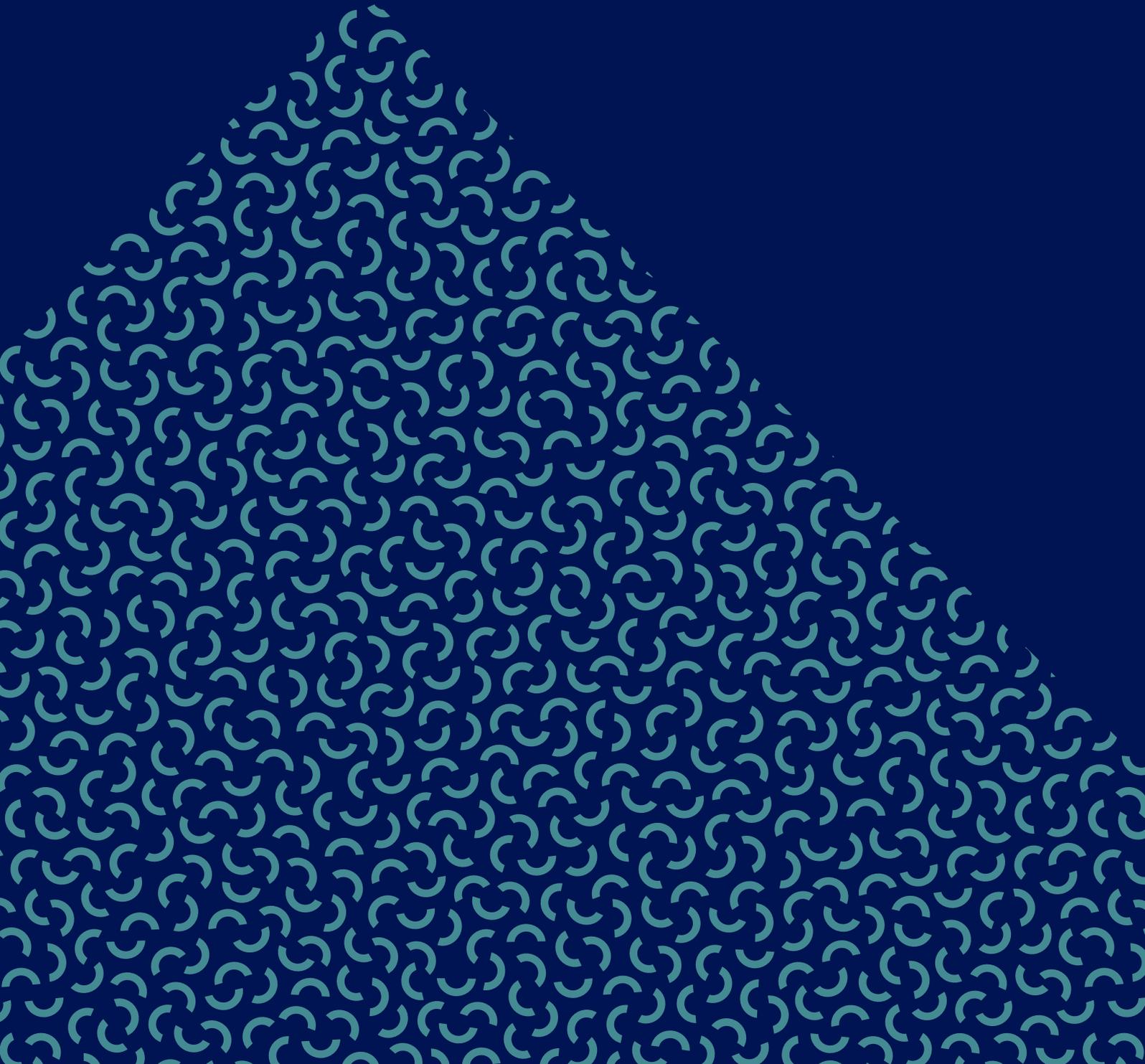
Membre effectif : Tony Ayadi (†)

Membre suppléant : Jos Noesen

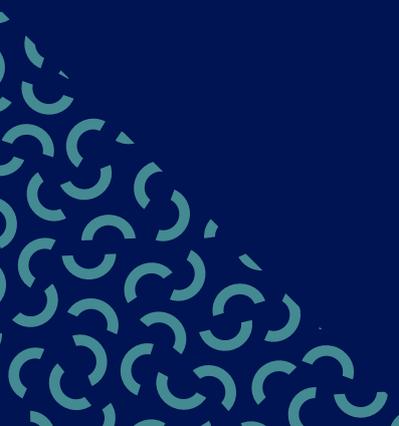
Les membres représentant la CSL dans les commissions nationales de formation de l'enseignement secondaire général, les équipes curriculaires, les équipes d'évaluation, l'office des stages et autres ne sont pas indiqués dans la présente publication.







PARTIE II
**LE BILAN
DES ACTIVITÉS
EN 2021**



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.

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Accès aéroportuaire : amendements	Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi
Accord de protection des investissements entre l'UE et Viêt Nam	Projet de loi
Aide de relance	Projet de loi
Clever fueren	Projet de règlement grand-ducal
Code de la consommation	Projet de loi
Code de la consommation 2	Projet de loi
Constitution : amendements	Propositions de révision
Constitution : droits et libertés	Proposition de révision
Coopération interadministrative et judiciaire	Projet de loi
Dépôt de documents de l'Administration de l'enregistrement	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Fichiers de la Police grand-ducale	Projet de loi
Financement des services publics d'autobus	Projet de loi
Fonds de travaux et copropriété	Projet de loi
Infrastructure ferroviaire	Projet de loi
Média de service public 100,7	Projet de loi
Mesures « prime house »	Projet de règlement grand-ducal
Organisation des marchés de l'électricité et du gaz	Projet de loi
Organisation des services de taxis	Projet de loi
Pacte logement 2.0 : amendements	Amendements au projet de loi
Prêts climatiques	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Procédure électorale : chambres professionnelles	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal + Amendements
Programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025	Projet de loi
Programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025 : Amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Projet de Budget de l'État pour l'exercice 2022	Projet de loi
Projet de Budget de l'État pour l'exercice 2022 : amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Recensement	Projet de règlement grand-ducal
Régime d'aides pour entreprises (2)	Proposition de loi
Règlements d'exécution du projet de loi « budget 2022 »	Projets de règlements grand-ducaux
Révision de la Constitution	Proposition de révision
Transports publics	Projet de loi
Wunne mat der Wooltz	Projet de loi

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Adaptations du Code de la sécurité sociale	Projet de loi
Aide au logement	Proposition de loi
Aide financière de l'État pour études supérieures	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
ASBL et fondations	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Chômage partiel	Projet de loi
Chômage partiel (2)	Projet de loi
Chômage partiel : indemnisation	Projet de règlement grand-ducal
Comité permanent du travail et de l'emploi	Projet de loi
Concept sanitaire des structures d'hébergement pour personnes âgées et des réseaux d'aides et de soins	Proposition de loi
Congé parental	Proposition de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales extraordinaire	Projet de loi
Congé pour raisons familiales extraordinaire II	Projets de loi + Projets de règlements grand-ducaux
Congé pour raisons familiales extraordinaire III	Projet de loi
Délai pour la remise du certificat médical	Projet de loi
Détachement des travailleurs	Projet de loi
Droit à la déconnexion	Projet de loi
Exercice de professions médicales	Avant-projet de loi
Harcèlement moral	Projet de loi
Indemnité de préretraite	Projet de loi
Indemnités pour dommages de guerre corporels	Projet de règlement grand-ducal
Modifications « loi COVID-19 » (7)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (10)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (12)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (12) : amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (13)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (14)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (14) : amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (15)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (16) + amendements	Projet de loi + Amendements
Modifications « loi COVID-19 » (17)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (17) : amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (18)	Projet de loi
Modifications « loi COVID-19 » (18) : amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Nomenclature des actes et services des médecins	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services des médecins : vaccination cabinet	Projet de règlement grand-ducal
Obligation de test COVID-19 dans certaines structures + amendements	Proposition de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Prestations familiales	Projet de loi
Prestations familiales II	Proposition de loi
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Prime house	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Qualité des services pour personnes âgées : amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Réajustement des pensions	Projet de règlement grand-ducal
Régime d'aide pour travailleurs indépendants	Projet de loi
Régime d'aides pour les entreprises	Projet de loi
Régime d'aides pour les entreprises (2)	Proposition de loi
Revalorisation des prestations familiales	Proposition de loi
SERVIOR	Projet de loi
Télétravail	Projet de loi

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Évaluation et promotion des élèves de la formation professionnelle	Projet de règlement grand-ducal
Évaluation et promotion des élèves de la formation professionnelle (2)	Projet de règlement grand-ducal
Liste des formations de technicien admissibles au DAP	Projet de règlement grand-ducal
Observatoire national de l'enfance, de la jeunesse et de la qualité scolaire	Projet de loi
Professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle	Projet de règlement grand-ducal

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Le budget

Avis III/57/2021 relatif au projet de loi et aux amendements gouvernementaux concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2022.

De l'avis de la Chambre des salariés, le budget de l'État pour l'exercice 2022 affiche une dynamique budgétaire qui est nécessaire pour ne pas répéter les erreurs postérieures à la crise de 2009, où les dirigeants européens et luxembourgeois, par une politique restrictive, avaient cassé la relance économique ainsi que le redressement de la situation sociale et des finances publiques.

Par ailleurs, des moyens budgétaires considérables doivent être consacrés aux défis énormes qui se présentent à nous, en termes de lutte contre les inégalités, de numérisation, de logement et de transition écologique – qui constituent des priorités affichées par le gouvernement dans le cadre du projet de budget. Or, le budget manque à tout le moins soit d'ambition, soit de transparence.

La situation économique au Luxembourg reste relativement favorable, notamment en comparaison internationale ; les caractéristiques de l'économie luxembourgeoise ont permis au pays de tirer son épingle du jeu en matière de croissance économique. Si la progression de l'emploi reste vigoureuse, quoique à un rythme un peu moins effréné qu'à l'accoutumé, ce sont surtout, à côté du fait que la crise sanitaire n'est pas encore surmontée, les problèmes d'approvisionnement et notamment les tensions inflationnistes (y liées) qui inquiètent.

Toutefois, l'explosion des prix énergétiques ne constitue pas seulement une menace pour la reprise économique, mais, avant tout, aussi pour la situation financière de nombreux ménages (déjà lourdement impactés par l'explosion des prix du logement). Le projet de budget reste muet quant à cette problématique brûlante, et la CSL demande que la compensation sociale de cette flambée des prix énergétiques pour les ménages modestes et moyens constitue un élément crucial de l'action publique en 2022.

Elle s'avère d'autant plus importante que la situation sociale ne connaît pas d'évolution propice au Luxembourg. Si certains indicateurs témoignent d'une stabilisation à un haut niveau défavorable en 2020, d'autres laissent entrevoir une dégradation supplémentaire de la situation.

La CSL reste convaincue de la nécessité d'un véritable plan de lutte contre les inégalités sociales, face aux annonces décevantes.

La CSL appelle à des augmentations structurelles de plusieurs prestations sociales, à l'instar des prestations familiales, du REVIS, de l'allocation de vie chère, du complément d'accueil gérontologique, de la pension minimale et du salaire social minimum ainsi que des adaptations fiscales au bénéfice surtout des familles monoparentales.

Les finances publiques luxembourgeoises restent structurellement saines, même si elles ont évidemment été fortement impactées par la crise. Toutefois, au vu des projections budgétaires à moyen terme établies dans le cadre du projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025, il appert que le Luxembourg respectera tous les critères européens dès 2022, à savoir en termes de déficit public, de dette publique et de solde structurel et qu'il reste un élève modèle en la matière.

Rappelons que ces critères ne sont pas applicables en 2020, 2021 et 2022. La CSL plaide pour l'introduction d'une règle d'or en termes de finances publiques, qui traitera à part les dépenses d'investissements nécessaires pour préparer l'avenir.

Dans un contexte de sortie de crise et de relance, les investissements publics revêtent un caractère encore plus important que d'habitude : il s'agit là, en effet, de l'outil par excellence dont disposent les pouvoirs publics afin de stabiliser et renforcer l'activité économique. Qui plus est, dans une telle situation, les politiques de relance par le biais des investissements publics sont particulièrement efficaces.

La CSL soutient donc le gouvernement dans sa politique d'investissement ambitieuse. Toutefois, face au manque de clarté et de transparence concernant les dépenses et les investissements publics en matière de transition écologique et à l'urgence croissante de la mise en œuvre de mesures fortes et pertinentes pour – à défaut de contrer – au moins atténuer le changement climatique, la CSL appelle le gouvernement à ne pas se contenter d'annoncer des sommes globales, aussi faramineuses soient-elles, mais à détailler les projets financés par leur biais ainsi que leurs impacts escomptés.

Alors que la réforme fiscale annoncée par le gouvernement est reportée, il convient néanmoins de relever que l'inaction de ce dernier engendre une augmentation fiscale à deux niveaux.

Premièrement, la taxe carbone continue d'augmenter dans un contexte d'explosion des prix énergétiques.

Deuxièmement, la non-adaptation du barème d'imposition à l'inflation depuis des années constitue, de fait, une augmentation de la pression fiscale, notamment pour les classes à faible et à moyen revenu.

La CSL demande une telle adaptation du barème à laquelle s'ajoute la nécessité d'une adaptation des crédits d'impôts et des mesures de tempérament fiscal qui, pour ces dernières, n'ont plus été adaptées depuis une éternité. En outre, de manière générale, l'imposition des revenus du capital reste faible. Une imposition plus forte de ces revenus, et au moins égale à celle des salaires, serait non seulement socialement plus juste, mais permettrait également de contribuer à financer les allègements requis par ailleurs.

2.2. Les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19

Au cours de l'année, la Chambre des salariés a avisé une vingtaine de projets de loi ayant pour objet de modifier la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie COVID-19 (ci-après « loi COVID »).

Ces projets de loi avaient à chaque fois pour finalité de prolonger les mesures de lutte contre la pandémie pour une période déterminée, tout en prévoyant un certain nombre d'adaptations.

La CSL a formulé différentes remarques.

Voici les plus importantes :

La CSL a constaté qu'à côté des restrictions et interdictions prorogées à chaque fois pour des périodes plus ou moins courtes, adaptées de manière pas toujours compréhensible, les autorités ne semblent, depuis le début de la crise sanitaire, début qui remonte maintenant à plus d'une année, pas suffisamment avoir adapté le dispositif médical de la prise en charge des malades.

Ainsi, comment se fait-il, qu'un an après la crise sanitaire, le Luxembourg n'ait pas su mieux s'organiser en augmentant ses capacités de prise en charge médicales, alors que des personnes gravement malades, nécessitant une assistance médicale respiratoire majeure, ont dû être emmenées dans les pays voisins, eux-mêmes largement impactés et surchargés de patients, et cela faute de matériel et de personnel pour les soigner ?

Cette interrogation ne fait que confirmer le problème de la gestion de la santé publique que la CSL pointe depuis de nombreuses années et qui s'est largement amplifié avec la crise sanitaire liée à la COVID-19.

De manière générale, toutes les personnes physiques et morales que l'État a empêché et continue d'empêcher de travailler et de gagner leur vie pendant la crise sanitaire, doivent être indemnisées de tout préjudice subi de ce fait.

Il est fondamentalement important que tout mécanisme de prise en charge soit maintenu jusqu'au bout de la crise (chômage partiel, aides aux entreprises).

La CSL regrette que les nombreuses mesures mises en place depuis le début de la crise et que les citoyens doivent respecter sous peine de sévères sanctions, ne contiennent pas de règles plus strictes relatives à la sécurité et santé des salariés au travail, à mettre en œuvre par les employeurs.

Cela est d'autant plus grave que le lieu de travail reste un endroit où des personnes se rencontrent et où il y a de forts risques de contagion si l'employeur ne met pas correctement en place le dispositif de protection et de gestion sanitaire tel que recommandé par les autorités.

En décembre 2021, la CSL a pris acte de la décision du Gouvernement d'introduire le COVIDCheck « 3G » de manière obligatoire dans le monde du travail.

Elle a néanmoins donné à considérer qu'il ne sera pas facile pour les salariés de se faire tester sur le weekend de façon à disposer d'un certificat de test négatif pour le lundi matin (pour ceux qui en auront besoin). Le Gouvernement doit ainsi mettre en place des endroits où ces salariés pourront aller effectuer leur test au cours du weekend.

Si la CSL approuve la protection contre le licenciement de laquelle la mesure est assortie, elle insiste néanmoins particulièrement pour que l'État en contrepartie de cette mesure, mette à disposition des salariés la possibilité d'effectuer gratuitement des tests COVID notamment pour ceux qui sont moins bien situés ou défavorisés et leurs familles, la non-gratuité des tests, pourrait avoir des conséquences dramatiques si en raison du coût que représente l'obligation de se soumettre à ces tests pour accéder à leur lieu de travail, ces salariés devraient y renoncer avec la conséquence de ne plus disposer de leur salaire intégral.

Cette gratuité des tests est en outre aussi très importante pour les personnes qui ne peuvent, pour des raisons médicales, pas se faire vacciner et pour lesquelles l'accès gratuit aux tests doit être maintenu.

À titre subsidiaire et à défaut de prise en charge de ces tests par l'État, l'employeur devrait les prendre

en charge, à l'image des règles applicables pour le secteur de la santé et des soins.

À défaut de ce faire, la loi COVID génère une différence de traitement injustifiée entre les salariés des différents secteurs.

Pour la CSL se pose de plus en particulier la question de la prise en charge des tests de dépistage pour les apprentis/stagiaires qui ne sont ni vaccinés, ni guéris. Sont concernés notamment les apprentis sous contrat d'apprentissage et les élèves ou étudiants devant obligatoirement effectuer un stage dans le cadre de leur formation ou études de niveau secondaire ou post-secondaire. N'est-il pas souhaitable de transposer les mêmes dispositions quant aux tests gratuits en vigueur dans les établissements scolaires en milieu professionnel ?

Le travailleur désigné et/ou le tuteur en entreprise pourraient-être autorisés à effectuer ces tests afin que les personnes concernées puissent effectuer leur formation en entreprise.

De l'avis de la CSL, il importe de prévoir des dispositions identiques en matière de « testing » pour la formation en milieu scolaire et en milieu professionnel.

Sinon d'autres pistes pourraient également être envisagées afin de ne pas pénaliser/molester financièrement les apprentis ou élèves stagiaires.

À titre d'exemple, des bons pourraient leur être distribués afin de leur permettre de se faire tester gratuitement et ainsi leur garantir de suivre leur formation ou stage en milieu professionnel.

La CSL s'est également posé la question de la mise en pratique de ce régime dans certains secteurs, notamment celui du transport aérien.

La CSL a en outre rappelé que si la vaccination est un moyen efficace de lutte contre la pandémie et qu'il faut intensifier et mieux cibler la campagne de sensibilisation y relative, il est néanmoins en parallèle aussi très important dans un pays démocratique de maintenir les droits et libertés fondamentaux des individus à un niveau très élevé.

Enfin, la CSL a demandé aux autorités, si, eu égard à la situation pandémique actuelle, il ne serait pas opportun de réintroduire un mécanisme de « large scale testing », afin de permettre le monitoring régulier de la population aussi bien vaccinée, rétablie que ni vaccinée et ni rétablie.

2.3. Les amendements gouvernementaux sur les associations sans but lucratif et les fondations

Avis III/53/2021 relatif au projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi n° 6054 sur les associations sans but lucratif et les fondations.

La Chambre des salariés, saisie du projet de loi sur les associations sans but lucratif et les fondations, a salué la volonté du gouvernement d'avoir légiféré en la matière et a constaté que le projet de loi apporte de nombreuses modifications tout à fait louables et positives.

Il n'empêche que d'un côté, elle ait fait un certain nombre de remarques générales et ponctuelles et de l'autre, proposé quatre éléments de réflexion qui devraient trouver une répercussion dans la nouvelle législation sur les ASBL et dont la teneur était la suivante :

- Les associations peuvent être, tel que décrit dans l'introduction de son avis, les acteurs même du dialogue interculturel. Dans la pratique néanmoins on est confronté à de maints problèmes, et tout banalement aux problèmes de traduction et d'interprétariat qui représentent de lourdes charges pour les ASBL.

Même si à l'étranger il n'existe pas de système de subvention dans ce contexte, le Luxembourg est – les politiques ne cessent de le répéter – dans une situation atypique dans la mesure où les communautés nationales et ethniques au Grand-Duché sont très diverses.

- Il faudrait introduire des allègements fiscaux pour promouvoir le bénévolat. Prenons le cas d'une personne qui voudrait consacrer une partie de son temps à une activité associative. Elle demanderait une réduction de ses heures de travail (et de sa rémunération) à son employeur. En contrepartie elle aurait droit à un allègement fiscal sur les revenus restants. La législation allemande fournit à ce propos des modèles intéressants.
- Il faudrait instaurer un congé pour les personnes qui sont actives dans une ASBL à l'instar de celui qui existe déjà dans le domaine sportif et de développement. Citons à titre d'exemple des réunions convoquées par des administrations qui se font, en règle générale, pendant les heures de travail de celles-ci et auxquelles des associations sont invitées. Un tel congé pourrait faciliter et promouvoir l'engagement associatif et le bénévolat des citoyens en leur permettant de se dispenser de leur activité professionnelle.
- L'appui au mouvement associatif est varié et consistant de la part des pouvoirs publics nationaux et communaux. Pour autant toutes les associations ne disposent pas d'infrastructures et de locaux propres. Voilà pourquoi la CSL propose la création de « maisons des associations » par les pouvoirs publics qui favoriseraient par là-même la collaboration entre les associations.

La CSL se doit de constater que le projet d'amendements gouvernementaux donne satisfaction à bon nombre de remarques formulées dans son avis initial, dont notamment :

- en ce qui concerne le régime comptable et le contrôle des documents comptables annuels la catégorisation des associations en petites, moyennes et grandes associations ;
- la définition de l'ASBL en préconisant le maintien de la formulation actuelle de ne pas cumuler les deux conditions, à savoir, ne pas se livrer à des opérations industrielles ou commerciales et ne pas chercher à procurer un gain matériel à ses membres.

Il n'en reste pas moins que la CSL ne peut approuver la disposition prévoyant que « aux fins de détermination du régime comptable qui lui est applicable, l'association reconnue d'utilité publique appartient à la catégorie des « grandes associations » définies à l'article 18 ».

La CSL est d'avis que le régime comptable des associations d'utilité publique doit être défini en fonction de la nature et de l'étendue de ses activités conformément à l'article 18 qui prévoit une classification en trois catégories des ASBL – les petites, les moyennes et les grandes associations – en fonction de trois critères que sont le nombre de personnes employés à plein temps, le seuil des revenus et le seuil des actifs et s'oppose par conséquent à une classification d'office des associations d'utilité publique dans la catégorie des « grandes associations ».

La CSL estime que l'obligation de soumettre un rapport d'activité détaillé de l'exercice social écoulé au Ministre ayant la Justice dans ses attributions afin que ce dernier soit informé des activités réalisées par l'association, est en elle-même suffisante et proportionnée au regard de l'objectif d'intérêt général poursuivi, de son caractère permanent ainsi que du régime fiscal privilégié qui est associé à ce statut.

2.4. L'avant-projet de loi permettant aux médecins et professionnels de santé de se regrouper sous forme sociétaire

Avis III/61/2021 relatif à l'avant-projet de loi portant modification

1° de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire ;

2° de la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé ;

3° de la loi modifiée du 14 juillet 2015 portant création de la profession de psychothérapeute.

Le présent projet de loi a pour principal objet d'élargir le droit d'association entre médecins, entre médecins-dentistes, entre médecins-vétérinaires, entre psychothérapeutes et entre professionnels de santé visés par la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé (ci-après ensemble désignés comme les « médecins et professionnels de santé ») en leur permettant de procéder à la constitution d'une société civile au sens de l'article 1832 du code civil ou d'une société de forme commerciale mais de nature civile pour l'exercice de leur profession.

Consultée pour avis, la Chambre des salariés a émis les observations suivantes concernant l'avant-projet de loi :

Un avant-projet de loi élaboré par l'AMMD !

Sous le faux prétexte que les professions de médecins et de professionnels de santé ne peuvent être rendues plus attrayantes que par le biais d'un

regroupement sous forme sociétaire sans qu'une telle prétention ne soit documentée par des études et chiffres vérifiables, le Gouvernement a repris un texte, élaboré par l'AMMD voire une société d'avocats, taillé sur mesure et qui n'a pour ambition autre que de satisfaire les intérêts des médecins libéraux au détriment du système de santé publique.

La finalité du lucre d'une société, qu'elle soit de nature commerciale ou civile, n'est pas compatible avec les principes essentiels de la déontologie médicale !

Les principes de déontologie médicale comme le désintéressement du médecin qui consiste à se détacher de tout intérêt personnel en mettant en médias l'état de santé du patient sont en contradiction flagrante avec la finalité même d'une société, qu'elle soit civile ou commerciale, dans laquelle le médecin s'associe et dont la finalité consiste, de par sa nature, à faire des bénéfices. Voilà pourquoi la CSL ne saurait partager l'opinion des auteurs du projet de loi comme quoi la profession de médecin serait comparable avec celle des avocats, experts-comptables ou architectes.

La santé n'est pas un bien marchand soumis aux règles de la concurrence du marché !

À part une obligation d'intérêt général consistant à assurer les services de permanence et d'urgence, un autre aspect qui dissocie les professions de méde-

cins et de professionnels de santé des autres professions précitées est la nature de la prestation qu'ils dispensent.

La santé, contrairement aux prestations des autres professions libérales, n'est pas un bien marchand et l'acte médical qui est à la base ne peut pas être considéré comme une denrée, une marchandise échangée pour une contrepartie financière. Le médecin ne « vend » pas des ordonnances ou des soins, ou des certificats. Le « contrat de soins » qui est à la base de la responsabilité médicale n'est pas une convention commerciale, ni un marché. C'est un contrat tacite, où ce qu'apporte l'un n'est pas l'équivalent de ce qu'apporte l'autre. Le médecin s'engage à donner les soins adéquats qui ne sont pas définis par avance et qui diffèrent selon les circonstances.

Par ailleurs, les tarifs pour les actes médicaux et techniques des médecins et professionnels de santé ne sont pas fixés selon les règles du marché en fonction de l'offre et de la demande, mais par conventionnement d'un commun accord avec la CNS.

La finalité du conventionnement consiste justement à permettre l'accès universel aux soins de tous les assurés en assurant une prise en charge de leur coût, quelle que soit leur situation de leur revenu ; ceci tout en garantissant simultanément une rétribution convenable aux prestataires en question. S'il n'est pas immoral que le gain soit le moteur d'une entreprise commerciale, la rentabilité ne peut être l'objectif principal des médecins et professionnels de santé.

La possibilité d'acquérir des appareils et équipements médicaux jusque-là réservés aux établissements hospitaliers dans des cabinets médicaux privés risque d'entraîner le déconventionnement et, par là, de mettre en question l'accès universel aux soins de santé.

Dans deux affaires, le tribunal administratif a décidé suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle que la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire renvoyant à un règlement grand-ducal pour fixer une liste d'appareils interdits d'acquisition sans fournir dans la loi même des éléments pouvant permettre de déterminer de manière suffisamment spécifique les caractéristiques substantielles des équipements ainsi visés, n'est pas conforme à la Constitution. De la sorte, la décision ministérielle refusant au requérant l'autorisation d'acquérir respectivement un scanner et un IRM pour son centre médical a été annulée pour défaut de base légale.

Or, permettre aux médecins libéraux d'acquérir des appareils et équipements médicaux jusque-là réservés aux établissements hospitaliers dans des cabinets médicaux privés aura comme effet que d'une part, la CNS sera obligée de continuer à financer les

scanners installés dans les établissements hospitaliers sur base du principe de la budgétisation malgré le risque que de plus en plus de patients recourent, pour diverses raisons, aux équipements médicaux situés dans les cabinets privés et d'autre part, que le coût pour l'assurance maladie augmentera du fait de la prolifération de tels équipements médicaux dans des cabinets privés générant ainsi une augmentation des prestations en relation avec ces équipements, avec le risque que les mêmes équipements dans les établissements hospitaliers seront progressivement abandonnés.

Comme le tribunal a néanmoins décidé que le principe d'égalité de traitement entre médecins pratiquant en milieu hospitalier et ceux pratiquant en milieu extrahospitalier ne joue pas en ce qui concerne la prise en charge financière des équipements médicaux litigieux, il en résulte que pour rentabiliser les équipements en milieu extrahospitalier financés par leurs propres soins, les médecins plaideront pour une libre tarification des prestations et donc pour une sortie du conventionnement et de la tarification avec la CNS lesquels ont assuré jusqu'aujourd'hui l'accès universel des assurés aux soins de santé.

Le déconventionnement aura pour effet qu'on aboutira à une médecine à deux vitesses où les assurés bien lotis se feront traiter dans des cabinets médicaux à leurs frais ou par le biais d'assurances complémentaires coûteuses et le reste des assurés dans les structures hospitalisées avec des conséquences néfastes pour le financement et la rentabilité des équipements médicaux y installés et pour la planification hospitalière à moyen et à long terme. La conséquence qui en résultera est que le système obligatoire d'assurance maladie perdra de sa raison d'être au profit d'assurances privées complémentaires et mettra en question l'accès universel aux soins de santé.

Afin d'éviter un tel scénario, la CSL exhorte le législateur de modifier l'article 19 de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire en fixant des critères objectifs, légitimes et vérifiables pour interdire ou limiter certains équipements médicaux en milieu extrahospitalier.

Une externalisation des soins de santé du milieu hospitalier vers le milieu extrahospitalier ne peut se faire que sous la responsabilité et la gestion des établissements hospitaliers.

Pour autant qu'elle se fasse en faveur de l'intérêt du patient, une externalisation/déconcentration de services médicaux du milieu hospitalier vers le milieu extrahospitalier ne peut avoir lieu que si ces derniers restent sous la responsabilité et la gestion des quatre centres hospitaliers qui existent dans notre pays.

Dans ce contexte, la salarisation des médecins serait le meilleur moyen pour assurer, d'une part, un bon fonctionnement et une organisation efficiente entre les établissements hospitaliers et les centres médicaux externalisés et d'autre part pour offrir aux médecins et autres professionnels de santé des conditions de travail et de rémunération attractives en harmonie avec leur vie privée (work-life balance). L'intérêt doit tourner autour de la sauvegarde et de la multidisciplinarité des soins dans les infrastructures hospitalières lesquelles constituent le principal du système de santé publique. La question de savoir si des soins peuvent être dispensés en dehors de ces structures est une question accessoire qui doit être appréciée en fonction de la fonctionnalité et de l'opérabilité du système hospitalier.

2.5. Les prestations familiales

Avis III/36/2021 relatif au projet de loi portant modification

- *du Code de la sécurité sociale ;*
 - *du Code du travail ;*
 - 1° *de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;*
 - 2° *de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.*
1. Ce projet de loi a pour principal objet l'adaptation des articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale qui déterminent les conditions d'octroi de l'allocation familiale, qui ont été jugés contraires au droit européen, par un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la « CJUE ») du 2 avril 2020 (Arrêt C-802/18).
 2. Il réintroduit également 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.
 3. Le présent projet de loi vise en outre à modifier les conditions d'octroi d'un congé parental et plus précisément à supprimer la condition que le parent travaille au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant au Luxembourg, afin de tenir compte d'un autre arrêt de la CJUE du 27 février 2021 (Arrêt C-129/20).
 4. Enfin, il est procédé à des adaptations ponctuelles pour réparer des imprécisions ou des incohérences.

De manière générale, la Chambre des salariés a été outrée par le fait que le législateur puisse soumettre un texte aussi dévastateur pour la cohésion sociale du pays.

En effet, aux yeux de la CSL, ce projet de loi risquait d'attiser les rancœurs entre résidents et non-résidents.

La CSL regrette dans ce contexte l'absence de lien faite entre le présent projet de loi et la loi relative à l'organisation hospitalière alors que le projet risque d'avoir un grand impact (négatif) sur cette dernière.

Du fait que le système actuel de santé publique nécessite d'être développé encore davantage compte tenu de la pandémie COVID-19 que nous vivons actuellement tant en ce qui concerne les infrastructures hospitalières que les différentes professions y exercées, la CSL demande le retrait sans délai du présent avant-projet de loi et une discussion approfondie avec les partenaires sociaux sur l'orientation et la finalité de notre système de santé publique.

Ensuite, ce projet de loi engendrait un nouveau paradigme, et ce pour la deuxième fois. Si au début de la mise en œuvre de la politique familiale luxembourgeoise, les prestations familiales étaient versées aux parents pour pallier la charge financière que représente l'arrivée d'un enfant, il a ensuite été décidé que l'enfant devait être au centre de toute aide familiale ; ce qui est selon la CSL la seule bonne approche. Pourtant avec ce texte, un changement radical de paradigme s'opérait à nouveau : l'enfant n'est plus au centre du processus mais bien ses parents devenant les garants de l'octroi ou non des prestations familiales.

Enfin, la CSL dénonçait le fait que le gouvernement ne tenait pas ses engagements. Un accord avait été signé en 2014 avec les syndicats au sujet de l'adaptation des prestations familiales et jusque-là rien n'avait été entrepris pour assurer les promesses faites à l'époque !

Aussi, la CSL n'avait pas approuvé le projet de loi soumis pour avis.

Seule l'abolition de la condition d'emploi au moment de la naissance de l'enfant en matière de congé parental pouvait recevoir son approbation.

La CSL déplorait aussi fortement la solution choisie pour mettre en application l'arrêt de la CJUE du 2 avril 2020 concernant les allocations familiales.

La refonte des articles applicables était jugée excessive et ne supprimait qu'en apparence la discrimination des frontaliers, tout en créant d'autres discriminations.

Du point de vue de la CSL, seule compte la définition des membres de la famille telle qu'elle résulte du droit de l'Union européenne et notamment de la jurisprudence de la CJUE, afin de ne pas discriminer les familles recomposées, sous peine que le Luxem-

bourg se voit de nouveau épinglé par le juge européen, que ce soit la CJUE ou la CEDH.

D'autres situations, telles que celle des salariés à statut précaire (p. ex. les salariés intérimaires) ou encore celle des personnes non affiliées au titre d'une activité professionnelle d'une pension ou d'un autre revenu donnant lieu à cotisation au titre de l'assurance maladie (p. ex. deux parents étudiants), doivent être prises en considération de manière spécifique afin de protéger les enfants de ces salariés.

Concernant l'indexation des prestations familiales, la CSL préconisait des aménagements au projet de loi afin de répondre aux besoins des familles lésées depuis 2006 et de promouvoir une politique familiale ambitieuse moyennant une augmentation structurelle des prestations familiales.

La CSL demandait au moins que la prochaine tranche indiciaire soit prise en compte par le présent projet de loi.

Enfin, la CSL critiquait fortement le fait que le projet de loi ne considère que les allocations familiales, à savoir l'allocation de base et les majorations d'âge, comme montants soumis au système d'indexation automatique, en ignorant l'allocation spéciale supplémentaire, l'allocation de rentrée scolaire et l'allocation de naissance.

Avis III/41/2021 relatif à la proposition de loi portant modification du livre IV du Code de la sécurité sociale en vue d'augmenter le montant de l'allocation familiale et d'introduire une allocation complémentaire pour familles nombreuses.

1. Cette proposition de loi (n°7788) a pour principal objet la modification du livre IV du Code de la sécurité sociale en vue d'augmenter le montant de l'allocation familiale et d'introduire une allocation complémentaire pour familles nombreuses.
2. Elle (ré)introduit l'indexation automatique de l'allocation familiale, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.
3. Cette proposition de loi vise aussi l'introduction d'une allocation complémentaire pour familles nombreuses échelonnée socialement

L'auteur de la proposition de loi entend (ré)introduire le système d'indexation automatique de l'allocation familiale, et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

Si la Chambre des salariés Luxembourg ne peut qu'approuver et soutenir l'idée d'une indexation des allocations, elle regrette cependant que la proposition de loi n'aille pas assez loin sur ce point et ne considère que les allocations familiales, à savoir l'allocation de base et les majorations d'âge, comme montants soumis au système d'indexation automatique.

Aux yeux de la CSL, l'allocation de rentrée scolaire, l'allocation de naissance et l'allocation spéciale supplémentaire doivent également suivre l'indice du coût de la vie. Concernant cette dernière, la CSL recommande que le montant accordé soit aligné sur celui des allocations familiales, comme c'était le cas avant la réforme de 2016.

Selon la proposition de loi, il est prévu l'introduction d'une allocation complémentaire pour familles nombreuses qui serait « versée à toute personne ayant à sa charge au moins trois enfants qu'ils soient nés dans le mariage, hors mariages ou adoptés (...) ».

Aux yeux de la CSL, il s'agit d'une politique qui désavoue quelque peu l'enfant comme que bénéficiaire en tant que tel. Aussi, la CSL prône davantage une augmentation du montant unique et identique pour chaque enfant.

Avis III/63/2021 relatif à la proposition de loi concernant la revalorisation des prestations familiales modifiant :

- *le Code de la sécurité sociale ;*
- *la loi du 23 juillet 2016 portant modification ;*
 - 1° *du Code de la sécurité sociale,*
 - 2° *de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant.*

L'auteur de la proposition de loi entend revaloriser de minimum 10,38% toutes les prestations familiales, à savoir, les allocations familiales y inclus les majorations d'âge, l'allocation de rentrée scolaire, l'allocation spéciale supplémentaire et l'allocation de naissance.

Il y est aussi prévu une réintroduction de l'indexation automatique de toutes les prestations familiales et pas seulement les allocations familiales.

Aussi, les montants proposés dans le texte correspondent aux montants revalorisés et au nombre cent de l'indice pondéré du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 ce qui garantit de fait leur indexation automatique dès l'enclenchement d'un nouvel index.

La Chambre des salariés Luxembourg ne pouvait qu'approuver et soutenir cette proposition de loi qui abonde dans le sens de la CSL par rapport au dossier des prestations familiales.

En effet, à maintes reprises la CSL avait demandé la revalorisation des montants et le retour à l'indexation de toutes les prestations familiales.

2.6. SERVIOR

Avis III/15/2021 relatif au projet de loi modifiant la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création de deux établissements publics dénommés :

1° Centres, Foyers et Services pour personnes âgées ;

2° Centres de gériatrie.

Ce projet de loi a pour objet d'adapter l'objet et la gouvernance de l'établissement public « Centres, Foyers et Services pour personnes âgées » dénommé SERVIOR aux réalités et besoins d'aujourd'hui.

À côté de l'hébergement des personnes âgées et de la création de structures fournissant des prestations d'aides et de soins, activités soumises à un agrément conformément à l'article 1^{er} de la loi dite ASFT, le projet de loi prévoit la création et la fourniture de prestations dans les domaines administratif, technique, logistique et de restauration offertes dans le cadre des activités en faveur de toutes les catégories de personnes qui tombent sous l'application de l'article 1^{er} de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique et de la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière. Le nouvel objet prévu par le projet de loi devrait ainsi permettre à SERVIOR de créer des sociétés et de prendre des participations, même minoritaires, dans d'autres sociétés. Ceci permettrait de pouvoir concentrer certains domaines d'activité dans des sociétés dédiées à ces activités. Il est en outre proposé que l'objet de SERVIOR soit étendu afin de permettre à SERVIOR de réaliser des prestations et des services au profit de ses filiales. Il est ainsi prévu que SERVIOR puisse réaliser toute autre prestation se rattachant directement ou indirectement à son objet ou tendant à favoriser la réalisation de celui-ci. Enfin, l'organisation structurelle de SERVIOR est adaptée avec la mise en place des fonctions de directeur général et de directeurs.

Il résulte assez clairement de l'exposé des motifs du projet de loi que la finalité poursuivie par le projet de loi est de permettre à l'établissement public SERVIOR de séparer plus facilement les activités complémentaires (tels les travaux administratifs, techniques, logistiques et de restauration) de son domaine d'action principal qui est celui de proposer et assurer

des soins au bénéfice des personnes âgées, et de les faire assurer par des sociétés commerciales dans lesquelles l'établissement public prendra des participations. Il est donc question d'outsourcing dans ce projet de loi : les salariés affectés aux travaux en question ne seront à terme plus bénéficiaires de la Convention collective du Secteur Aide et Soins. Les droits et avantages négociés à ce jour pour eux via cette convention collective, se perdront. La Chambre des salariés Luxembourg ne peut de ce fait pas marquer son accord à un tel projet de loi qui est une potentielle source de perte d'acquis sociaux.

La CSL rappelle en outre que la politique menée dans le domaine de la santé ces dernières années était à l'évidence trop marquée par des considérations de limitation de coûts et un manque d'investissements tant en personnel que dans le matériel technique nécessaire et les infrastructures. La crise sanitaire qui nous préoccupe depuis maintenant une année, a largement mis ce problème en évidence. La CSL est d'avis qu'il est largement temps de renforcer la capacité d'action et la résilience du système hospitalier et sanitaire national en renforçant et en augmentant les infrastructures, le nombre de lits et en adaptant le nombre de médecins, de soignants et des autres intervenants nécessaires au bon fonctionnement de ce système. Et cela, non seulement par rapport aux besoins futurs, mais également pour faire face à des crises sanitaires telles que celles que nous vivons actuellement.

Il est en outre impératif de maintenir un système de santé et un système hospitalier publics. Il faut préserver l'égalité de traitement pour tous les assurés. Un accès universel et équitable à des prestations de santé de qualité est indispensable pour éviter une médecine à deux vitesses. La sécurité du patient doit être la priorité absolue. Et ceci vaut aussi pour l'accueil et la prise en charge des personnes âgées, dépendantes de soins à prodiguer par du personnel qualifié.

Il s'agit-là d'un service public qui doit être assuré par le biais de structures publiques comme SERVIOR.

Eu égard à toutes ces remarques et contestations, la CSL n'a pas marqué son accord au présent projet de loi.

2.7. Le télétravail

Avis III/56/2021 relatif au projet de loi portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail.

En juillet 2021, la Chambre des salariés a salué le projet de loi ayant pour objet de modifier deux articles du Code du travail en vue d'impliquer les délégations du personnel lors de l'introduction ou de la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise.

Ces modifications ont été demandées par le Comité permanent du travail et de l'emploi, parallèlement à la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail signée le 20 octobre 2020 entre partenaires sociaux et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

La CSL a seulement demandé à voir ajouter à l'article L. 162-12, paragraphe 4 concernant les conventions collectives un point 5 – un point 6 devra alors être ajouté plus tard en ce qui concerne les modalités du droit à la déconnexion qui n'a pas encore fait l'objet d'un projet de loi – dont la teneur serait la suivante :
« La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants :

5. l'organisation et les modalités du télétravail conformément aux dispositions du règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail. »

2.8. Le droit à la déconnexion

Avis III/54/2021 relatif au projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion.

À la rentrée 2021, la Chambre des salariés a approuvé le projet de loi ayant pour objet d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail, comme l'avait annoncé l'accord de coalition 2018/2023.

Même si le Code du travail délimite bien les temps de travail et de repos, la CSL a jugé indispensable d'y introduire expressément un droit à la déconnexion, afin de sensibiliser tout un chacun à l'existence de ce droit et de contraindre les employeurs à mettre en place des mécanismes qui en favorisent le respect et sa mise en œuvre en pratique.

Ce d'autant plus qu'au vu des problèmes posés par l'utilisation sensiblement croissante des outils numériques à des fins professionnelles, les relations de travail atypiques et les modalités de télétravail, notamment dans le contexte de l'augmentation du télétravail résultant de la crise provoquée par la COVID-19, il est devenu encore plus urgent de veiller à ce que les salariés puissent exercer leur droit à la déconnexion.

Ce projet reprend la proposition de loi contenue dans l'avis du Conseil économique et social du 30 avril 2021 sur le droit à la déconnexion. Il est proposé de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter et d'introduire une nouvelle section 8 au Chapitre II, du Titre premier, du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

2.9. Les prêts climatiques

Avis III/33/2021 relatif aux projet de loi relative aux aides à des prêts climatiques et projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 5 mai 2011 fixant les mesures d'exécution relatives aux aides individuelles au logement promouvant l'accès à la propriété et prévues par la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement, et abrogeant le règlement grand-ducal du 23 décembre 2016 fixant les mesures d'exécution de la loi du 23 décembre 2016 relative à un régime d'aides à des prêts climatiques.

L'augmentation de la performance énergétique des bâtiments résidentiels est un vecteur indispensable de la réalisation des objectifs ambitieux que

le Luxembourg s'est fixé en matière de réduction d'émissions de gaz à effet de serre et d'augmentation de l'efficacité énergétique de ce secteur. Toutefois, les rénovations énergétiques s'avèrent souvent très coûteuses et dépassent les capacités financières de nombreux propriétaires. Afin de remédier à cette situation qui risque de constituer in fine une entrave à la transition verte de la société luxembourgeoise, ce projet de loi propose une réforme des subventions étatiques initialement introduites par le biais de la loi du 23 décembre 2016 relative à un régime d'aides à des prêts climatiques (« loi de 2016 ») qui n'a eu, au vu du premier bilan, qu'un succès très limité.

Le régime initial prévoit deux formules de subvention d'intérêt – « le prêt climatique à taux zéro » (PTZ) et le « prêt climatique à taux réduit » (PTR). Le PTZ est (1) réservé aux ménages respectant certaines conditions socio-économiques, (2) accordé uniquement pour le préfinancement de la rénovation de la résidence principale du demandeur, et (3) limité à un montant de 50 000 euros. Le ministère du Logement prend en charge l'intégralité des intérêts échus sur le prêt. En ce qui concerne le PTR, il est (1) accessible à toute personne physique ou morale propriétaire d'un logement âgé de plus de 10 ans, (2) également accordé pour le préfinancement de la rénovation énergétique d'un logement mis à disposition d'un tiers locataire, et (3) limité à un montant principal de 100 000 euros par logement. Le ministère du Logement accorde une subvention d'intérêt allant jusqu'à 1,5%.

Dans son avis, la Chambre des salariés salue la simplification des démarches et des procédures administratives qui formaient, à nos yeux, un obstacle au succès du régime initial.

Toutefois, nous critiquons l'abrogation du régime du PTZ vu que cela correspondrait à une détérioration des différentes subventions accessibles aux ménages les plus vulnérables pour préfinancer la

rénovation énergétique de leur habitation principale. Dans ce contexte, nous soulignons que nous ne voyons aucune raison qui légitimerait la suppression du PTZ et que nous refusons – en raison des tendances inflationnistes récemment observables qui pourraient entraîner une hausse des taux d'intérêt – l'argument des auteurs selon lequel un PTR de 1,5% serait identique à un PTZ. Contrairement à la réforme proposée, nous demandons l'élargissement du régime du PTZ à travers, à titre d'exemple, une augmentation du plafond à 100 000 euros.

De plus, nous rejetons les dommages collatéraux qui seraient le résultat d'une abrogation intégrale de la loi de 2016 tels que la suppression de la prime en capital accessible aux demandeurs du PTZ. Nous revendiquons, au contraire, que le gouvernement introduise une majoration des subventions étatiques sur base de critères sociaux afin de donner aux ménages moins aisés les capacités financières requises pour participer à l'effort collectif dans la lutte contre le changement climatique.

Vu que la réforme avancée provoquerait du point de vue des ménages vulnérables une dégradation par rapport au régime actuellement en vigueur, la CSL rejette le projet de loi et le règlement grand-ducal sous avis.

2.10. Fonds de travaux et copropriété

Avis III/19/2021 relatif au projet de loi portant introduction d'un fonds de travaux et modifiant la loi modifiée du 16 mai 1975 portant statut de la copropriété des immeubles bâtis et au projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal prescrivant les mesures d'exécution de la loi du 16 mai 1975 portant statut de la copropriété des immeubles.

La réalisation continue et efficace de rénovations coûteuses et de qualité (notamment en matière énergétique) de l'immobilier résidentiel bâti en copropriété au Luxembourg se heurte actuellement à de nombreux obstacles. En effet, les copropriétaires rencontrent souvent des problèmes à anticiper les dépenses importantes liées à des travaux de rénovation d'envergure. Faute de réserves financières suffisantes, les copropriétaires hésitent de voter pour la réalisation de dépenses importantes lors d'une assemblée générale et les travaux sont, en conséquence, régulièrement retardés, voire supprimés. Cependant, lesdits investissements sont indispensables pour éviter la dégradation progressive du patrimoine immobilier luxembourgeois et pour réaliser les objectifs ambitieux en matière de transition écologique.

Afin de remédier à cette situation, le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous avis visent l'introduction d'un fonds de travaux obligatoire pour

les immeubles bâtis en copropriété qui sera alimenté par le biais d'une cotisation annuelle versée par chaque propriétaire. Selon les auteurs, le montant de cette cotisation annuelle ne puisse être inférieur à 10% de la quote-part des copropriétaires dans la somme des charges relatives à la conservation et à l'entretien des parties communes. La réserve financière ainsi constituée au fil du temps pourra être mobilisée afin de financer des rénovations et des travaux d'amélioration au sein de l'immeuble.

Vu que la Chambre des salariés souscrit intégralement à une décarbonation accélérée de la société luxembourgeoise et prise en compte du fait que nous avons critiqué à maintes reprises les appartements de plus en plus insalubres qui sont loués à loyers exagérés à des ménages vulnérables, nous soutenons à priori l'introduction d'un tel fonds de travaux obligatoire que nous jugeons un instrument apte à dynamiser les investissements dans les immeubles bâtis en copropriété.

Cependant, certains éléments nous semblent contre-productifs, voire inacceptables et nous revendiquons, par conséquent, certaines modifications et précisions. Premièrement, la CSL souligne qu'à part des investissements dans l'électrification du parc automobile luxembourgeois, la promotion de la mobilité douce est un facteur clé de la réalisation d'une

transition verte du secteur des transports. Dès lors, nous demandons que les avoirs du fonds de travaux puissent être investis non seulement dans l'installation de points de charge pour les véhicules électriques, mais également dans l'aménagement d'infrastructures facilitant le recours à la mobilité douce telles qu'un local de stockage pour vélos.

Deuxièmement, notre Chambre critique l'intégration immédiate des cotisations des propriétaires au fonds de travaux dans le calcul du capital investi sans qu'elles doivent nécessairement déjà être investies dans des travaux réalisés. Nous soulignons que, faute de réalisation de travaux représentant une « plus-value réelle » pour le locataire – en matière de qualité, de confort ou encore de performance énergétique –, toute augmentation légale du loyer sur base de la seule cotisation nous semble autant illogique qu'illégitime. Ainsi, nous proposons de préciser que la réalisation des dépenses et des travaux est une condition préalable à leur considération dans la détermination du capital investi et donc du loyer maximum légal.

Troisièmement, nous demandons qu'il soit fixé dans la loi que la partie des rénovations et assainissements qui est financée à travers des subventions étatiques (notamment dans le cadre du programme « Clever Wunnen ») ne doit évidemment pas être prise en compte lors du calcul du capital investi vu qu'elle ne nécessite aucun effort économique de la part du propriétaire-bailleur.

Finalement, nous remettons en question le fait que l'état de l'immeuble, en général, et plus particulièrement sa performance énergétique, ne soient pas du tout considérés lors de la détermination de la cotisation annuelle minimale.

Pour conclure, la CSL soutient l'introduction d'un fonds de travaux obligatoire sous condition que les remarques, modifications et précisions ponctuelles soient prises en compte.

2.11. La protection des salariés contre le harcèlement moral au travail

Avis III/57/2021 relatif au projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail.

L'objectif du projet de loi est d'introduire dans le droit du travail une réglementation légale spécifique sur le harcèlement moral, qui n'existait pas jusqu'à présent, contrairement à ce qui se passe chez nos voisins, afin d'améliorer la protection des victimes de harcèlement moral au travail et les possibilités de recours en justice.

Si la Chambre des salariés se félicite de l'introduction de dispositions légales contre le harcèlement moral dans le Code du travail afin de remédier à certaines des faiblesses de l'accord intersectoriel existant sur le harcèlement et la violence au travail, notre Chambre demande une révision du projet de loi sur la base des remarques et demandes formulées dans son avis afin de supprimer certaines incohérences et freins qui empêchent les victimes de faire valoir leurs droits.

En outre, la CSL regrette qu'un projet de loi sur une question aussi importante ait été publié sans consultation préalable des partenaires sociaux sur son contenu. De nombreuses faiblesses du texte auraient pu être corrigées par de telles discussions.

Il reste toujours aussi difficile pour un salarié de prouver le harcèlement moral.

Le CSL regrette notamment que le principe du renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime soit absent du présent projet de loi, contrairement à ce qui est prévu dans le cas du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Sans répartition de la charge de la preuve, il appartient au salarié qui se dit victime de harcèlement de prouver un ensemble de faits dont il a été victime et de convaincre le tribunal que ceux-ci n'étaient pas justifiés par les besoins de l'entreprise mais constituaient des atteintes injustifiées à sa personne. Le salarié doit prouver ou tenter de prouver des faits concrets et spécifiques, ce qui, en pratique, se fait souvent à l'aide de témoignages.

Cependant, cela peut mettre les salariés témoins dans une position difficile lorsqu'il s'agit de témoigner contre leur propre employeur et il est compréhensible que beaucoup hésitent à témoigner devant le tribunal ou à se rétracter sous la pression.

La jurisprudence de certains pays européens a évolué pour inverser la charge de la preuve et exiger de l'employeur qu'il prouve que les faits présentés par le salarié qui prétend être victime de harcèlement moral n'ont rien à voir avec ce dernier.

L'aspect de la protection contre le licenciement des victimes et témoins d'actes de harcèlement moral nécessite d'ailleurs également des clarifications.

En effet, la CSL estime que la protection des salariés qui ont été témoins devrait se voir accorder autant d'importance que la protection de la victime présumée, car il est très souvent difficile pour la victime de prouver l'abus sans témoignage.

Il est également important que les parties procèdent avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de toutes les parties concernées et qu'aucune information ne soit divulguée aux parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire. Cet aspect n'est pas suffisamment pris en compte dans le projet de loi.

Le manque de ressources de l'ITM et des services de médecine du travail reste un problème.

Le projet de loi prévoit que si le harcèlement moral persiste, le salarié concerné ou la délégation du personnel doit saisir l'Inspection du travail et des mines. Toutefois, il serait préférable d'avoir une procédure de traitement des plaintes de harcèlement en deux étapes, qui prévoit en premier lieu une procédure de traitement interne des problèmes de harcèlement, mise en place par l'entreprise en consultation avec les représentants du personnel (comme le prévoit l'accord sectoriel sur le harcèlement et la violence au travail). Afin de faciliter l'élaboration d'une telle procédure, le projet de loi pourrait également préciser les points qu'elle doit contenir. Et ce n'est que si la procédure interne de traitement du harcèlement moral n'est pas suffisante pour mettre fin au harcèlement moral que l'Inspection du travail et des mines doit être appelée en deuxième instance.

La CSL estime également que l'ITM devrait à l'avenir disposer d'un groupe d'experts spécialisés dans le traitement des plaintes pour harcèlement moral. Toutefois, cette nouvelle unité, son rôle et sa composition devraient alors également être décrits plus en détail dans le projet de loi.

La médecine du travail joue également un rôle important dans la prévention et le suivi de la santé des travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux qui sont en augmentation dans les entreprises. Un travailleur victime de harcèlement moral peut s'adresser aux psychologues du service de santé au travail. Cela devrait être mentionné dans le présent projet de loi. Afin de pouvoir mener à bien cette tâche, la CSL préconise une augmentation du personnel dans les services de santé au travail et la création d'un service national unique.

Le rôle de la délégation du personnel et des syndicats représentatifs : le texte n'est pas complet.

La CSL considère qu'en cas de faits susceptibles de constituer un harcèlement, les représentants du personnel doivent pouvoir faire appel à un conseiller si nécessaire, qu'il s'agisse ou non d'un salarié de l'entreprise, voire d'un expert rémunéré par l'entreprise.

Le CSL demande également la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de son choix membre du personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, représentée au sein de la délégation du personnel de l'entreprise, lors de l'entretien au cours duquel il présente l'objet de sa réclamation à l'employeur.

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. Le projet de loi doit être complété sur ce point afin de garantir que les syndicats représentatifs puissent accompagner les victimes présumées. En effet, certaines directives européennes (la directive 2000/78/CE³ et la directive 2000/43/CE⁴) prévoient l'amélioration de la protection juridique par le renforcement de l'accès à la justice. Cela permettrait à des organisations d'exercer les droits de la victime, afin d'éviter que de nombreuses victimes de harcèlement ne puissent exercer leurs droits parce qu'elles n'ont pas la force ou le courage d'aller elles-mêmes en justice.

3 *Portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.*

4 *Relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.*

3. LES PROPOSITIONS DE DIRECTIVES

3.1. Proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution

La directive vise à établir des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution. La directive est applicable aux employeurs du secteur public et privé, ainsi qu'à tous les salariés qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes exige que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant une rémunération égale des femmes et des hommes pour un même travail ou un travail de même valeur. Afin de permettre aux salariés et aux employeurs d'évaluer ce qui constitue un travail de même valeur, il est nécessaire de mettre en place des outils ou des méthodes permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail sur base d'un ensemble de critères objectifs incluant des exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, le niveau d'efforts requis et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir. Il est ainsi possible de déterminer si des salariés sont considérés comme se trouvant dans une situation comparable et exécute un travail de même valeur, ce qui est utile aux employeurs pour mieux classer et rémunérer les emplois sur la base de critères objectifs, non sexistes. La Chambre des salariés salue les critères de comparaison fixés dans la directive puisqu'ils permettent d'évaluer non seulement des salariés qui travaillent pour une même entreprise, mais aussi de comparer les salariés qui ne travaillent pas pour un même employeur, à partir du moment où les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique. De plus, la possibilité de recourir à une comparaison hypothétique ou d'autres moyens de preuve est utile afin d'évaluer des postes principalement occupés par des femmes. La CSL estime que ces critères ne doivent pas rester sous l'emprise

exclusive de l'employeur, ce dernier doit décider des critères en accord avec la délégation du personnel ou à défaut avec les organisations syndicales. En tout état de cause, les critères d'évaluation ne doivent jamais se baser sur une discrimination fondée sur la nationalité, le sexe, l'âge, la race, la religion, les convictions, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 salariés doivent communiquer un certain nombre d'informations, dont l'écart de rémunération entre tous les salariés féminins et masculins et l'écart de rémunération entre tous les salariés féminins et masculins au niveau des composantes variables ou complémentaires.

La CSL constate 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.

À titre subsidiaire, si une limite doit être posée, la limite de 150 salariés semble être plus raisonnable et cohérente par rapport à d'autres dispositions déjà en vigueur dans le Code du travail luxembourgeois, telles que les règles concernant la délégation du personnel ou la nécessité d'un entretien préalable lors d'un licenciement. En outre, les données sur lesquelles se base l'obligation de communication de l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins sont avancées par l'entreprise elle-même et doivent être confirmées par la direction de l'entreprise. La CSL estime qu'il est nécessaire d'inclure un contrôle externe, tel que des audits dans la proposition de directive afin de s'assurer que des experts puissent évaluer les informations élaborées.

Les salariés qui ont obtenu gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération ont le droit de récupérer, en sus de tous dommages-intérêts, des frais de justice ainsi que des honoraires d'experts raisonnables auprès de l'employeur.

En revanche, l'employeur qui a obtenu gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération n'a pas le droit de récupérer les frais de justice et honoraires d'experts auprès du salarié, sauf si la réclamation a été introduite de mauvaise foi ou est manifestement fantaisiste ou lorsque le non-recouvrement est considéré

comme manifestement déraisonnable dans les circonstances spécifiques de l'espèce. La CSL salue le fait que les salariés ne doivent pas rembourser les frais de justice et honoraires d'experts lorsque l'employeur obtient gain de cause. Généralement, la crainte d'éventuels frais de justice élevés, constitue un frein dans l'action du salarié.

4. LES NOTES ET PRISES DE POSITION

4.1. Le Panorama social

Comme tous les ans, le Panorama social 2021 retrace les grandes tendances socio-économiques du Luxembourg et les replace dans leur contexte européen en se focalisant sur trois grandes thématiques que sont :

- les inégalités et la pauvreté ;
- l'emploi et le chômage ;
- les conditions et la qualité d'emploi.

Pour ce qui est de la première partie, celle concernant les inégalités et la pauvreté, force est de constater qu'après plusieurs années de baisse, les inégalités ainsi que la pauvreté connaissent, en 2019 au Luxembourg, une recrudescence, du fait notamment des transferts sociaux qui jouent un rôle certain, mais qui périssent depuis plusieurs années.

Ainsi, l'un des indicateurs phare en matière d'inégalités, le coefficient de Gini du revenu disponible tend historiquement à la hausse (+5,8 points entre 2005 et 2019). D'autres indicateurs vont également dans ce sens : en 2019, les dix pour cent de ménages les mieux nantis perçoivent une part du revenu national 9 fois plus importante que celle reçue par les dix pour cent les plus pauvres : une augmentation de près de 60% par rapport à 2005 !

Par ailleurs, les inégalités de salaire se développent aussi, bien qu'à un rythme un peu moins effréné : le plus bas des 5% de salaires les plus élevés est, en 2019, 4,4 fois supérieur au plus élevé des 20% de salaires les plus faibles. Et même si, abstraction faite de l'inflation, le pouvoir d'achat des bas salaires s'améliore en 2019, son évolution est plus lente que celle des hauts salaires (depuis 2010 : +4,8% pour les premiers et +9,0% pour les seconds), ce qui creuse les écarts entre les deux catégories de salariés.

Bien que le niveau du salaire social minimum soit relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché. En effet, si en brut, il est 15% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, en net il y est inférieur de 1,2%. Les études

menées par le Statec en vue de l'établissement d'un budget de référence pour le Luxembourg viennent confirmer cette inadéquation par rapport au coût de la vie. À titre de comparaison, dans les pays voisins, le salaire minimum brut est de plus d'environ un tiers supérieur au seuil de risque de pauvreté.

Il découle de ces évolutions fâcheuses que, en termes de risque de pauvreté, le Luxembourg fait de plus en plus mauvaise figure dans la zone euro. Non seulement, c'est le pays dont le taux de risque de pauvreté progresse le plus à court terme (+4,8% sur un an !), mais il fait aussi partie des pays dont le taux progresse considérablement à long terme. D'un point de vue historique, le taux de risque de pauvreté de 2019 (17,5%) est le plus élevé jamais enregistré dans le pays !

Si la plupart des ménages sont concernés par cette situation délétère, certains sortent du lot et connaissent des dégradations plus fortes de leur situation que d'autres. Ainsi, ce sont essentiellement les ménages avec enfants qui pâtissent de la hausse du risque de pauvreté, et plus particulièrement les ménages monoparentaux qui restent à un taux de risque de pauvreté excessivement élevé (41,3%). Les concernant, le Luxembourg émerge en troisième place des pires élèves de la zone euro.

D'autres constats sont tout aussi sévères. Le Luxembourg prend la deuxième place de la zone euro pour le taux de risque de pauvreté des personnes qui travaillent. Qui plus est, ce taux est en hausse constante depuis trois ans : de 10,8% en 2017 à 12,1% en 2019. Et pour les chômeurs la situation est encore pire. Même si leur taux de risque de pauvreté reste loin des près de 74% observés en Allemagne, il n'en demeure pas moins que près d'un chômeur sur deux est en risque de pauvreté au Grand-Duché !

De ces éléments, hausses des inégalités et du risque de pauvreté, découlent toute une série de conséquences nocives : plus d'un tiers des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement et cette proportion

grimpe à près trois ménages sur cinq pour ceux en risque de pauvreté !

Les indicateurs en provenance des offices sociaux et des organisations caritatives pointent également vers une dégradation continue des conditions de vie des ménages et des personnes les plus vulnérables du Grand-Duché.

Sur le marché de l'emploi, qui constitue la deuxième grande thématique du Panorama social 2021, le Grand-Duché parvient, comme à son habitude, à tirer son épingle du jeu.

Si, le taux de chômage luxembourgeois a connu une tendance à la baisse entre 2016 et 2019 qui s'inscrivait dans une tendance plus générale à l'échelle de la zone euro, l'année 2020 vient fondamentalement changer la donne. Ainsi, la propagation de la COVID-19 et les mesures prises pour la combattre ont inversé la tendance et fait augmenter le chômage. De ce fait, le Grand-Duché ne se positionne plus aussi favorablement et affiche l'un des taux de chômage les plus élevés depuis le début des années 2000, même s'il reste en deçà de son paroxysme de 7% connu en 2014.

Certaines catégories de chômeurs sont plus touchées par cette situation que d'autres : ainsi, près de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés ; pour eux, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présumée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

Par ailleurs, les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage que les autres catégories d'âge. S'il s'agit là en partie d'un effet-loupe trompeur, la population active jeune étant réduite par l'allongement des durées d'études, il convient de veiller à ce que ceux-ci puissent intégrer rapidement et durablement le marché du travail afin d'éviter l'émergence d'une génération de travailleurs précarisés avec des carrières morcelées.

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Concernant le niveau de diplôme, force est de constater que c'est pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur que le chômage augmente le plus en 2020.

Enfin l'âge et le genre sont aussi des critères discriminants en matière de chômage. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une personne âgée, tandis que les femmes à la recherche d'emploi sont nettement moins souvent indemnisées que leurs homologues masculins.

Malgré la crise sanitaire et le coup d'arrêt porté à la croissance économique par les restrictions d'activité et autres confinements, l'économie luxem-

bourgeoise n'a cessé de créer des emplois en 2020, faisant ainsi, avec Malte, figure d'exception au sein de la zone euro. Et si la création d'emplois profite grandement aux frontaliers, ce n'est pas exclusivement parce que la main d'œuvre indigène n'est pas qualifiée, c'est surtout parce qu'il n'y a pas assez d'habitants en âge de travailler disponibles pour le marché de l'emploi.

Il n'y a qu'à analyser le taux NEET pour s'en convaincre en ce qui concerne les jeunes : en 2019, la quasi-totalité d'entre eux travaille ou étudie.

Par ailleurs, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, le travailleur au Luxembourg est fortement occupé, le pays se situant en tête du classement de la zone euro pour la durée du travail. Et alors que certains pays ont privilégié les contrats de courte voire de très courte durée pour améliorer leur taux d'emploi, ce n'est pas le cas du Grand-Duché.

L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Entre les deux, les hommes sont quasiment tous au travail alors que les femmes s'occupent de leurs proches (enfants ou adultes).

Le Panorama social 2021 se termine sur une analyse des conditions d'emploi et de la qualité d'emploi, domaines pour lesquels des progrès restent à réaliser à de nombreux égards.

L'emploi en CDI reste, avec 90,8% en 2019, la norme parmi les salariés résidents. Toutefois, le Luxembourg connaît la cinquième plus forte hausse de la part de l'emploi temporaire, avec une augmentation de 30% entre 2010 et 2019. Et ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi, avec un taux de 36,7% en 2019.

Le Grand-Duché se démarque de ses partenaires de la zone euro par la gent féminine qui, en 2019, représente 82% du total de l'emploi à temps partiel. Quant aux salariés intérimaires, ce sont en majorité des travailleurs frontaliers (77%), dont une très grande majorité réside en France. Il est à noter également que 2020 est marquée par la propagation du nouveau coronavirus qui a provoqué une chute drastique de l'emploi intérimaire.

En 2019, 33,5% des salariés du Grand-Duché travaillent en soirée, soit une proportion supérieure à la moyenne de la zone euro (30%). La même année, le travail de nuit touche un salarié sur huit au Luxembourg.

En 2019, ce sont 18,9% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 10% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au-dessus de la moyenne de la zone euro où, pour les tra-

vailleurs à temps complet, le Grand-Duché se place sur la troisième marche des pires performances.

Et si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Luxembourg est également lanterne rouge au sein de la zone euro avec un taux de 11,9% en 2019 !

Au Luxembourg, la fréquence des accidents liés à l'activité professionnelle est en diminution depuis une dizaine d'années chez les salariés. En revanche, ce qui pose problème est l'écart grandissant entre le nombre d'accidents déclarés et reconnus. En effet, alors que le taux de reconnaissance des accidents professionnels est de 81,6% en 2005, il descend à 75,4% en 2017.

Malheureusement, depuis 2018, le nombre d'accidents du travail déclarés n'est plus publiée, empêchant ainsi la détermination de la proportion d'accidents reconnus par l'Association d'assurance accident.

La crise sanitaire a fortement influencé l'évaluation de la qualité globale du travail, non seulement en raison des risques pour la santé, mais aussi et surtout en raison du stress émotionnel que cette situation entraîne. Elle a également eu un impact négatif sur les aspects psychosociaux du travail favorables à la santé, tels que la coopération entre collègues, la codécision et l'autonomie sur le lieu de travail, ainsi

que les aspects de la qualité de l'emploi tels que les possibilités de formation, la satisfaction du revenu, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité de l'emploi. Il en résulte une diminution du bien-être général, un risque accru d'épuisement professionnel et, parallèlement, une moindre satisfaction et motivation au travail.

Concernant la qualité d'emploi, celle-ci est abordée par le biais du *Quality of Work Index* et plus particulièrement le thème spécial concernant l'impact de la crise sanitaire liée à la COVID-19 et le recours accru au travail à domicile que cette première a engendré.

Cette crise change les façons de travailler, à commencer par le recours massif au travail à domicile qui permet à certaines catégories de travailleurs de pouvoir poursuivre leur travail. Cela se fait sans trop de restrictions techniques et de pertes de salaire mais au prix d'un niveau de stress et d'un déséquilibre entre vie privée et vie au travail plus élevé. Si le télétravail apporte son lot de défis, cela ne doit pas nous faire oublier les autres catégories de travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail, ont été mis en chômage partiel ou ont dû travailler sur le terrain dans des conditions particulièrement pénibles (à cause des protocoles sanitaires) et ont été exposés aux risques sanitaires.

4.2. Les résultats de la 9^e enquête du *Quality of Work Index*

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

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en mutation et s'engager pour un meilleur travail, il est indispensable de disposer d'informations fiables. C'est pourquoi, depuis 2013, la Chambre des salariés, 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.

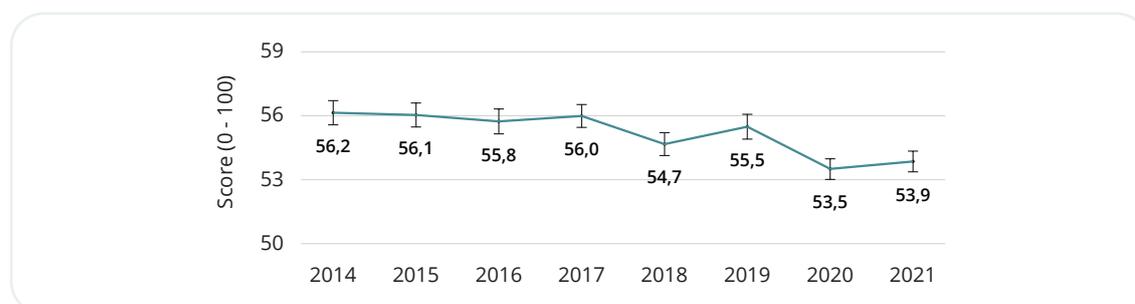
L'enquête s'adresse aussi bien aux salariés qui résident au Luxembourg qu'aux frontaliers qui résident en Belgique, en France ou en Allemagne. Entre juin et octobre 2021, 2 594 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

Pour en savoir plus : www.csl.lu > Santé, bien-être et sécurité au travail > *Quality of Work Index*

I. La qualité du travail au Luxembourg en 2021

La comparaison est faite sur les 8 dernières années (2014 à 2021). L'évaluation de la qualité du travail se redresse quelque peu depuis l'année dernière, sans toutefois atteindre les valeurs d'avant la pandémie. La valeur reste donc la deuxième plus basse depuis le début des mesures.

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



Données : QoW 2014 - 2021 ; graphique : CSL

La reprise relative de l'évaluation de la qualité du travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs les plus âgés, la catégorie des 55 ans et plus, où la valeur a encore baissé de manière significative (51,8 sur 100). Il en va de même pour le groupe des parents isolés (50,0 sur 100).

En comparant les télétravailleurs en 2017 avec ceux de 2020 et même de 2021, il n'y a pas de changement dans l'évaluation de la qualité du travail. D'autre part, l'évaluation globale de la qualité du travail (indice QoW) de ceux qui ne travaillent pas à domicile s'est très sensiblement détériorée en 2020 et reste à un niveau plus bas en 2021.

La dégradation de l'évaluation de la qualité de travail globale va donc de pair avec la dégradation de la qualité de travail des travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier du télétravail.

Dans le cadre de la crise sanitaire persistante, le moral des travailleurs continue à se détériorer, leur bien-être est au plus bas et les problèmes de santé mentale sont plus fréquents. La proportion de travailleurs présentant un risque de dépression augmente sensiblement et les pensées suicidaires sont plus fréquentes.

Certaines tendances déjà observées avant la crise sanitaire se voient renforcés par cette dernière. Ainsi, l'intensification du travail, mesurée ici par la charge mentale et la pression temporelle, continue d'augmenter, tandis que l'aspect social et participatif du travail, comme la collaboration avec les collègues, la participation aux décisions, l'autonomie dans le travail et le feed-back sur le travail effectué, reste à son niveau le plus bas. La crise sanitaire avec toutes ses contraintes supplémentaires rend plus visible et insupportable le déséquilibre croissant entre travail et vie privée, confirmant et aggravant au passage les inégalités, comme celles en défaveur des femmes et des salariés qui sont parents.

II. Pandémie et digitalisation : expériences avec le télétravail

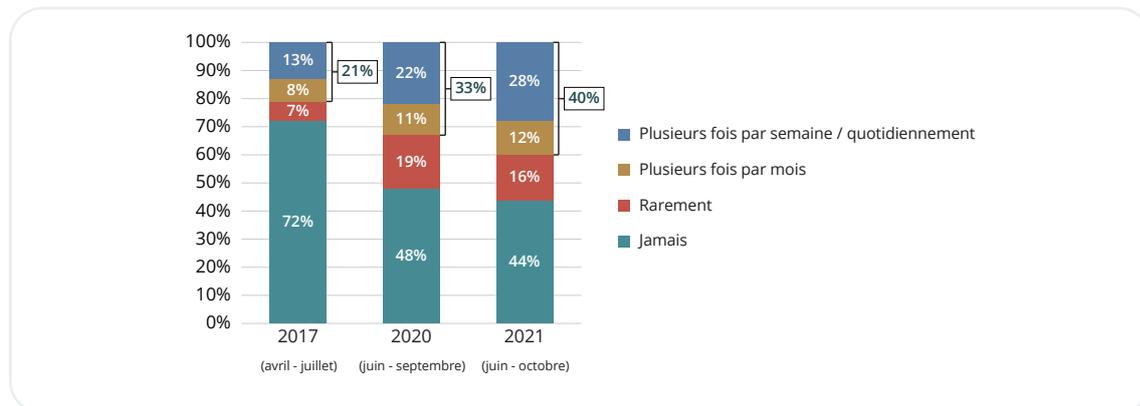
1. L'évolution du recours au télétravail

Avec 13% qui déclarent travailler plusieurs fois par semaine ou tous les jours et 7% qui travaillent à domicile plusieurs fois par mois, 21% des participants à l'enquête déclaraient encore en 2017 pratiquer régulièrement le télétravail.

Suite à l'apparition de la crise du coronavirus début 2020 et à l'expérience acquise pendant la phase de confinement de mi-mars à fin avril, le télétravail a été maintenu par la suite. Dans l'enquête menée entre juin et septembre 2020, 33% des personnes interrogées ont déclaré avoir régulièrement travaillé à domicile pendant cette période.

Pour 2021, nous avons constaté une accélération de l'utilisation du télétravail pour la période d'enquête de juin à octobre, avec 40% des salariés qui pratiqueraient régulièrement le télétravail.

Figure 2 : Évolution du recours au télétravail en 2017, 2020 et 2021



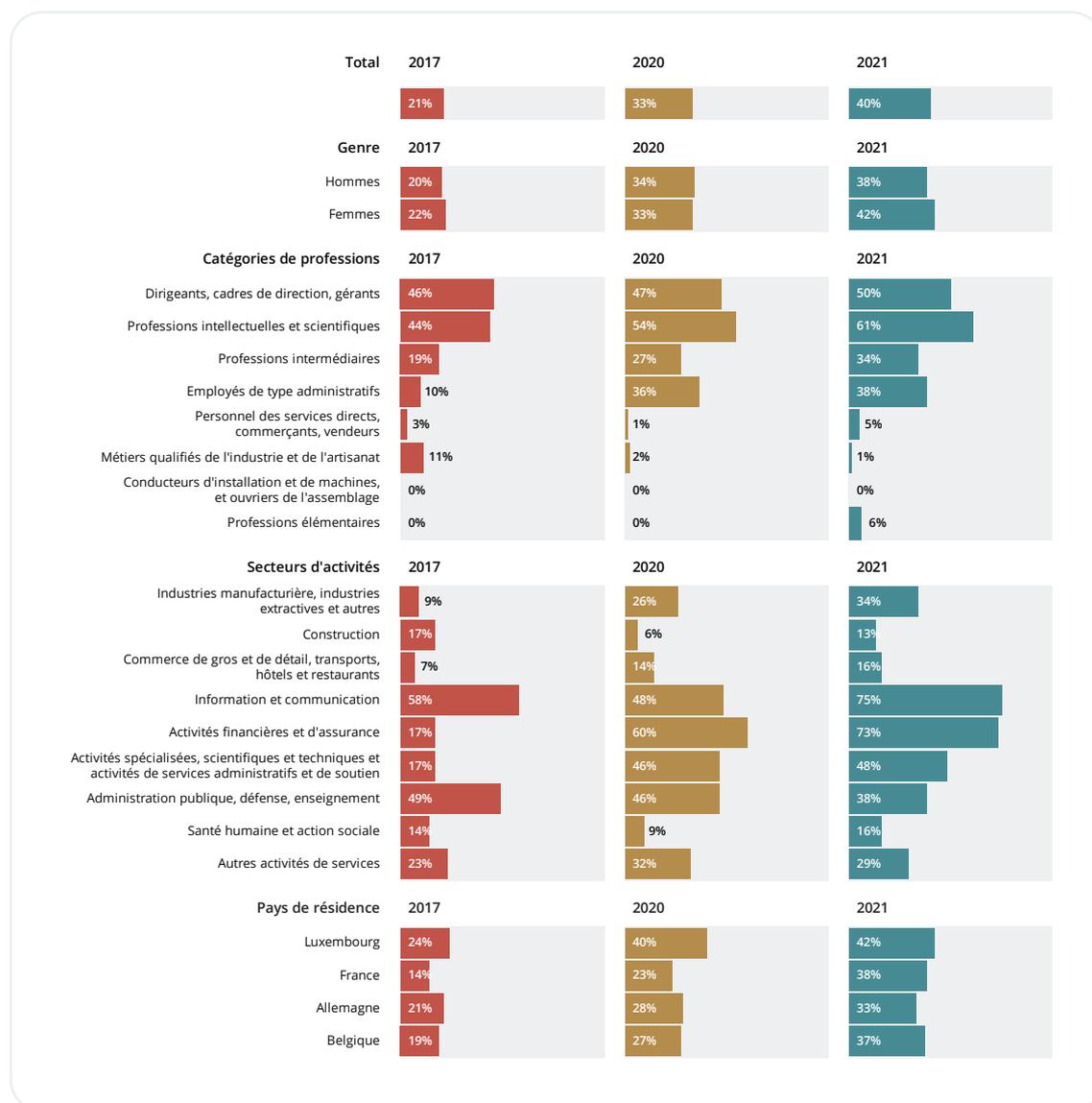
2. Les inégalités au niveau du recours au travail à domicile

Alors qu'en 2020, le passage du travail de bureau au télétravail était aussi fréquent pour les hommes que pour les femmes, il y a tout de même eu une augmentation de l'utilisation du télétravail de 9% pour les femmes contre 4% pour les hommes entre 2020 et 2021 (cette différence est statistiquement significative).

Dans les groupes professionnels « Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « Conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage » il n'y a pas eu de différence dans le recours au travail à domicile entre 2017, 2020 et 2021. Néanmoins chez les salariés appartenant au personnel des services directs et de la vente et les professions élémentaires on peut observer un petit changement avec l'apparition du télétravail en 2021, du moins avec 5% pour le premier groupe et 6% pour le deuxième.

La part des dirigeants, cadres de direction et gérants travaillant à domicile (50%) n'a pas changé de manière significative par rapport à 2017. Or, en 2021, il y a encore une augmentation du recours au télétravail parmi les professions intellectuelles et scientifiques (+7%) pour atteindre 61% et les professions intermédiaires (+7%) pour atteindre 34%, tandis que les employés administratifs (38%) confirment le niveau qu'ils avaient atteint en 2020, année où ils ont connu le plus grand changement, puisque la proportion de ceux qui utilisent un bureau à domicile a plus que triplé.

Figure 3 : Recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs en 2017, 2020 et 2021



Si l'administration publique (y compris l'éducation) semble être le seul secteur où le recours au télétravail a diminué par rapport à 2017 (de 49% à 38%), la situation est différente dans les autres secteurs. Dans les trois secteurs où le télétravail a reçu un véritable coup de pouce avec la crise, le changement se confirme et progresse encore en 2021 : +8% dans l'industrie (34%), +2% dans les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (48%) et même +13% dans les « Activités financières et d'assurance » (73%).

On observe également une évolution plus timide vers davantage de télétravail dans le secteur du commerce de gros et de détail, des transports, des hôtels et des restaurants (de 7% en 2017 à 16% en 2021). Dans le secteur « Information et communication », très habitué à travailler avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le travail à domicile a fait un bond cette année, passant de 48% en 2020 à 75% en 2021.

Une autre comparaison montre une évolution intéressante. En 2020, nous avons vu que ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui bénéficient du télétravail. En 2021, nous pouvons observer que les frontaliers ont quasiment rattrapé leur retard, avec une augmentation de 15% pour les frontaliers français (38%), de 5% pour les frontaliers allemands (33%) et de 10% pour les travailleurs belges (37%). Le recours au télétravail chez les travailleurs résidant au Luxembourg reste stable à 42% (40% en 2020).

3. Comment les salariés jugent-ils leurs conditions de travail à domicile ?

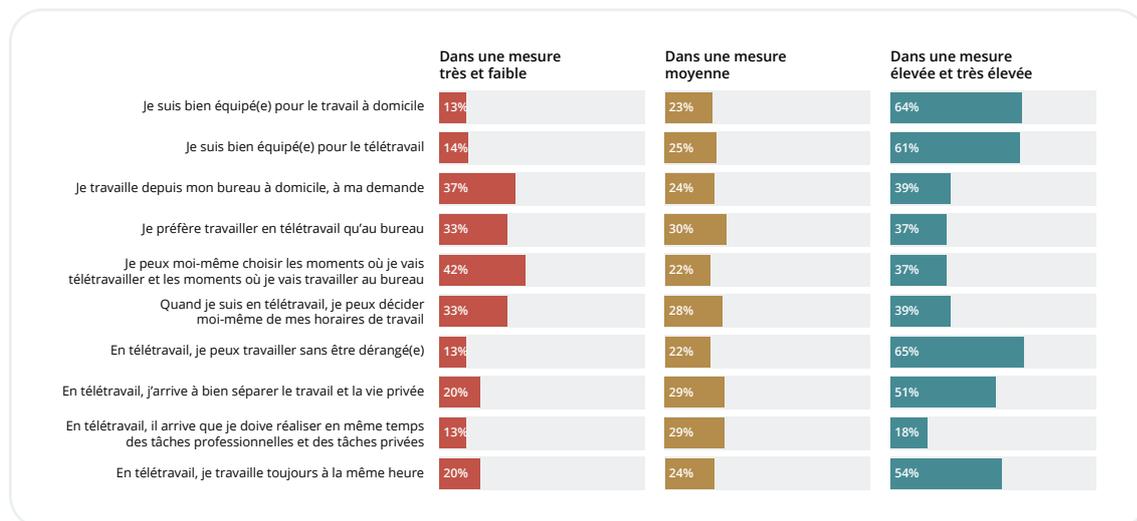
Des questions sur le vécu des conditions de travail en télétravail ont été posées aux participants qui travaillent en home office. On remarque que la plupart d'entre eux estiment qu'ils sont bien équipés pour le télétravail (entre 61% et 64%) et qu'environ un quart pense que c'est moyennement le cas. 13-14% estiment qu'ils ne sont pas bien équipés. Deux tiers des télétravailleurs pensent totalement et 22% moyennement qu'ils ne seront pas dérangés lorsqu'ils travaillent chez eux, et 13% déclarent être dérangés pendant le travail.

Environ la moitié (51%) des personnes interrogées indiquent qu'elles parviennent bien à séparer le travail de la vie privée et qu'elles ne doivent que rarement mener de front des tâches professionnelles et des tâches privées (53%). 29% répondent qu'ils ne peuvent que moyennement séparer leur vie privée de leur vie professionnelle et qu'ils doivent parfois réaliser en même temps des tâches privées et des tâches professionnelles. 1 répondant sur 5 a du mal à séparer sa vie privée de sa vie professionnelle dans son bureau à domicile, et 18% doivent souvent mener de front des tâches privées et professionnelles. De même, environ la moitié des participants (54%) indiquent travailler toujours aux mêmes heures en télétravail, pour 24% c'est moyennement vrai et pour 22% ce n'est pas le cas, de sorte qu'ils travaillent à des heures très différentes selon les jours en télétravail.

Une série d'autres questions traitent de la marge de manœuvre des travailleurs en home office, et là, la répartition des réponses n'est plus aussi claire. À la question de savoir si l'on travaille à la maison à sa propre demande, 4 participants sur 10 (39%) répondent par l'affirmative, un quart (24%) est moyennement d'accord et environ 37% ne le sont pas. La répartition des réponses est à peu près la même lorsqu'il s'agit de savoir si la personne peut choisir elle-même les moments où elle peut travailler de chez elle et ceux où elle peut travailler du bureau : 37% sont d'accord, 22% seulement moyennement d'accord et plus de 4 sur 10 (42%) pas du tout d'accord. Quant à la question de savoir s'il est possible de déterminer les horaires de travail à domicile, 4 participants sur 10 y répondent positivement (39%), 28% sont plus indécis et un tiers (33%) répondent par la négative.

Toutes ces conditions ont une influence sur le choix de travailler à domicile ou au bureau. 4 personnes sur 10 (39%) sont plus favorables au travail à domicile qu'au travail au bureau, 3 personnes sur 10 (30%) sont moyennement d'accord avec cette opinion et un tiers (33%) préfère le travail au bureau.

Figure 4 : Évaluation des conditions de travail à domicile



4.3. Améliorer la santé au travail au Luxembourg

En avril 2021, la Chambre des salariés a présenté une note analysant les problèmes de la santé au travail et le fonctionnement de la médecine du travail au Luxembourg afin de proposer des pistes d'amélioration. Ce document est divisé en plusieurs chapitres qui traitent des différents aspects de la santé au travail, à commencer par l'organisation des services de médecine du travail et leurs besoins en personnel, l'analyse de problèmes spécifiques dans le domaine de la santé au travail qui ne sont pas suffisamment pris en compte et la mise en lumière du contrôle insuffisant de l'application de la législation ainsi que du manque de données sur la santé au travail pour observer efficacement le sujet.

Alors que le socle européen des droits sociaux reconnaît à tous les travailleurs le droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail, force est de constater que, dans la pratique, tous les travailleurs ne sont pas protégés de la même manière et que la protection contre les risques au travail n'est pas suffisante. Il s'avère en effet que les travailleurs des entreprises moins surveillées par les autorités ou travaillant dans des agences d'intérim sont souvent exposés à des risques plus élevés pour leur santé. L'une des raisons est que la fréquence et la qualité des inspections sont insuffisantes, mais aussi que la législation existante en matière de santé et de sécurité au travail n'est pas assez ambitieuse, car elle ne couvre pas tous les principaux risques pour la santé qui sont liés au travail. En outre, la médecine du travail telle qu'elle existe actuellement, regroupée dans plusieurs services de médecine du travail concurrents et affectée par une pénurie de personnel de santé, ne peut pas remplir correctement sa mission sociale de promotion de la santé en général.

L'analyse conclut avec des revendications s'articulant 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.

Voici le résumé des propositions :

1. La création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM.
2. Le rapprochement la Division de la santé au travail et de l'Environnement et l'Inspection du travail et des mines pour augmenter les possibilités de contrôle et de sanctions dans le domaine de la prévention sanitaire.

3. L'adaptation du tableau des maladies professionnelles en y ajoutant entre autres les maladies relatives aux affections dorsales, et les maladies liées aux risques psychosociaux.
4. Redonner vie à la Commission supérieure des maladies professionnelles.
5. Mettre en place un réseau entre la médecine du travail, le médecin généraliste/référent et les oncologues spécialisées pour améliorer la prévention et le diagnostic en matière de maladies liés au travail.
6. Les informations sur la profession doivent également être consignées dans le dossier du patient. Ces informations sont également indispensables pour établir des statistiques au Luxembourg sur les liens entre métiers et maladies.
7. L'inclusion des substances reprotoxiques et des médicaments dangereux dans la réglementation concernant la protection des salariés contre des substances cancérogènes au travail.
8. Améliorer la prise en compte des risques psychosociaux au travail et de leurs effets sur la santé mentale des salariés par la médecine du travail moyennant un cadre juridique contraignant.
9. Mettre en place une réglementation sur la prévention et la prise en charge des troubles musculo-squelettiques liés au travail.
10. L'augmentation de la cotisation moyenne pour garantir une médecine du travail de qualité au Luxembourg, c'est-à-dire qui assure l'analyse des risques au travail, la surveillance de la santé des salariés et la participation à des projets de prévention en entreprise.
11. Le financement par la CNS de la médecine du travail, sous réserve de la création d'un seul service de santé au travail national.
12. Le recrutement urgent de médecins du travail et l'augmentation du nombre de médecins du travail, pour revenir à la norme d'1 médecin du travail pour 5 000 salariés.
13. L'instauration du principe de pluridisciplinarité pour assurer une véritable prévention primaire dans l'intérêt des salariés, en entourant le médecin du travail d'autres professionnels tels que des infirmières spécialisées en médecine du travail, des assistants en santé au travail et des spécialistes d'autres disciplines (ergonomes, toxicologues, psychologues, métrologues, etc.) qui bénéficient d'une réelle autonomie dans leur travail.
14. La revalorisation de la rémunération du médecin du travail et l'amélioration de ses conditions de travail pour rendre la profession plus attrayante.

- 15. L'organisation d'un cycle d'études spécialisées en médecine du travail par l'université du Luxembourg.
- 16. La mise en place d'une réglementation visant la mise en place d'un standard en matière de formation continue des médecins du travail.
- 17. L'embauche d'infirmiers du travail pour leur confier la charge des examens standards.
- 18. La réalisation des examens d'embauche pour des postes de travail peu spécialisés (p.ex. de bureau) par le médecin traitant.
- 19. L'intégration de la thématique de la santé au travail dans les analyses du futur Observatoire national de la santé.

5. LES ENTREVUES AVEC LES ACTEURS POLITIQUES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

29 mars 2021

Échange entre Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et la Chambre des salariés

Lors d'une visioconférence entre des représentants de la CSL et du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, les deux délégations ont échangé leurs points de vue sur différents dossiers d'actualité en matière de droit du travail et de formation professionnelle continue.

9 juillet 2021

Échange de vues avec la Commission des finances et du budget

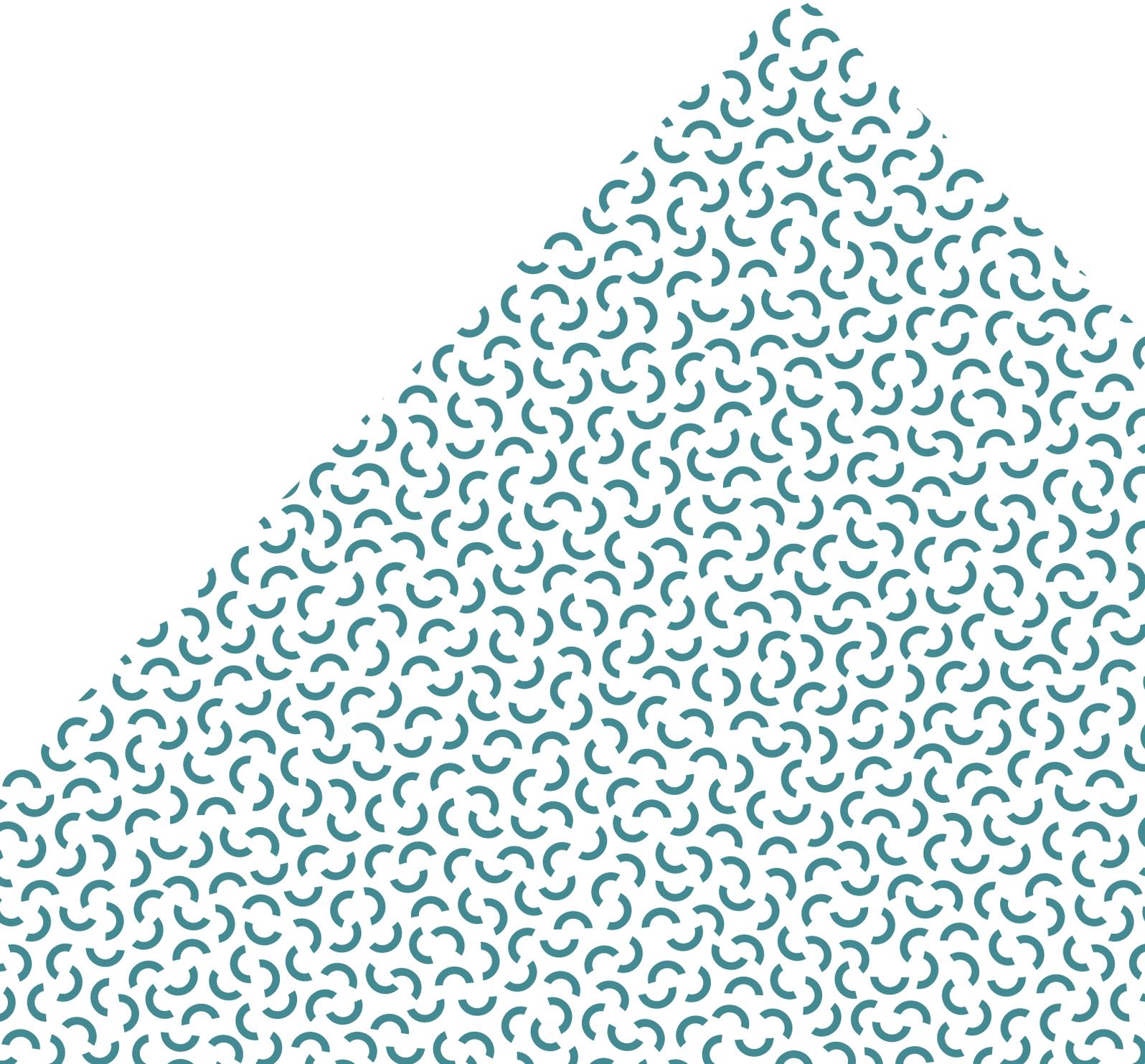
Lors d'un échange de vues via visioconférence avec les membres de la Commission des finances et du budget de la Chambre des députés, la délégation de la CSL composée de Mme Nora Back, présidente, de MM. Sylvain Hoffmann, directeur, et Marco Wagneur, conseiller de direction, a insisté sur la nécessité de créer un système fiscal plus juste permettant de contrecarrer la tendance des inégalités croissantes au Luxembourg.

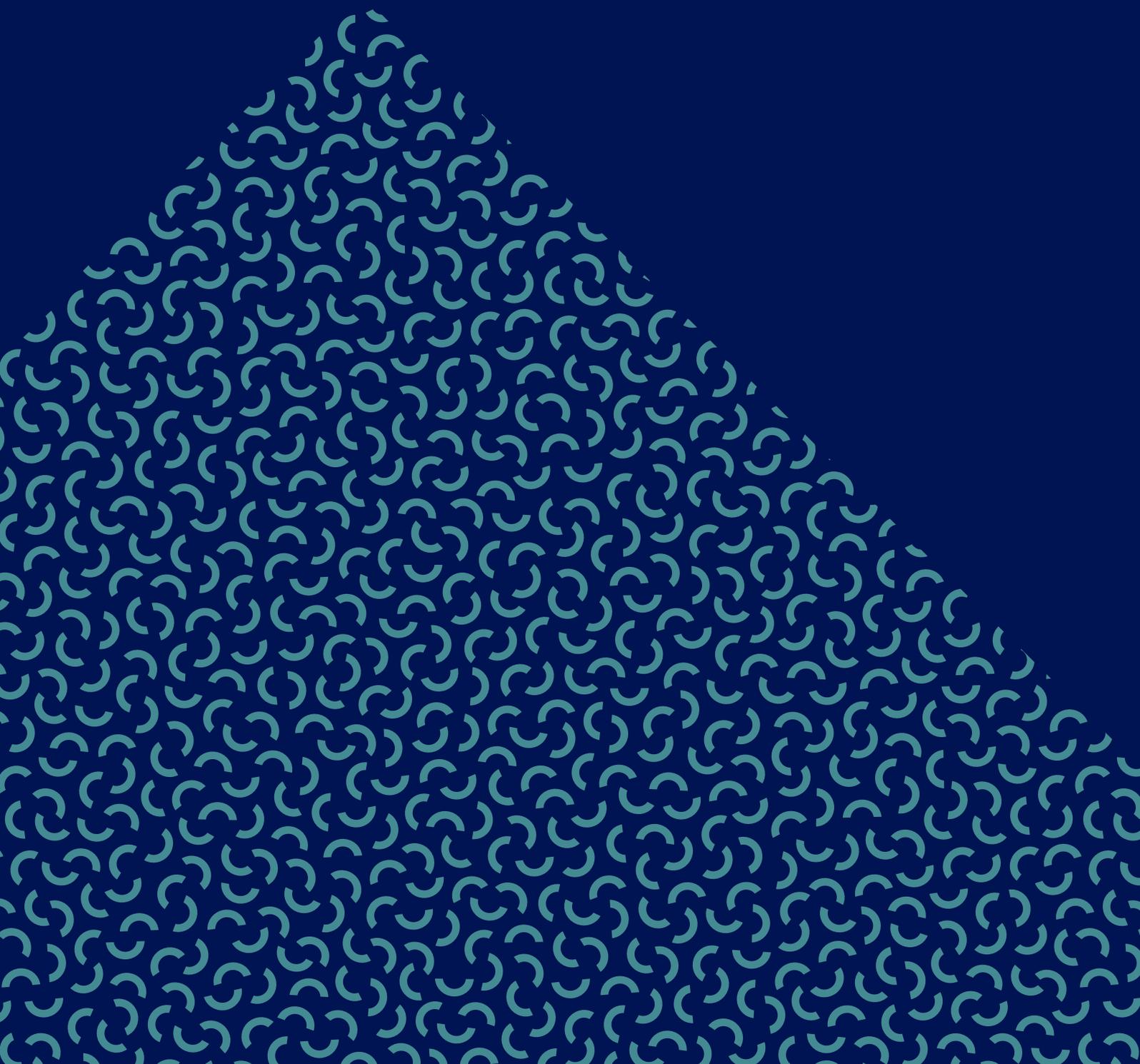
4 octobre 2021

La CSL participe aux discussions sur le futur de l'Union Européenne

Une délégation de la CSL composée de MM. Reding, Dury (vice-présidents) et Hoffmann (directeur) a participé au 1^{er} panel de discussion organisé par la Chambre des députés dans le cadre de la Conférence sur l'avenir de l'Europe au sujet des inégalités sociales. Les représentants de la CSL ont insisté sur la nécessité de renforcer le dialogue social au niveau européen et d'affermir les droits sociaux face au libéralisme économique.







PARTIE III
**LA FORMATION
INITIALE**



1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE : ÉTAT DES LIEUX 2021

1.1 Les mesures prises face à la pandémie

Tout au long de l'année 2021, de nombreuses entreprises et de nombreux apprentis/étudiants ont été affectés par la crise sanitaire et les mesures étatiques prises pour endiguer la propagation du COVID-19. Cette situation a eu des répercussions sur la formation et ceci à la fois au niveau de la formation pratique en entreprise et de la formation scolaire.

Face à cette situation, la Chambre des salariés ensemble avec les autres partenaires de la formation professionnelle se sont engagés pour que la formation des apprentis et l'avenir des jeunes soient le moins entravés possible. Plusieurs mesures prises déjà en 2020 pour endiguer les effets de la crise sanitaire sur l'apprentissage ont été reconduites. Ces mesures ont eu pour but à la fois de permettre aux apprentis de clôturer l'année scolaire 2020/2021 et de progresser normalement dans leur formation et de garantir à un maximum de jeunes de décrocher un contrat d'apprentissage à la rentrée scolaire 2021/2022. Les principales mesures qui ont été réalisées sont énumérées ci-dessous.

- La durée limite de 6 semaines à disposition des apprentis pour la recherche d'un nouveau contrat d'apprentissage au cours d'une année scolaire a été supprimée pour l'année scolaire 2020/2021.
- Les programmes et les projets intégrés finaux de juin 2021, épreuves qui clôturent chaque formation professionnelle, ont été retravaillés en fonction des contenus prioritaires.
- Des stages qui n'ont pas pu avoir lieu, dû à la situation COVID-19, ont été dispensés.
- Des périodes de rattrapage supplémentaires pour les projets intégrés intermédiaires et finaux ont été organisées pour les apprentis n'ayant pas pu participer aux projets suite à une mise en isolement ou une quarantaine.
- Les élèves n'ayant pas trouvé de patron-formateur à la rentrée scolaire 2021/2022 ont excep-

tionnellement été autorisés à fréquenter jusqu'au 1^e décembre les cours scolaires de la première année du métier/de la profession choisi et ont pu participer au programme de soutien pour la recherche d'un poste d'apprentissage organisé au Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC).

- La date limite de conclusion des contrats d'apprentissage a été prorogée d'un mois, jusqu'au 30 novembre 2021.
- Une aide financière exceptionnelle aux entreprises a été mise en place pour les inciter à poursuivre leurs efforts de formation, malgré le contexte économique difficile. Les entreprises ont ainsi eu droit à un montant de 1 500 euros par contrat nouvellement conclu pour l'année scolaire 2021/2022 et à 5 000 euros pour la reprise d'un apprenti ayant perdu son contrat d'apprentissage au cours de l'année scolaire 2021/2022.
- Les apprentis dans un secteur touché par la pandémie ont été déclarés éligibles dans le contexte du chômage partiel.

En mars 2021, la CSL a dû intervenir auprès de Mme la Ministre de la Santé, Mme Paulette Lehnert, afin que les apprentis et stagiaires des formations de la santé et des soins (p. ex. auxiliaire de vie, aide-soignant, infirmier) soient traités de manière identique aux salariés dans ces secteurs, dans le but de protéger au mieux les personnes les plus vulnérables.

Une campagne de promotion conjointe sur les réseaux sociaux a été lancée en septembre 2021 par les chambres professionnelles, ensemble avec le Service de la Formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse dans le but à la fois d'attirer de nouvelles entreprises-formatrices et de convaincre davantage les jeunes que, malgré la crise sanitaire, des opportunités de formation les attendent.

1.2 Le bilan au niveau des contrats d'apprentissage

La Chambre des salariés se réjouit que le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage conclus pour l'année scolaire 2021/2022 présente une tendance à la hausse par rapport à l'année scolaire précédente.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE DE 2018 à 2021

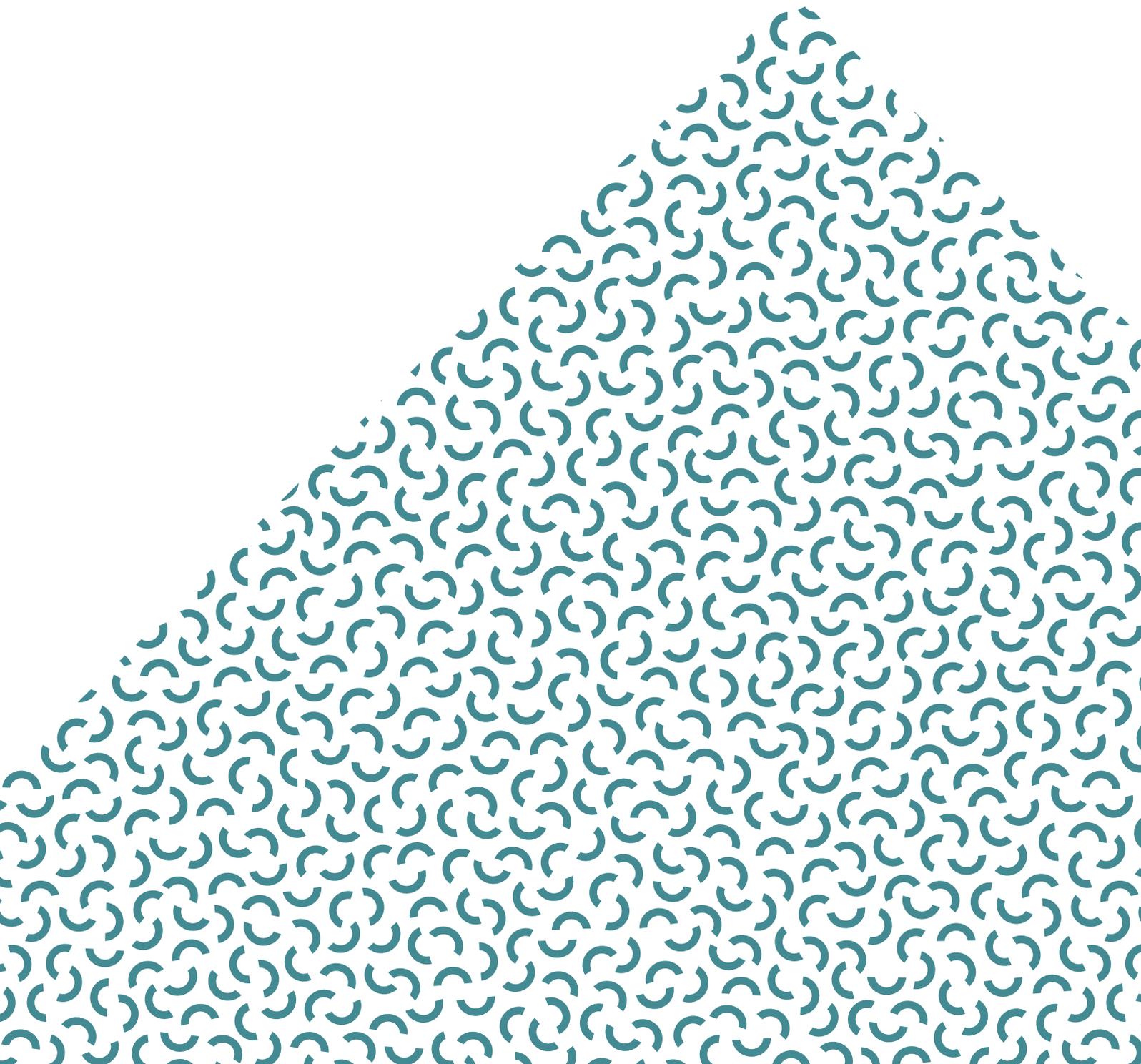
Contrats	2018	2019	2020	2021	Variation entre 2020 et 2021
Apprentissage initial	1 324	1 410	1 194	1 224	+ 30
Apprentissage adultes	614	822	691	805	+ 114
Nombre total de contrats	1 938	2 232	1 885	2 029	+ 144
Dont apprentissage transfrontalier	83	87	90	96	+ 6
Jeunes sans contrat (uniquement initial)	270	108	177	101	- 76
Offres non satisfaites	207	201	501	527	+ 26

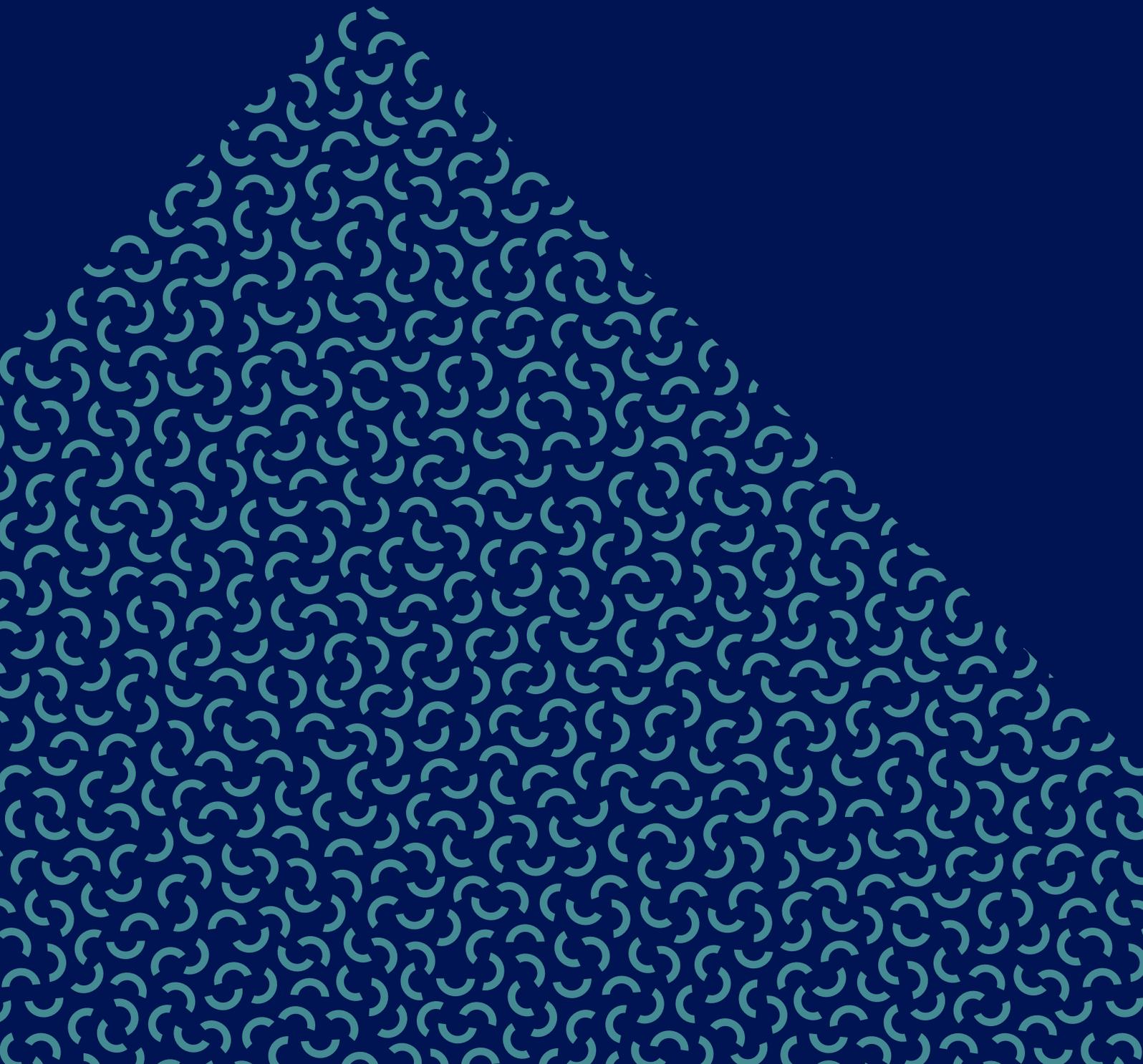
Pour les jeunes à la recherche d'un poste d'apprentissage (chiffres Adem-OP) et qui ont dû quitter leurs classes, faute de patron-formateur au 30 novembre 2021, des alternatives ont été proposées. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du programme national « garantie jeunesse » et comprennent :

1. l'intégration dans une classe d'initiation ou d'orientation professionnelle ou autre ;
2. la participation au projet « Fit fir d'Léier » au Centre National de la Formation professionnelle continue (CNFPC) qui soutient les jeunes dans la définition d'un projet professionnel et la réalisation de celui-ci ;
3. la prise en charge par le Service national de la Jeunesse (SNJ) et les Antennes locales pour jeunes, qui proposent des alternatives à l'inactivité : des services volontaires au niveau national et à l'étranger et des ateliers pratiques.

Les candidats à un apprentissage pour adultes qui n'ont pas trouvé d'entreprise-formatrice et âgés de 26 ans et plus ont été pris en charge par l'ADEM à travers la participation à un programme de formation ou une mesure offerte pour les demandeurs d'emploi.







PARTIE IV
**LA FORMATION
CONTINUE**



1. LA CHAMBRE DES SALARIÉS A FÊTÉ LES 50 ANS DE FORMATION CONTINUE

50
ans
FORMATION CONTINUE

LA FORMATION CONTINUE DE LA CSL AU SERVICE DES SALARIÉS DEPUIS 50 ANS



Nora BACK,
Présidente de la
Chambre des
salariés

La Chambre des salariés a fait le point sur sa longue tradition de formation continue et les nouveautés de la rentrée le 6 octobre 2021. Le LLLC – le centre de formation pour adultes de la Chambre des salariés – a invité à une conférence de presse dans ses locaux pour dresser le bilan de ses activités de formation et présenter ses nouveaux programmes d'enseignement.

La rentrée 2021/2022 a été 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 au Tramsschapp, en présence des ministres Dan Kersch, Claude Meisch, du vice-président de la Chambre des députés, Mars di Bartolomeo et du commissaire européen Nicolas Schmit.

Déjà en 1971, la chambre professionnelle salariale a décidé de s'engager activement sur la voie de l'apprentissage tout au long de la vie dans le but de favoriser la progression sociale des salariés et de leur donner les moyens de consolider leur emploi ou de se reconverter. Son programme de formation,

qui a démarré avec un simple cours du soir en informatique de gestion, a rapidement pris de l'essor et s'est considérablement élargi en matière des domaines de compétences visés et des niveaux d'apprentissage proposés.

L'année 1996 a marqué un tournant décisif. En signant un accord de coopération avec l'Université de Nancy 2 pour offrir un DESS, un diplôme français de niveau Bac+5, en horaire aménagé au Luxembourg, la CSL s'est imposée comme pionnier de l'organisation d'études supérieures en formation continue. De nombreux partenariats avec des universités de renommée ont été conclus dans les 25 années suivants pour aider les salariés à évoluer en entreprise et répondre à une demande croissante pour des formations continues diplômantes.

En parallèle, le centre de formation de la Chambre des salariés, qui a pris en 2003 le nom de Luxembourg Lifelong Learning Centre, continue, a exploré de nouvelles pistes. Il a lancé au fil du temps des formations spécialisées, des formations pour seniors, des formations pour délé-

gués du personnel, et s'est créé une réputation comme centre de test agréé pouvant délivrer des certifications informatiques et professionnelles reconnues. La pandémie du COVID-19 a accéléré la digitalisation de l'offre de formation avec la mise au point de différentes formules de cours à distance.

Aujourd'hui, le LLLC figure parmi les plus grands offreurs de formation au Luxembourg avec un programme de formation comprenant, entre autres, plus de 280 cours du soir, 200 séminaires, 11 programmes universitaires diplômants et 7 formations spécialisées. Pendant un demi-siècle, il a formé les salariés et a contribué à l'essor de l'économie luxembourgeoise. Depuis 1971, il a enregistré 250 000 inscrits toutes formations confondues.



PHOTOS DE
LA SÉANCE ACADÉMIQUE 50 ANS
DE FORMATION CONTINUE



Dan KERSCH,
Ministre du Travail,
de l'Emploi et
de l'Économie sociale et
solidaire



Claude MEISCH,
Ministre de l'Éducation
nationale, de l'Enfance et
de la Jeunesse



Henning Salling
OLESEN,
Professeur,
Roskilde University



Nicolas SCHMIT,
Commissaire euro-
péen à l'Emploi et
aux Droits sociaux



Remise de
chèque
au CLAE



Table ronde -
débat
« Apprentissage tout
au long de la vie »
Sonia Da Silva Neves,
Michel Nathan,
Eric Tschirhart,
Candi Carrera



AU FIL DU TEMPS...



LA FORMATION AU FIL DU TEMPS, QUELQUES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS...

1971

Création des cours du soir en informatique

Persuadés de l'importance croissante de la formation continue dans un environnement économique et technologique en pleine mutation et en perpétuelle évolution, les responsables de notre chambre professionnelle prennent, au cours de l'Assemblée plénière du 22 juin 1971, la décision d'organiser un cours d'informatique de gestion sous la forme d'un cours du soir à partir du mois de septembre 1971 sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale.

Ministre Jean Dupong : Début du parrainage des cours du soir par le ministère de l'Éducation nationale



Classe de cours du soir, 1977



Remise des diplômes des cours du soir, 1977

1973

Inauguration du Centre de formation à Remich

Afin de promouvoir la formation syndicale, sociale, économique et politique de ses membres, notre chambre professionnelle a pris l'initiative en 1973 de construire un Centre de formation à Remich.

Sa tâche consistait à former des cadres syndicaux et à organiser des séminaires et des conférences sur tous les sujets qui pouvaient intéresser les salariés.

Discours de Jean Klein, président de la Chambre de travail, en 1973 lors de la pose de la première pierre du Centre de formation à Remich



1978

Des cours en comptabilité sont offerts

En 1978, notre chambre professionnelle s'associe à la Société de Comptabilité en prenant en charge l'organisation et le secrétariat des cours offerts jusque-là par la seule Société de Comptabilité.



Extrait du rapport d'activité 1978



Par ailleurs, la généralisation de l'informatique, due au micro-ordinateur qui fait son entrée dans les petites et moyennes entreprises apporte de nouvelles perspectives et besoins aux cours de formation continue, comme le traitement de texte, et rend nécessaire l'introduction de nouvelles options.

L'apparition des 1^{ers} micro-ordinateurs



1983 - 1984

La régionalisation des cours du soir

Notre chambre professionnelle et la Société de Comptabilité décident, à partir de l'année scolaire 1983/84, d'offrir la première année des cours de comptabilité et de sciences commerciales et financières à Ettelbruck.

Déjà en 1981, sur base de l'expérience vécue avec la régionalisation des cours de comptabilité et de sciences commerciales à Luxembourg et à Esch-sur-Alzette, une première délocalisation s'est faite sur le plan des cours d'informatique avec l'organisation d'un cours à Ettelbruck.

La structure économique du Luxembourg est dominée par les services tertiaires à partir du milieu des années 1970. Cette évolution entraîne la création de nouveaux métiers et de nouveaux services

1986**Création de l'Institut de formation économique et sociale, IFES**

Dans le but de mieux outiller les membres des organisations syndicales pour remplir leurs missions, notre chambre professionnelle et les deux syndicats représentatifs nationaux OGBL et LCGB ont créé en 1986 l'Institut de formation économique et sociale (IFES).



L'IFES proposait des formations dans les domaines social, culturel, politique et économique dans le but de mieux outiller les représentants salariaux pour remplir leurs missions.

Signature des statuts de l'IFES en présence des présidents John Castegnaro (OGBL), Georges Wotipka (Chambre de travail) et Marcel Glesener (LCGB) (de gauche à droite)

1987**Les premiers cours de comptabilité informatisée font leur apparition dans le programme de formation**

Dès la rentrée 1987, un cours de comptabilité informatisée s'ajoute au programme de formation afin de tenir compte du besoin croissant des comptables de se familiariser avec l'utilisation des nouvelles technologies et avec le maniement des logiciels dans le domaine de la tenue de la comptabilité, de l'analyse financière et de la comptabilité analytique.



Classe de cours du soir en comptabilité analytique



Remise des diplômes des cours du soir, 1988

1994**Création de l'Institut de Formation pour Adultes**

L'année 1994 marque la création de l'Institut de Formation pour Adultes de notre chambre professionnelle.

Par ailleurs, les cours du soir sont restructurés afin de répondre aux besoins des participants. La structure annuelle est remplacée par une structure semestrielle et modulaire pour permettre aux participants de suivre une formation continue diplômante dans le cadre de cinq sections différentes.

Afin de conférer un label de qualité à l'offre de formation, trois accords de coopération avec des institutions et organismes reconnus sont signés :

- le Centre de Recherche Public du Centre Universitaire ;
- la Société de Comptabilité ;
- la Conférence Nationale des Professeurs de Sciences Économiques et Sociales.



1996

Lancement des premières formations universitaires

Notre chambre professionnelle se lance dans une nouvelle direction en organisant un 3^e cycle universitaire en management d'entreprise à Luxembourg en partenariat avec l'Université de Nancy 2 suivi de l'organisation d'une formation universitaire en 1997 en direction et gestion des ressources humaines.



Signature du partenariat entre l'Université Nancy 2 et la CSL : Pierre Bardelli, président de l'Université Nancy 2 et Joseph Kratochwil, président de la CEP-L

25 ans de formation continue

Les responsables de notre chambre professionnelle décident de commémorer le 25^e anniversaire de ses cours de formation continue.



Remise des diplômes des cours du soir, 1996

2000

Naissance des séminaires

Notre chambre professionnelle publie sa 1^{re} offre de séminaires. Ces derniers ont une durée de 1 à 3 jours et sont proposés dans divers domaines de compétences tels que le Management, le Développement personnel et professionnel, le Bien-être et la santé au travail, les Nouvelles Technologies de l'information et de la communication et autres.



Le premier catalogue de l'offre de séminaires

2003

Naissance du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)

Avec la création du LLLC, notre chambre professionnelle confère une image plus moderne et plus dynamique à ses activités de formation continue.



Les ministres Anne Brasseur et François Biltgen entourés des membres du comité et de la direction de la CEP-L



2004

ECDL, le cadre de référence pour la certification dans le domaine des TIC

Notre chambre professionnelle est reconnue centre accrédité pour délivrer la « European Computer Driving Licence (ECDL) » à Luxembourg, une certification qui atteste des connaissances générales et compétences pratiques dans les domaines les plus courants de l'informatique. Elle est délivrée à la suite de la réussite de sept tests pratiques sur ordinateur.

Ensemble avec l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs (ALI), elle propose les tests et la certification ECDL.



François Jaeger, président de l'ALI et Jos Kratochwil, président de la CEP•L lors de la signature du partenariat

2005

Lancement de 2 DUTs avec l'Université du Luxembourg

En partenariat avec l'Université du Luxembourg, deux Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) – en gestion et en informatique – sont proposés en formation continue.



Visite de la délégation de l'Université du Luxembourg à la CEP•L

2005

Un DU sur la RSE est mis sur pied avec l'Université de Toulouse

Notre chambre professionnelle s'engage en faveur d'une plus grande responsabilisation sociale et environnementale des entreprises et propose à cet effet avec l'Université de Toulouse1 le Diplôme Universitaire « Analyse et audit de la responsabilité sociale de l'entreprise ».



2006

En 2006, l'État devient le 3^e partenaire

L'État luxembourgeois, l'ALI et notre chambre professionnelle signent une convention ayant pour objectif la promotion de l'ECDL au Luxembourg.



Séance de signature
De gauche à droite : François Jaeger, président de l'ALI, Mady Delvaux Stehres, ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Claude Wiseler, ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Jean-Claude Reding, président et Norbert Tremuth, directeur de la CEP•L

2007

Renforcement du partenariat avec l'Université Panthéon-Assas de Paris

Un accord de partenariat est signé avec l'Université Panthéon-Assas de Paris permettant d'offrir aux salariés un « Master en Marketing et Communication des entreprises » et un « Master en Management de Projets logistiques ».



La signature s'est faite à l'Université de Panthéon-Assas avec le président de l'université, Louis Vogel et le président de la CEP•L, Jean-Claude Reding

2007

Inauguration du Centre de Formation et de Séminaires, CEFOS, à Remich.

En 2007 fut inauguré le Centre de Formation et de Séminaires, le CEFOS, à Remich. La diversification de l'offre de formation de l'IFES et le succès grandissant auprès des participants nécessitait une infrastructure moderne et adaptée à la tenue de colloques et de formations.



Nando Pasqualoni, Président de la Chambre de travail



2009

Naissance de la Chambre des salariés

L'introduction du statut unique donne naissance à la Chambre des salariés et entraîne la création d'une offre de formation pour tous les salariés.

Après l'Assemblée constituante de la 1^{re} session de la Chambre des salariés

De gauche à droite : Jean-Claude Reding, premier président de la CSL, René Pizzaferrri et Norbert Tremuth, premiers directeurs de la CSL et François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

2010

La formation « BEST » est lancée

En collaboration avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) de Nancy et le ministère de la Santé, le LLLC lance la formation « Bien-être et Santé au travail (BEST) ».



De gauche à droite : Dr Carlo Steffen, chef de la division Santé au Travail au ministère de la Santé, Roger Melmer, directeur adjoint de la CSL, Guy Keckhut, responsable de communication et Jean-Claude Bouly, directeur du CNAM, et Jean-Claude Reding, président de la CSL.

2011

Le LLLC fête ses 40 ans de formation continue

Quelque 700 participants aux formations des cours du soir des années précédentes sont venus au Tramsschapp pour célébrer les 40 ans de formation continue.



2011

Le DAEU - une chance pour obtenir le BAC en formation continue

Avec l'Université Paul Verlaine de Metz, le LLLC introduit le « Diplôme d'Accès aux Études Universitaires » à Luxembourg et permettant ainsi aux salariés de compléter leur formation initiale.



2013

1^{re} formation universitaire en langue anglaise introduite

Des pourparlers avec l'Université de Rennes sont engagés lesquels aboutissent à l'offre d'un Master en langue anglaise au Luxembourg, le « Master Financial Analysis and Strategy ».



Signature du partenariat entre l'Université de Rennes et la CSL : Pr. Patrick Navatte de l'Université de Rennes, Jean-Claude Reding, président de la CSL et Roger Melmer, directeur adjoint de la CSL.



2015-2016

2 nouveaux Bachelors avec l'Université du Luxembourg

La consolidation du partenariat LLLC- Université du Luxembourg permet d'élargir l'offre de formation continue universitaire avec un « Bachelor en informatique » et un « Bachelor en Sciences sociales et éducatives ».



Les étudiants de la première promotion du Bachelor en Sciences sociales et éducatives...



... accueillis par Petra Böwen, directrice des études à l'Université du Luxembourg, Jean-Claude Reding, président de la CSL et Carlo Frising, directeur adjoint de la CSL

2018

Le LLLC déménage à Bonnevoie

Le nouveau bâtiment, situé à Bonnevoie, à proximité directe de la gare de Luxembourg, offre une nouvelle visibilité au LLLC et permet d'accueillir dans les meilleures conditions les participants aux formations.



2019

Offre de formation dédiée aux seniors

Le LLLC se lance dans l'aventure de la formation pour seniors et propose aux personnes âgées de plus de 60 ans et/ou aux personnes retraitées une panoplie de cours, des conférences et des activités adaptés à leurs besoins et à leur rythme.



2019

Remise des diplômes des cours du soir dans le nouveau bâtiment à Bonnevoie



Remise des diplômes des cours du soir

2019

Offre de formation dédiée aux délégués du personnel

En collaboration avec le ministère du Travail, la CSL/LLLC conçoit une offre de formation modulaire et flexible destinée aux délégués du personnel laquelle permet à ces derniers de suivre des formations ciblées et pratiques contribuant à un exercice efficace de leur mandat.



Des séances d'information pour les délégués ont été organisées : plus de 2 500 délégués y ont participé



De gauche à droite : Jean-Claude Reding, vice-président, Sylvain Hoffmann, directeur, Nora Back, présidente de la CSL et Dan Kersch, ministre du Travail

2020

Nouvelle formule pour suivre une formation

Le LLLC modernise son offre de formation et intègre des solutions technologiques dans ses différentes activités de formation. Par cette démarche, il entend faciliter les processus d'apprentissage par de

nouvelles méthodes – en présentiel, à distance (e-learning) et sous forme de blended learning – favorisant l'accès à la formation à tout un chacun et ce également en temps de crise.



2021

La formation continue de la CSL/LLLC fête ses 50 ans

Merci à tous nos participants pour leur confiance depuis 1971 !

250 658 inscrits depuis lors.



Notre offre de formation des 50 dernières années

Produits de formation	Nombre d'inscrits	%
■ Cours du soir	147 373	58,8%
■ Séminaires	22 379	8,9%
■ Formations universitaires	5 518	2,2%
■ Certifications	21 245	8,5%
■ Formations délégués du personnel	23 880	9,5%
■ Formations spécialisées	30 263	12,1%
Total	250 658	100 %



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

Le LLLC a su gagner sa place d'acteur incontournable de la formation continue au Luxembourg.

2. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLC)

2.1. Les cours du soir

Les cours du soir sont le produit phare du Luxembourg Lifelong Learning Centre. Ils peuvent se prévaloir d'une longue tradition et d'un succès démontré. La Chambre des salariés considère la formation tout au long de la vie comme un important instrument de promotion sociale et un élément clé de l'essor économique du pays. Elle a veillé, dans cet esprit, à concevoir une offre de cours du soir qui favorise l'accès à la formation continue et qui soit abordable pour le plus grand nombre de personnes intéressées.

Conçus de façon modulaire, les cours du soir permettent aux participants d'étudier à leur propre rythme. Le programme comporte des modules individuels, mais aussi des profils de formation regroupant plusieurs modules et construits autour de professions et de domaines d'activités particuliers. Chaque profil de formation repose sur un tronc commun de 4 ou 5 modules qui est à compléter par un ou deux modules au choix.

En cas de réussite d'un module ou d'un profil de formation, les candidats se voient délivrer respectivement un certificat et un diplôme des cours du soir signés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et la Chambre des salariés.



Les nouveautés des cours du soir pour 2021

En 2021, cinq nouveaux profils de formation ont vu le jour dans les domaines de la comptabilité, de l'économie, de l'informatique, de la logistique et du transport :

- Accompagnateur au développement technologique ;
- Assistant à la révision des comptes ;
- Initié à l'analyse business ;
- Accompagnateur au développement business ;
- Opérateur logistique et transport.

Ces nouveaux profils de formation qui sont, en moyenne, composés de 5 à 6 modules de cours du soir ont permis aux formateurs, praticiens et académiciens, de construire 3 nouveaux diplômes d'études professionnelles en formation continue (DEFPC) visant les métiers de l'analyste business, de l'expert réseaux et de l'analyste en cybersécurité.

Ces DEFPC sont constitués de 2 à 3 diplômes et correspondent en moyenne à un effort en formation continue de 720 heures.

Ils sont conjointement signés par le ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie solidaire et la Chambre des salariés.

Chiffres et statistiques

Le LLLC a enregistré 5 006 inscriptions en 2021, tous domaines de formation confondus.

Les cours de droit, de comptabilité et contrôle de gestion et d'informatique jouissaient de la plus grande popularité.

A. Le nombre de classes par domaine de formation

Informatique et Bureautique	53 classes
Comptabilité et Contrôle de Gestion	80 classes
Droit	68 classes
Marketing et Communication	7 classes
Compétences sociales	23 classes
Économie et Gestion	16 classes
Logistique et Achats	11 classes

B. Les inscriptions par domaine de formation

Informatique et Bureautique	719 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1 644 inscriptions
Droit	1 664 inscriptions
Marketing et Communication	135 inscriptions
Compétences sociales	433 inscriptions
Économie et Gestion	263 inscriptions
Logistique et Achats	148 inscriptions

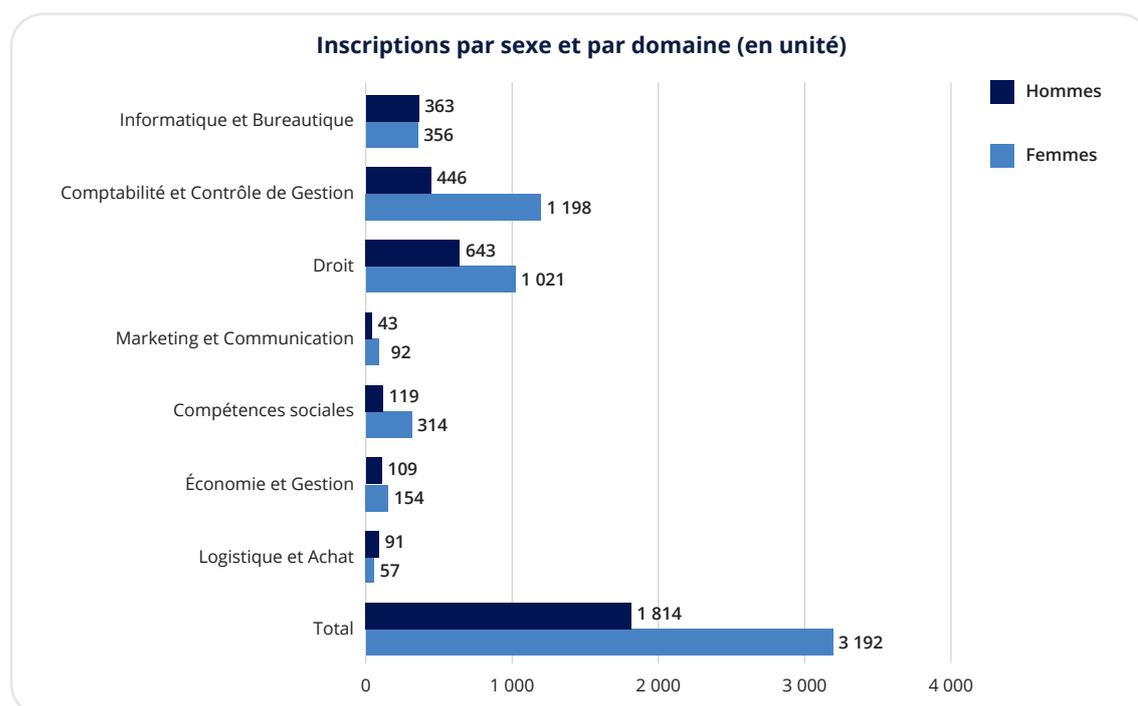
C. La certification

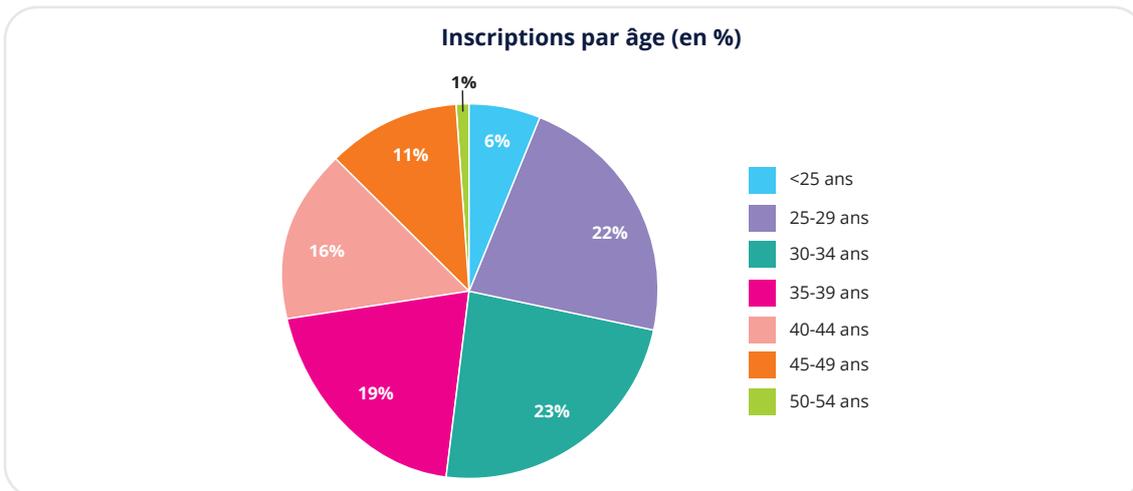
2 384 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi.

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre a de plus émis 218 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

2 lauréats ont cumulé plusieurs diplômes et ont vu leurs efforts récompensés par la remise d'un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC).

D. La répartition des inscriptions





2.2. Les séminaires

En 2021, le LLLC a proposé 186 séminaires dans différents domaines socio-économiques et cela dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s’adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques dans leur domaine professionnel et personnel.

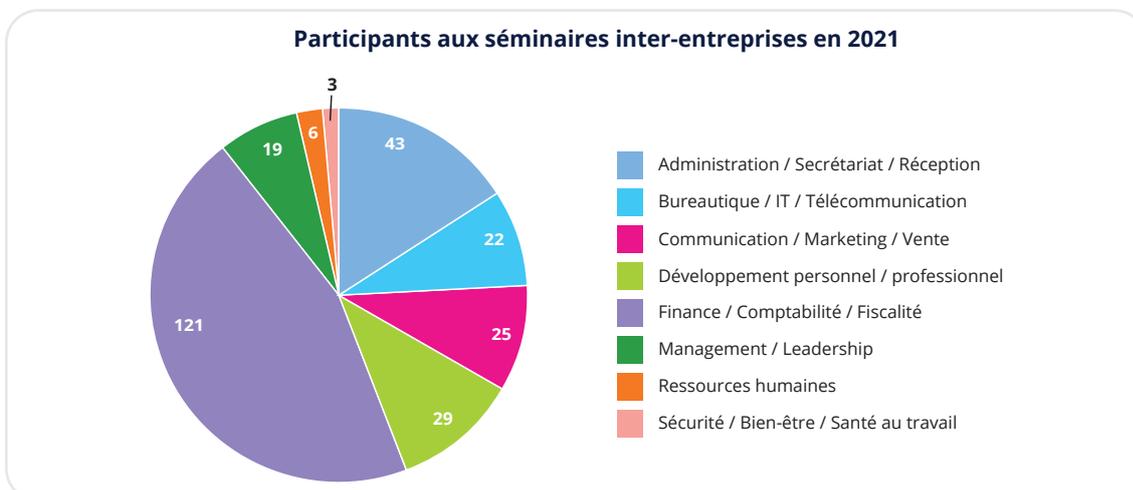
Afin de garantir aux participants une formation de qualité, le LLLC sélectionne des formateurs jouissant d’une grande expérience pratique et s’assure d’une mise à jour régulière des différents thèmes en fonction des changements de loi et de réglementation et d’autres nouveautés.

Les séminaires ont en général une durée de ½ journée à 2 jours et se déroulent en mode distanciel (e-learning synchrone) ou présentiel dans les locaux du LLLC dans le cadre des séminaires inter-entreprises, ou chez les clients du LLLC en intra-entreprise.



Les séminaires inter-entreprises

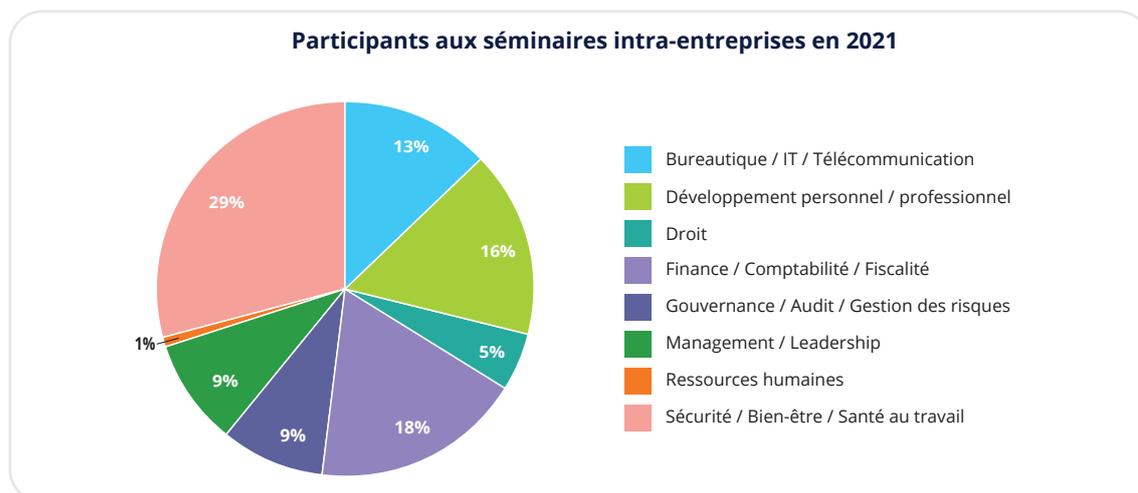
Les formations inter-entreprises réunissent les participants provenant de plusieurs entreprises différentes. En 2021, 268 candidats ont suivi un séminaire au LLLC. Le graphique qui suit illustre la répartition des participants dans les différents domaines de formation proposés.



Les séminaires intra-entreprise

Tous les séminaires proposés par le LLLC peuvent être offerts en entreprise et conçus 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.

En 2021, le nombre de salariés formés en intra-entreprises était au nombre de 453, soit une hausse de plus de 50% par rapport à l'exercice précédent. Le graphique qui suit illustre la répartition des différents domaines de formation.



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

En 2021, le LLLC a élaboré des programmes de formation à l'attention des demandeurs d'emploi. Pendant l'année écoulée, 713 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de ces programmes de formation allant de 1 journée à 3 mois. Ces formations, essentiellement dans le domaine « Bureautique / IT / Télécommunication » avaient pour objectif de faciliter l'intégration et/ou la réintégration des demandeurs d'emploi au marché de l'emploi.

2.3. Les formations universitaires

Les formations universitaires en formation continue sont des cursus qui, à l'issue de 1,5 à 2 ans d'études, mènent à un grade académique selon le processus de Bologne tel que la Licence/le Bachelor (180 ECTS) ou le Master (120 ECTS), respectivement à un diplôme d'université (DU). Seulement la dernière année de la licence (L3) du master (M2) est proposée aux personnes intéressées.

Les formations sont organisées au Luxembourg par le LLLC en collaboration avec des universités et établissements d'enseignement supérieur renommés et aboutissent, en cas de réussite, à un diplôme de niveau Bac+3 ou Bac+5 respectivement à un DU, en fonction de la formation choisie.

Les diplômes délivrés aux lauréats en formation continue à Luxembourg sont identiques à ceux obtenus auprès des universités/instituts d'enseignement supérieur respectifs.

Ils ne comportent pas de mention du lieu de formation.

Les enseignements sont les mêmes, à l'exception de contenus spécifiques qui sont adaptés au contexte luxembourgeois.

Les partenaires



Les Masters



Master Management des Organisations Sanitaires et Sociales avec l'Université de Lorraine

La 2^e promotion du Master Management des Organisations Sanitaires et Sociales, organisé en partenariat avec l'IAE Metz de l'Université de Lorraine, s'est achevée en mars 2021 avec 17 lauréats.

La 3^e promotion de ce master a débuté en automne 2021 avec 21 inscrits.

Le nombre élevé d'inscriptions témoigne du besoin important de personnel dans le domaine sanitaire et social.



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

En 2021, en tout 29 personnes ont assisté au Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée en collaboration avec l'Université Paris-Nanterre.

La 11^e promotion, qui a débutée en octobre 2019, s'est achevée en 2021 avec 11 lauréats.

En outre, deux nouvelles promotions de ce master ont été lancées en 2021. La 12^e promotion a débuté en mars avec 9 inscrits et la 13^e promotion a été lancée en novembre 2021 avec 9 candidats.



Master Marketing et Communication avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

La 8^e promotion du Master Marketing et Communication, qui est organisé depuis de maintes années en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II), a débuté en octobre 2021 avec 13 candidats.



Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail avec le CIFFOP de l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail est organisé depuis 2011, grâce au partenariat avec le CIFFOP de l'Université Panthéon-Assas (Paris II).

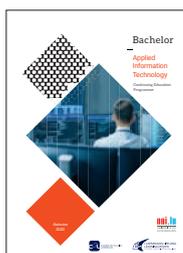
La 6^e promotion de ce master a débuté en mars 2021 avec 12 candidats.



Master Management et Administration des Entreprises avec l'Université de Lorraine

En collaboration avec l'IAE Nancy de l'Université de Lorraine, la 23^e promotion qui a débuté en octobre 2020 avec 13 participants suit son cours en 2021 et se terminera en juillet 2022.

Les Licences / Bachelors



Bachelor in Applied Information Technology avec l'Université du Luxembourg

En 2016, la Chambre des salariés a noué une collaboration avec l'Université du Luxembourg et depuis propose le bachelor en Informatique. Le programme de cette formation correspond aux attentes du marché du travail luxembourgeois et met l'accent sur les compétences fondamentales de l'informatique. Ce cursus est proposé toutes les années et s'étend sur deux années.

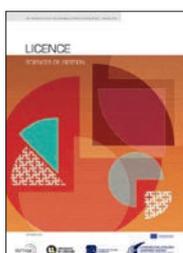
La 4^e promotion, qui avait débuté en 2019, s'est terminée en 2021 avec 6 diplômés, alors que la 5^e promotion de ce cursus, qui avait démarré en octobre 2020, poursuit son cours en 2021 avec 12 étudiants. De plus, une 6^e promotion qui aura cours jusqu'en 2023 a débuté avec 10 participants.



Bachelor Sciences Sociales et Éducatives avec l'Université du Luxembourg

Le Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi, d'une durée de deux ans en formation continue, a été organisé à trois reprises, en collaboration avec l'Université du Luxembourg.

En 2021, la 3^e promotion de cette formation s'est achevée avec 18 lauréats.



Licence de Gestion avec l'Université de Lorraine

La 8^e promotion qui a débuté en 2019 s'est terminée en juillet 2021 avec 7 diplômés. Une nouvelle promotion a par ailleurs débuté en 2021 avec 12 participants et se terminera en juillet 2023.

Les Diplômes Universitaires



Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion avec l'IUT Longwy de l'Université de Lorraine

La 3^e promotion de la Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion, qui avait débuté en 2019, s'est terminée en janvier 2021 avec 11 diplômés.

En 2021, le programme de cette licence a été étendu pour y ajouter un deuxième parcours pour la dernière année d'études. La 4^e promotion a donc débuté avec 11 inscrits qui choisiront, pour 2022, le parcours de leur choix entre le Contrôle de Gestion et la Révision Comptable.



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

En 2018, la Chambre des salariés et l'Université de Lille ont signé une convention de partenariat pour l'organisation du Diplôme Universitaire (DU) de Sophrologie.

Cette collaboration a permis de diplômer, en avril 2021, 6 lauréats de la première promotion et de lancer la deuxième promotion de ce diplôme en octobre 2021 avec 10 candidats.

2.4. 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 nationale et internationale. Ces formations délivrent un certificat d'assiduité. Certaines sont clôturées par un examen ou la soutenance d'un travail de synthèse, et donnent droit alors à un diplôme. 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



Les formations



Diplôme Risk Management avec ICHEC-Formation continue

La 9^e promotion du Diplôme en Risk Management, proposé en collaboration avec ICHEC-Formation continue, avait débutée en 2020 et s'est achevée en février 2021 avec 5 diplômés.



Diplôme d'Accès aux Études Universitaires, option littéraire (DAEU-A) avec l'Université de Lorraine

En 2021, deux promotions du DAEU avec l'Université de Lorraine étaient en cours, avec un total de 92 candidats.

La 10^e promotion, qui s'est terminée en juin 2021, comptait avec 45 inscrits. Ensuite, à la rentrée en septembre, la 11^e promotion du DAEU a débuté avec 47 participants.



Certificat en Commerce électronique (E-commerce)

La formation en commerce électronique a été élaborée, en 2020, avec la professeure responsable du Master Commerce électronique de l'Université de Strasbourg. En 2021, le contenu a été étoffé par l'ajout de modules sur la TVA en commerce électronique et sur le Green IT, pour mieux répondre aux besoins des participants. Cette formation est entièrement dispensée en ligne.

La première promotion s'est achevée en janvier 2021 avec 8 candidats et la 2^e a débuté en octobre 2021 avec 6 inscrits.

2.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise



Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1

Au courant de l'année 2021, le LLLC a lancé 7 nouvelles promotions de son cours d'initiation à la langue luxembourgeoise.

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 et d'une durée de 35 heures, 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.

Les 7 classes qui ont débuté en 2021, ont accueilli 95 candidats.

Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.2

Ce nouveau cours de niveau A1.2 compte 60 heures de formation et s'adresse à des personnes qui possèdent déjà des notions de luxembourgeois et qui souhaitent améliorer leurs connaissances et leur pratique de la langue de Dicks. Il a été introduit suite à de nombreuses demandes émanant de participants ayant achevé le cours d'initiation de niveau A1.1. Comme pour ce dernier, le programme est agréé selon les dispositions de la loi du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.

12 candidats se sont inscrits à la première promotion du cours d'initiation en langue luxembourgeoise A1.2 en novembre 2021.

2.6. Les formations pour seniors

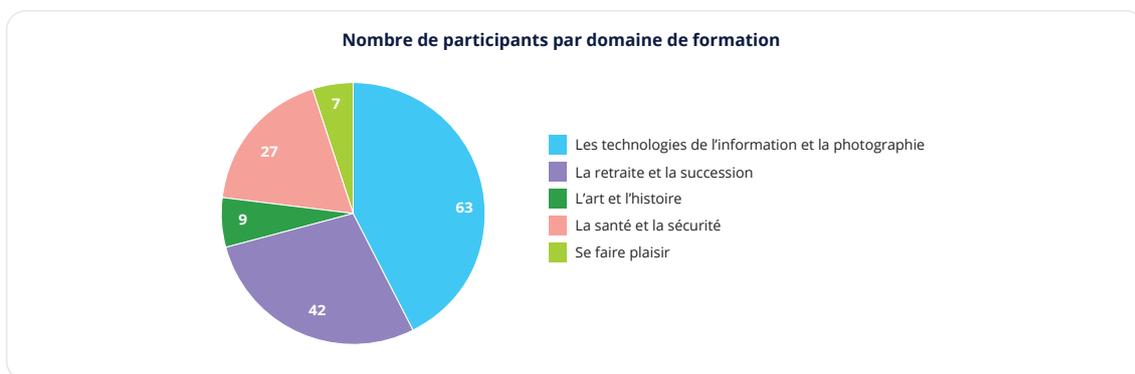


En 2019, le Luxembourg Lifelong Learning Centre de la Chambre des salariés s'est lancé dans l'aventure de la formation pour seniors et propose aux salariés âgés de 60 ans et/ou aux personnes retraitées une panoplie de cours, des activités, des conférences et des « randonnées-formation » adaptées à leurs besoins et à leur rythme.

Pour les membres d'un syndicat représenté au sein de l'assemblée plénière de la CSL (OGBL, LCGB, ALEBA, FNCTFEL, SYPROLUX), le coût de la formation et du repas de midi sont pris en charge par le syndicat respectif.

Le bilan de 2021

Le LLLC a enregistré 148 participants à ces formations pour l'année écoulée. Les formations ont été réparties comme suit entre les différents domaines de formation.



2.7. Les certifications

L' « International Certification in Digital Literacy », ICDL



La certification ICDL (International Certification in Digital Literacy) remplace désormais l'ECDL (European Computer Driving License), la référence européenne des certifications de compétences numériques depuis plus de 20 ans.

Créées il y a 20 ans pour distinguer le continent européen du marché mondial, les dénominations ECDL et ICDL fusionnent désormais sous la même appellation ICDL. Un nom unique qui permettra de renforcer la cohésion et la cohérence de la certification partout dans le monde. Née à Bruxelles d'une initiative commune de la Commission européenne et du CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies), la certification ICDL a progressivement poursuivi son expansion. Implantée dans plus de 150 pays, la certification ICDL compte aujourd'hui plus de 16 millions de candidats dans le monde. Des chiffres qui en ont fait la référence internationale de la certification des compétences numériques.

Au Luxembourg, le partenariat entre Da Vinci asbl de l'Association luxembourgeoise des ingénieurs, architectes et industriels (ALI), le Gouvernement et la Chambre des salariés propose l'ICDL.

L'ICDL est une certification internationale et mondialement reconnue qui, par le biais d'une évaluation objective, permet à son détenteur d'obtenir une certification prouvant une maîtrise efficace de l'ordinateur et de ses logiciels (p. ex. Word, Excel, IT Security, Online Collaboration, Dataprotection, etc).

En 2021, le LLLC a enregistré 827 candidats pour passer une certification de l'ICDL. Parmi ces 827 candidats figuraient 588 élèves et apprentis. En effet, la CSL organise les tests de certification ICDL dans le cadre des formations du DAP et DT « Administratif et Commercial ».

Le LLLC propose également de l'e-learning par le biais de l'Adaptive Learning Tool et des tests de diagnostic spécialement conçus pour se préparer à passer les certifications. En 2021, 25 tests de diagnostic ont été enregistrés.

En 2021, le LLLC a compté 691 inscriptions à l'Adaptive Learning Tool (ALT). L'ALT permet de mesurer et de former les candidats aux compétences numériques. Après une première phase d'évaluation des compétences, l'Adaptive Learning Tool crée automatiquement un environnement d'apprentissage sur mesure adapté à chaque candidat en fonction des lacunes identifiées. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique qui assure une progression de l'acquisition de compétences par rapport aux traditionnels systèmes d'apprentissage en ligne.

Les autres certifications



La CSL jouit du statut de Centre de certification informatique agréé aussi bien pour les tests délivrés par « Pearson VUE » que ceux de « Kryterion ». Elle est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques comme Oracle, Citrix Systems, Cisco, Linux ou Microsoft par exemple, mais également dans d'autres domaines tels que l'audit (Institute of Internal Auditors) ou un test d'admission utilisé par la majorité des écoles de médecine et des écoles dentaires (UKCAT).



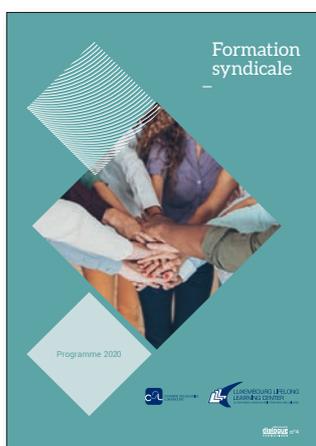
La CSL propose différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au LLLC. Au total, 335 candidats ont passé 401 tests de 37 organisations différentes en 2021.

2.8. Les activités de formation syndicale et les formations pour délégués du personnel

Les responsables syndicaux et les délégués du personnel doivent faire face aux mutations sociales en cours, ainsi qu'aux évolutions législatives et réglementaires au niveau national et au niveau européen, 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.

Les sujets sont si vastes et si complexes qu'il importe de trouver des solutions qui soient dans l'intérêt de l'ensemble de la société et des salariés.

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, experts dans leurs domaines.

En 2021, l'offre de formation proposée par la CSL aux syndicats, comptait 80 cours répartis dans 10 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 ;
- le régime complémentaire de pension ;
- 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. Depuis 2020, du fait de la situation sanitaire liée à la COVID-19, la formation syndicale a dû s'adapter. Ainsi les locaux ont été aménagés et la taille des groupes a été adaptée pour accueillir les participants dans le respect des règles de sécurité et de santé. Si en 2020, 72 formations sur les 192 formations prévues ont ainsi pu être maintenues en présentiel et en distanciel via un outil de visioconférence, en 2021, 122 formations ont été assurées.

Les nouveautés de la formation syndicale en 2021

L'optimisation de l'offre

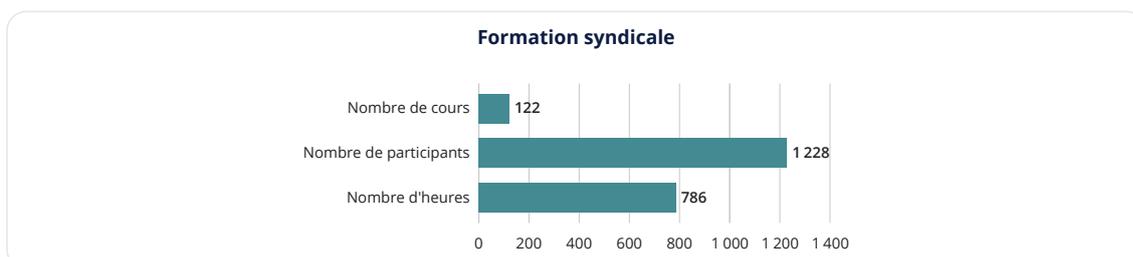
En 2021, la CSL a poursuivi le travail de fond initié avec les différents responsables formation des syndicats pour évaluer les contenus et les durées des différentes formations proposées. Ainsi, 19 formations ont été optimisées au niveau de leur durée et/ou au niveau de leur contenu. Ce travail assure que l'offre correspond aux besoins qui ont évolué et permet par ailleurs d'optimiser le nombre de jours. Ainsi les bénéficiaires peuvent utiliser au mieux le contingent d'heures qui leur est alloué pour développer leurs connaissances et leurs pratiques.

Le développement de l'offre

Ce travail participatif avec les différents syndicats a permis de rajouter des thématiques nouvelles telles que « Le télétravail : les différents aspects d'un mode d'organisation de travail de plus en plus populaire » ou encore « La délégation du personnel et RH : les outils du dialogue social » ou « Les élections sociales en entreprise et à la Chambre des salariés » afin de préparer les délégations actuelles aux élections sociales de 2024.

Le bilan de 2021

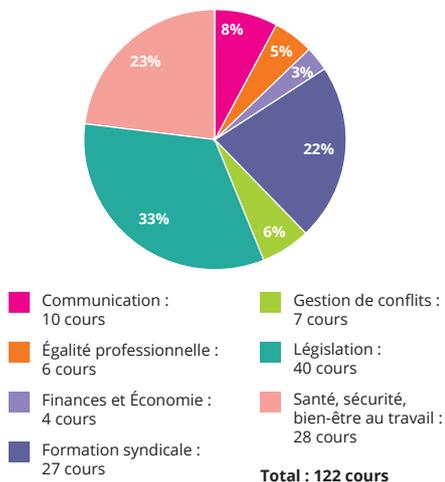
En 2021, la CSL a enregistré 1 935 inscriptions aux formations syndicales.



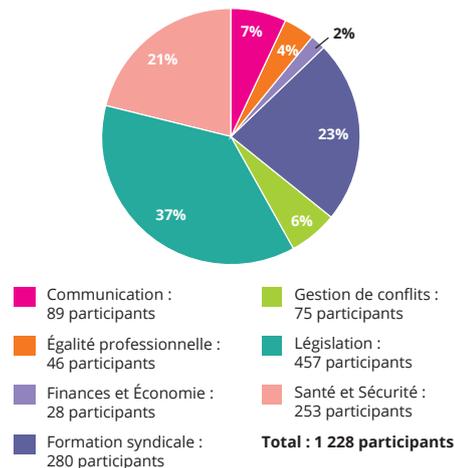
Les formations les plus demandées

Les formations les plus demandées restent majoritairement du domaine juridique et des formations syndicales. Les formations qui traitent des questions de santé et du bien-être au travail sont également prisées. Enfin, la tendance de ces dernières années se confirme quant à l'importance d'acquérir des connaissances et de développer ses pratiques en communication.

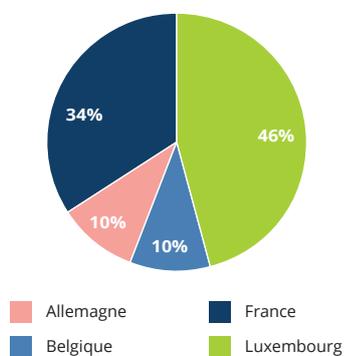
Nombre total de cours par domaine de formation



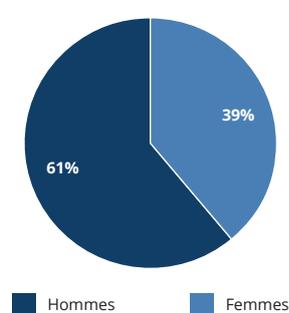
Nombre de participants par domaine de formation



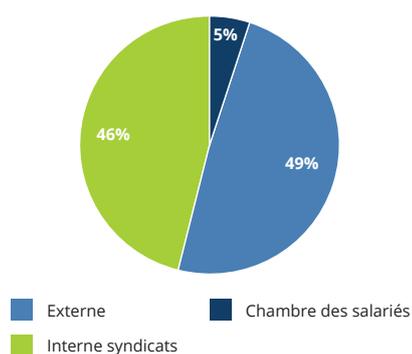
Nombre de participants par pays de résidence



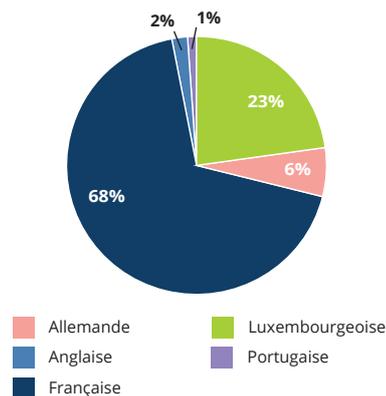
Nombre de participants par genre



Répartition des formations par type de formateurs



Répartition des formations par langue véhiculaire



La formation pour les délégués du personnel



Cette offre de formation est ouverte à tous les délégués du personnel, aux membres effectifs et aux membres suppléants des délégations du personnel.

Le Luxembourg compte environ 16 000 délégués. Ces délégués disposent d'un contingent d'heures de formation continue durant la durée de leur mandat. L'École supérieure du travail (EST) est l'organisme de formation missionné pour la formation des représentants du personnel.

Suite au 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. Il était devenu nécessaire de réviser les cours existants, car à travers cette réforme du cadre légal, les représentants du personnel se voyaient attribuer de nouvelles missions.

Pour pouvoir les assumer et exercer efficacement leur mandat, ils doivent être convenablement formés et préparés, et dans ce contexte, l'éventail des formations devait être retravaillé quant au fond, élargi quant aux thématiques et assoupli quant au format.

Le Conseil administratif de l'EST a mandaté les chambres professionnelles pour développer une offre de formation modulaire pour les délégués du personnel.

Après les dernières élections sociales, un programme quinquennal comprenant 85 modules et 15 parcours de formation est proposé aux délégués du personnel.

L'offre de formation pour les délégués du personnel

L'offre modulaire permet aux délégués du personnel de choisir leurs formations, en fonction de leur situation et de leur vécu, librement et de manière flexible. Par ce programme de formation, l'EST et la CSL souhaitent leur offrir les meilleures conditions possibles pour accomplir leur mission avec succès et en toute confiance.

Les parcours recommandés sont structurés en fonction des différents besoins et en fonction du profil du délégué qu'il soit expérimenté ou premier mandat, 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. Ils tiennent également compte du contingent d'heures de formation alloué par la loi du 15 juillet 2015.

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.

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

Tous les cours se tiennent à Remich dans les locaux du Centre de formation et de séminaires de la CSL.

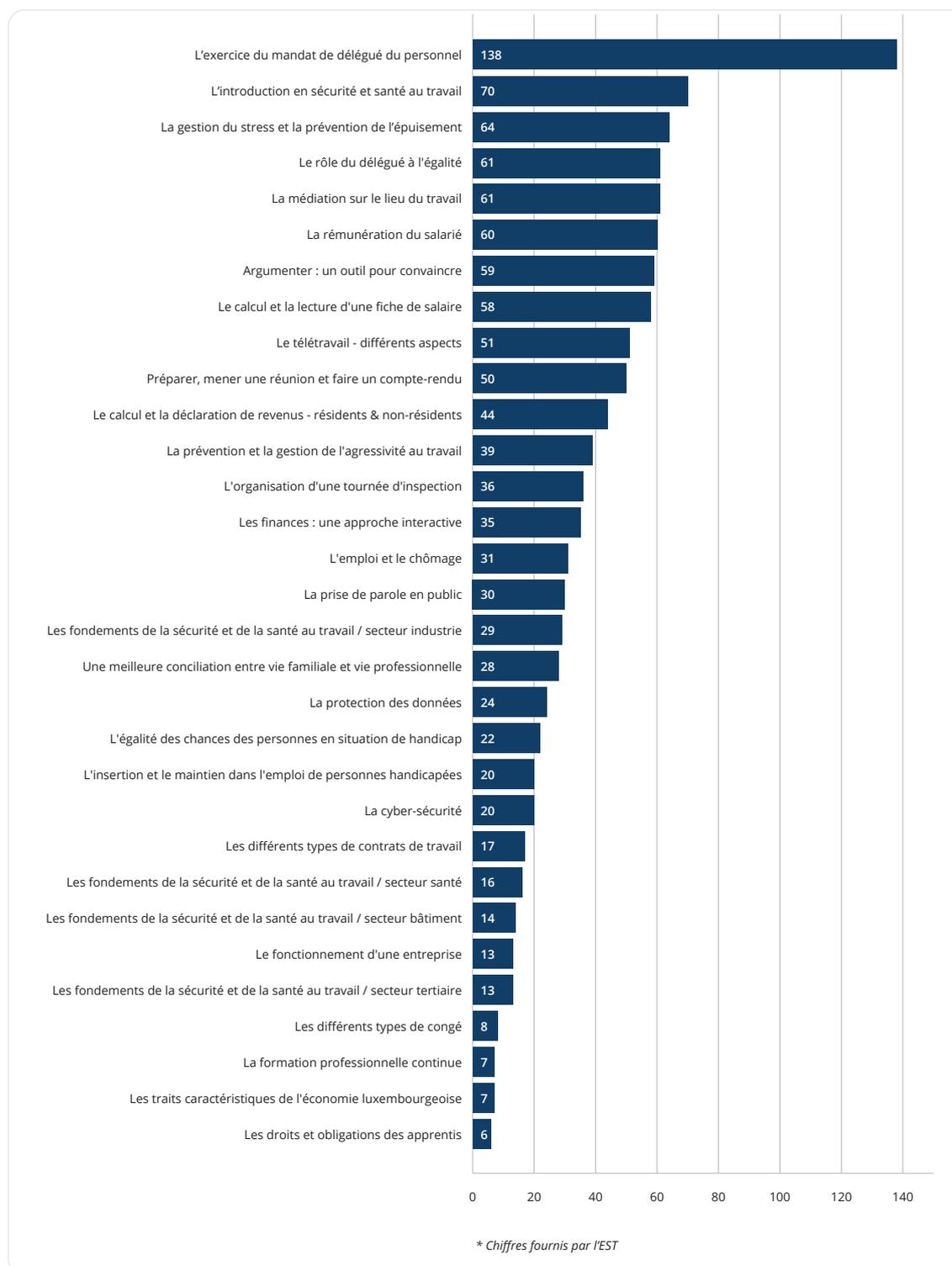
La signature d'un accord

Au vu du nombre de cours qui n'ont pu se tenir cette année, le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), le Lëtzebuenger Chrëschtleche Gewerkschafts-Bond (LCGB) et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ont conjointement signé le 20 octobre 2020, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel « première année de mandat » dans le cadre du plan de formation des délégués(e)s du personnel. Cet accord permet à ces délégués d'utiliser le contingent d'heures de formation qui leur est dédié jusqu'au 31 mars 2021.

Le bilan de 2021

En 2021, la formation des délégués a comptabilisé 1 131 inscriptions.

La formation la plus demandée par les délégués a été sans surprise celle de l'exercice du mandat de délégué. Cependant à la mi-mandat, et forts de leurs acquis, les délégués se sont investis dans le développement d'autres connaissances et de savoir-faire. Les formations des domaines de la communication, de la santé et du bien-être sont celles qui enregistrent le plus de participation. Enfin, la nouvelle formation sur le télétravail s'est tenue 5 fois en 2021, 51 participants l'ont suivie.



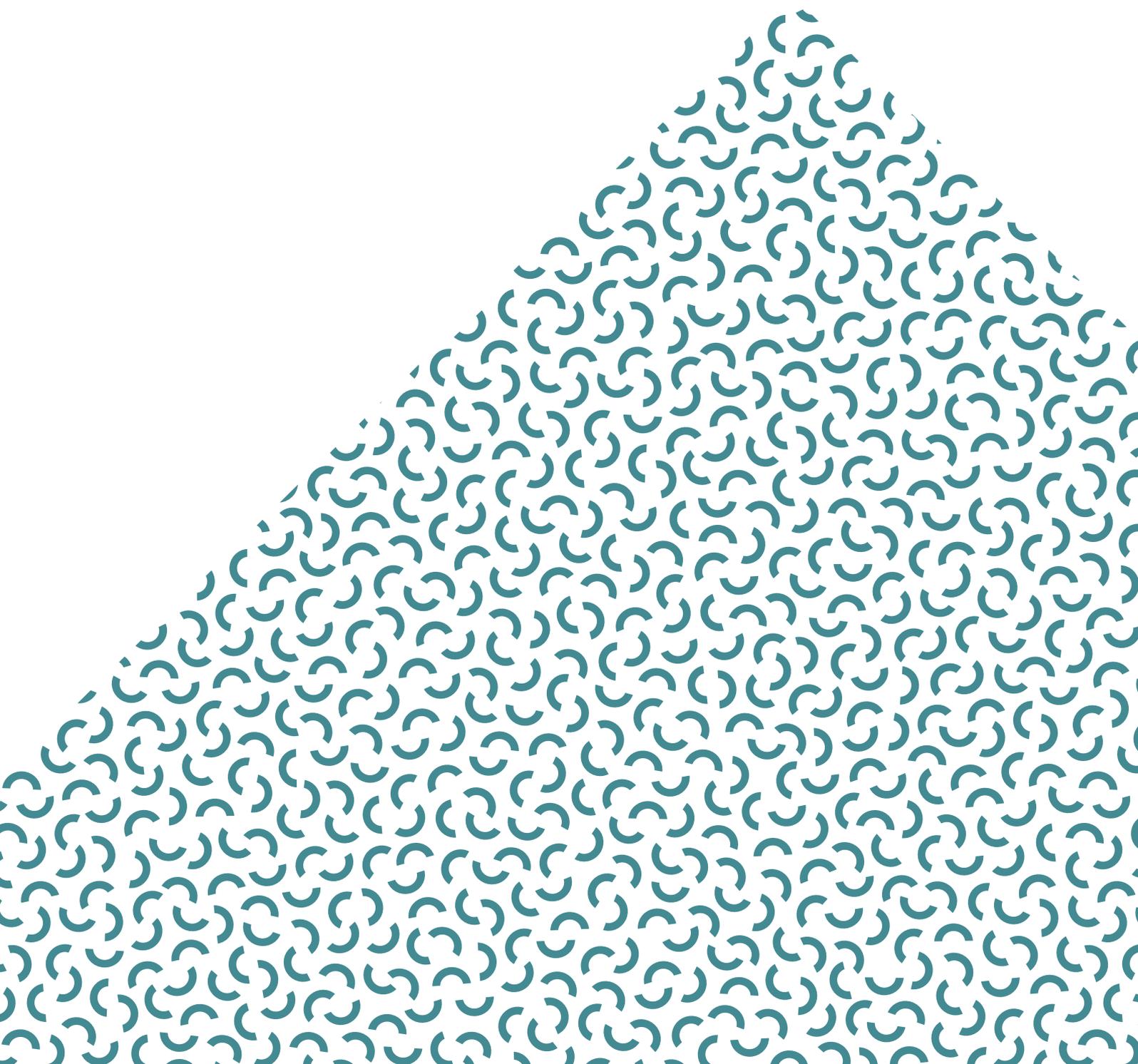
3. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

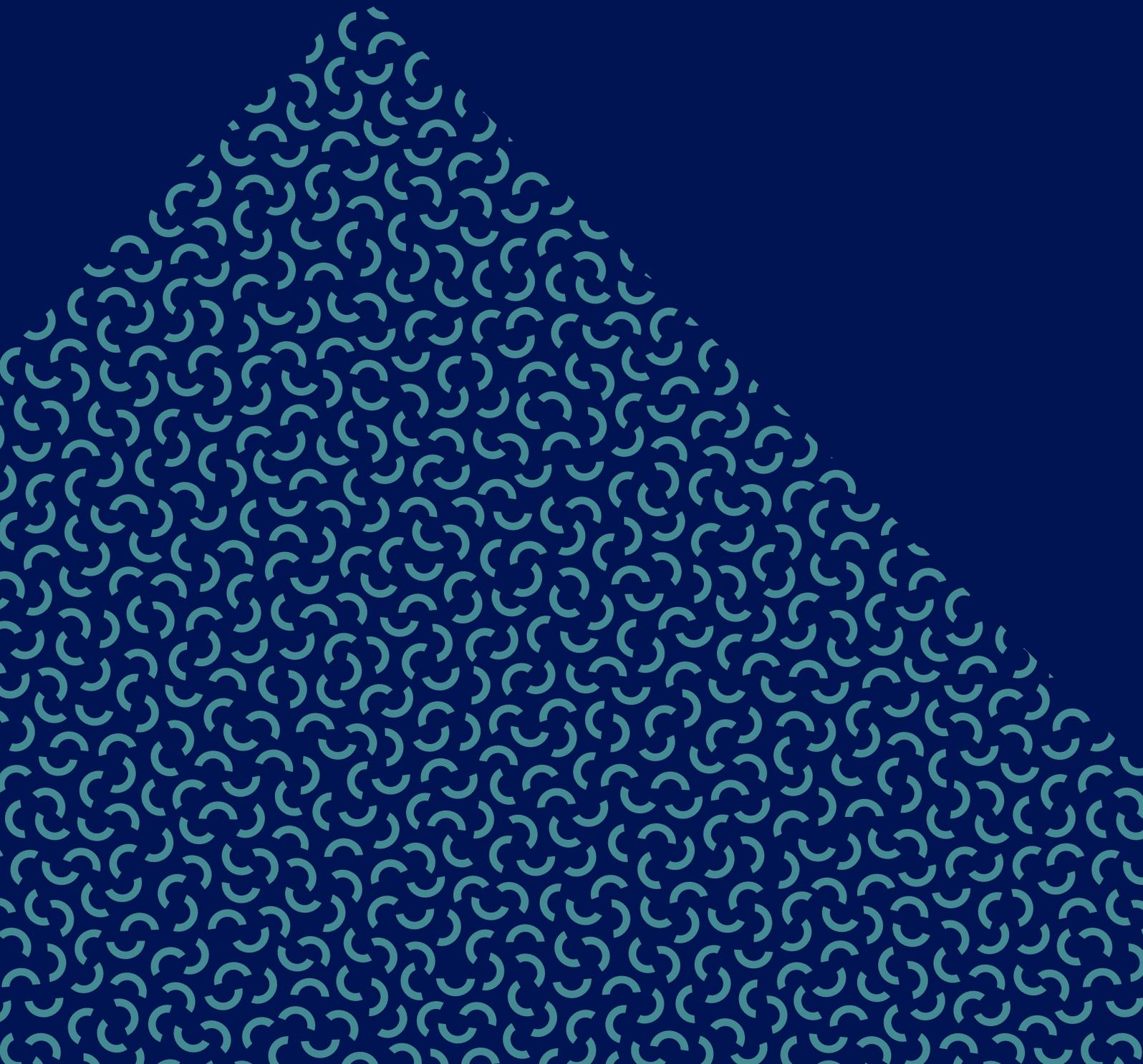
Le CEFOS, le Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés, situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de formations, colloques, réunions de travail et conférences. Il propose de nombreux services à un public national, interrégional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



Ses infrastructures

- 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**



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

Un total de 98 salariés a contacté le service de la « Stressberodung » en 2021.

Le service a presté 371 séances de consultation lesquelles représentent en moyenne 4 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges (Ø 41 ans) et ont été majoritairement des femmes (70%).

Aucune corrélation entre l'âge, la cause de 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 leurs collègues, leurs clients ou leurs 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.

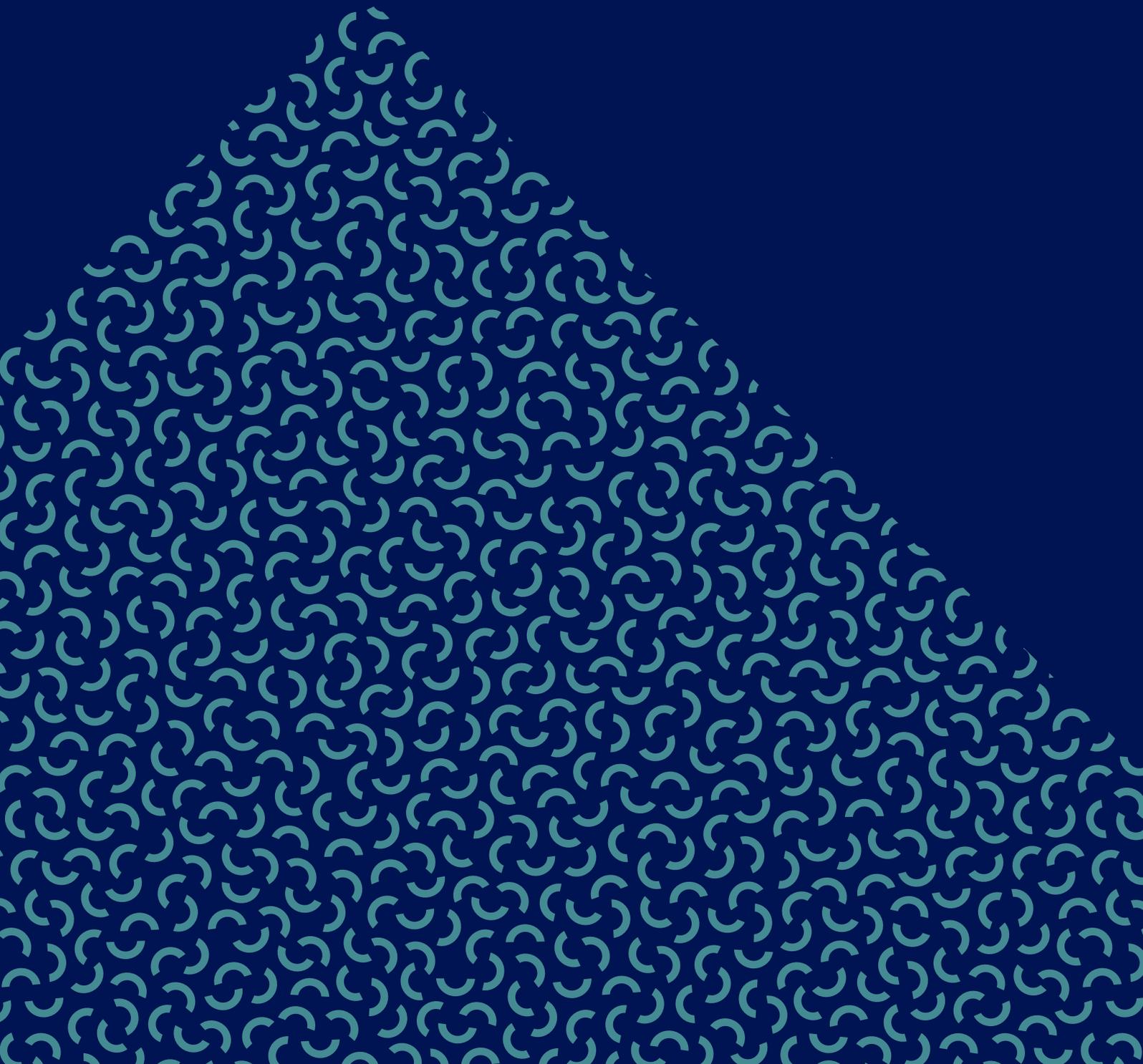


prévention
stress

stressberodung@csl.lu

Prévention du stress en milieu professionnel

Reconnaitre les signaux
afin de prévenir le stress chronique



PARTIE VI
**LA POLITIQUE
D'INFORMATION**



1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE

La Chambre des salariés a transmis 16 communiqués de presse sur des avis évacués par l'Assemblée plénière, des prises de position, des manifestations publiques et des publications dédiées au monde du travail, aux organes de la presse écrite, aux stations de radio et à la télévision.

Les principales initiatives de la CSL ont également fait l'objet de conférences de presse.

1.1. Les conférences de presse

21 avril 2021

Présentation du Panorama social 2021 1

La Chambre des salariés a exposé l'édition 2021 du « Panorama social au Luxembourg ». Cette publication a pour objet de retracer et de commenter, en comparaison internationale et en évolution dans le temps, les principaux indicateurs d'inégalités, de pauvreté, de conditions de travail, d'emploi et de chômage (voir plus de détails p.55).

9 mai 2021 2

Analyse de la situation des jeunes en apprentissage suite à la pandémie du coronavirus

La CSL a présenté une analyse relative à l'évolution des postes d'apprentissage et les mesures de soutien prises par le gouvernement luxembourgeois. Les mesures ont eu un effet positif car elles ont contribué à maintenir des postes d'apprentissage dans les entreprises, estime la CSL. Face à la situation économique et sanitaire toujours incertaine, elle appelle toutefois le gouvernement à prolonger d'au moins un an les dispositifs de soutien.

22 septembre 2021

Génération chômage ? Non, merci !

Depuis presque 10 ans et sans interruption, l'équipe de Youth & Work accompagne des jeunes à la recherche d'emploi. « Les jeunes sont particulièrement touchés par la pandémie, ce qui peut avoir des conséquences tout au long à vie : en sus des conséquences économiques, le chômage laisse également des traces psychiques chez les jeunes » explique Ariane Toepfer, directrice de Youth & Work.

S'appuyant sur ses contacts avec des entreprises, Youth & Work présente son nouveau programme

« Future Generation » qui, durant les 28 prochains mois, permettra à 270 jeunes d'entrer sur le marché du travail ou d'être admis à une formation scolaire ou universitaire.

6 octobre 2021

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 Chambre des salariés – 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.

27 octobre 2021

Égalité entre les femmes et les hommes au travail

La Chambre des salariés, en collaboration avec le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a présenté, lors d'une conférence de presse, un guide pratique pour accompagner les délégué-e-s à l'égalité dans l'exercice de leurs missions.



17 novembre 2021 **3****Avis de la CSL sur le budget de l'État 2022 : un budget à court d'ambition sociale !**

La CSL critique dans son avis sur le budget de l'État 2022 l'absence de mesures pour aider les ménages à faible et moyen revenu à ne pas tomber dans la précarité énergétique et de manière générale de mesures permettant de contrecarrer les inégalités croissantes au Luxembourg et de redresser le pouvoir d'achat des ménages.



1.2. Les communiqués de presse

N°1	2 mars	L'emploi des femmes contraint par les responsabilités familiales se répercute sur leurs carrières et niveaux de pension
N°2	4 mars	Les femmes vivent moins longtemps en bonne santé que les hommes
N°3	5 mars	Les femmes sont désavantagées en matière de qualité de vie au travail
N°4	10 mars	Master MTECH : 1 ^{re} promotion
N°5	25 mai	Lancement de l'enquête 2021 du <i>Quality of Work Index</i> sur le télétravail et la discrimination sur le lieu de travail
N°6	24 juin	Commentaires de la CSL sur les recommandations européennes concernant le programme de stabilité et de croissance luxembourgeois
N°7	8 juillet	La CSL rejette le projet de loi concernant les allocations familiales et exige la fin des discriminations !
N°8	22 juillet	Internationaler Jugendtag der Arbeitskammern fordert in einem gemeinsamen Papier berufliche Perspektiven für junge Menschen
N°9	27 septembre	« Future Generation » – Un tremplin innovant vers le monde du travail
N°10	29 septembre	Lancement d'une campagne de communication commune « Choisis la voie de l'Apprentissage / Rejoins 2 000 apprentis »
N°11	6 octobre	La rentrée du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) sous le signe d'un double jubilé
N°12	27 octobre	Les délégué-e-s à l'égalité sont des partenaires clés pour l'égalité femmes-hommes au travail
N°13	17 novembre	Avis de la CSL sur le budget d'État 2022 : un budget à court d'ambition sociale !
N°14	25 novembre	Formation professionnelle : l'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2021
N°15	7 décembre	Allocations familiales : la Task Force Frontaliers de la Grande Région fustige, à son tour, le projet de loi concernant les conditions d'octroi des allocations familiales
N°16	17 décembre	La CSL rejette l'avant-projet de loi permettant aux médecins et professionnels de santé de se regrouper sous forme sociétaire

2. LES MANIFESTATIONS

2.1. Les conférences et les colloques

Au cours de 2021, la CSL a organisé, seule ou en partenariat, 4 conférences et un colloque, qui ont attiré plus de 512 participants au total. Plusieurs conférences ont dû être annulées ou reportées à cause de la crise sanitaire liée à la COVID-19.

Voici les principaux sujets sur lesquels la CSL a porté une attention et un intérêt particuliers en 2021 :

- la carrière des jeunes ;
- l'avenir de l'Europe ;
- les travailleurs frontaliers détachés
- l'intelligence artificielle et ;
- le bien-être au travail.

25 mars 2021

Conférence : Les chambres salariales souhaitent renforcer les perspectives de carrière des jeunes

Dans le cadre de la journée internationale de leurs jeunes ressortissants, les chambres du travail d'Autriche, de Brême, de la Saare et du Luxembourg ont analysé la situation actuelle des jeunes sur le marché de l'emploi. Ils souhaitent rendre attentif à la situation précaire que connaissent les jeunes aussi bien sur le marché du travail qu'au niveau de l'enseignement professionnel depuis l'apparition de la crise sanitaire liée à la COVID-19.

Pour la Chambre des salariés, cette crise ne doit pas conduire à une crise de l'éducation et de la formation. Il est important d'empêcher les entreprises de se retirer de leur devoir en raison de la situation économique difficile et de priver toute une génération de jeunes de leurs possibilités d'éducation et de qualification.

9 septembre 2021 4 - 5

Conférence : L'avenir de l'Europe

La Chambre des salariés et le Secrétariat Européen Commun de l'OGBL et du LCGB ont accueilli la représentante de la Commission européenne au Luxembourg, Mme Anne Calteux.

Elle a présenté les grandes lignes et le programme de la « Conférence sur l'avenir de l'Europe » organisée par les institutions européennes.

30 novembre 2021 6

Conférence : L'intelligence artificielle aujourd'hui : Mieux la connaître, mieux la comprendre pour mieux la gérer

La CSL a eu l'honneur d'accueillir Monsieur Candi Carrera, Country manager chez Microsoft Luxembourg, pour une conférence sur le sujet de l'intelligence artificielle (IA).

Il a partagé sa vision sur l'évolution de l'IA depuis ses débuts, les questions qu'elle soulève aujourd'hui, en termes d'éthique, de transparence et de responsabilité mais également les opportunités et les défis pour l'économie et la société de demain.



2.2. Les conférences organisées en partenariat

19 mai 2021

Conférence virtuelle CSL / Mouvement écologique : **La nouvelle ère des lumières - l'économie et la société postcorona**



La Chambre des salariés et le Mouvement écologique ont invité Marcel Fratzscher, directeur de l'Institut allemand pour la recherche économique Berlin (DIW) et auteur du livre « Die neue Aufklärung » nominé sur la « short-list » 2020 du Prix du Livre d'économie allemand, pour présenter sa vision sur l'économie et la société qui se mettra en place après la crise de COVID-19.



17 & 18 novembre 2021

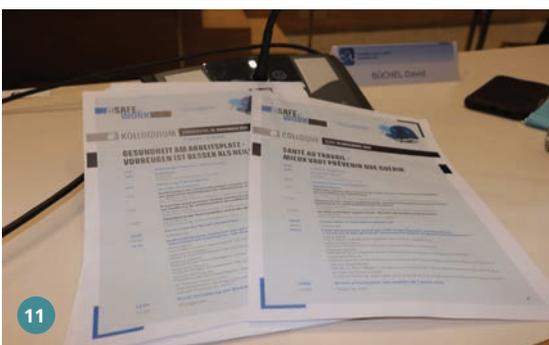
7 - 12

Conférence & colloque : **Le bien-être au travail sous tous les angles**



La charge mentale, le stress, la dépression, le burn-out... sont des phénomènes croissants dans nos entreprises. C'est pourquoi la Chambre des salariés en partenariat avec l'Université du Luxembourg et l'IMS a dédié récemment une conférence et 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.



3. LES ÉVÉNEMENTS ET LES RENCONTRES ANNUELS AVEC SES RESSORTISSANTS

La CSL déploie différentes actions de communication hors média pour informer ses ressortissants et ses futurs ressortissants sur ses activités et missions ainsi que pour remercier les parties prenantes pour leur collaboration. Ces actions se déroulent généralement sous forme de réceptions, de remises de diplômes, de séances d'information et de présences à des expositions/foires spécialement dédiées au public cible de notre Chambre.

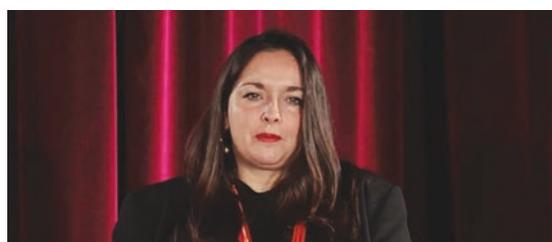
3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement

21 janvier 2021

Discours de Nouvel An 2021

Au vu de la situation sanitaire, le discours de Nora Back, présidente de la CSL, s'est tenu « en ligne ».

À cette occasion, la présidente a dressé un bilan de 2020 et a esquissé les prochaines activités de la CSL prévues pour 2021.



3.2. Les remises de diplômes et de certificats

15 février 2021

Remise de diplômes et de certificats 2020 : L'apprentissage – pour une insertion professionnelle réussie

Cette année, la crise sanitaire ne permettant pas d'organiser une remise solennelle, Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce, Nora Back, présidente de la Chambre des salariés ainsi que Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, se sont adressés aux environ 200 lauréats de la promotion 2020 dans le cadre d'un message vidéo.

20 juin 2021

Remise des diplômes du brevet de maîtrise 2020

La 73^e remise des diplômes du brevet de maîtrise et des prix d'excellence aux jeunes diplômés de la promotion 2019/2020 a eu lieu en mode hybride à la Luxexpo The Box et en livestream.

Nora Back, présidente de la CSL, a félicité à cette occasion les lauréats pour leurs exploits et souligné l'importance de l'engagement des nouveaux maîtres au niveau de la formation professionnelle des jeunes.

25 novembre 2021

L'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2021

En présence de Madame Nora Back, présidente de la CSL, les lauréats de la formation professionnelle, promotion 2021, ont été mis à l'honneur.

Lors de la cérémonie festive, organisée par la Chambre des métiers, la Chambre des salariés et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 449 lauréats de la promotion 2021 se sont vu décerner leur diplôme.

8 décembre 2021

Égalité des chances entre femmes et hommes au travail

Lors de la 8^e cérémonie de remise des labels du programme des Actions positives, la ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Taina Bofferding, a remis une distinction à dix entreprises lauréates qui ont fait preuve d'engagements concrets en matière d'égalité entre les sexes au travail.

Pour souligner la dimension tripartite de ce programme et pour mettre en valeur les responsabilités et actions des partenaires sociaux à cet égard, la ministre était entourée au cours de la soirée, par Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, et par Jean-Paul Olinger, directeur de l'Union des entreprises luxembourgeoises.

3.3. Les séances d'information du LLLC

3 février 2021

Séance d'information sur les congés et aides financières pour la formation continue

Début février, la CSL a invité ses ressortissants à s'informer sur les dispositifs d'aide à la formation continue, les conditions et les démarches associées.

15 et 18 mars et 22 septembre 2021

Séances d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La CSL organise régulièrement des séances d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en collaboration avec l'Institut National de Formation Professionnelle Continue (INFPC). La VAE est une procédure qui permet de valoriser une expérience professionnelle ou extra-professionnelle dans le but d'obtenir, un diplôme de l'enseignement secondaire général, un brevet de maîtrise, un brevet de technicien supérieur ou un diplôme universitaire.

3.4. Les rencontres avec ses ressortissants et futurs ressortissants

1^{er} juillet 2021

Infos-bourse „Déng Zukunft, Däi Wee“

Dans le cadre de son rôle dans l'organisation de la formation professionnelle, la CSL a été présente à la 5^e foire destinée aux jeunes adultes et à leurs parents pour s'informer sur les réalités de la vie active et sur les voies qui s'ouvrent à eux. Une cinquantaine d'exposants y ont participé.

14 septembre 2021

Euroskills

La présentation de l'équipe de Euroskills Luxembourg eut lieu le 14 septembre 2021 à la Chambre des salariés en présence des représentants des différentes chambres professionnelles et ministères. Mme Nora Back, présidente de la CSL, a souhaité bonne chance aux 10 jeunes professionnels qui ont défendu les couleurs du Luxembourg à Graz (Autriche) du 23 au 26 septembre. Une délégation de la CSL a été sur place pour les soutenir tout au long du concours.

3.5. Les expositions artistiques

La Chambre des salariés 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.

Du 20 mai au 10 septembre 2021

Gare Art Festival 2020+1

Le Gare Art Festival aurait dû fêter ses 20 ans d'existence en 2020, mais c'est avec une bougie de plus qu'il célébrera l'événement.

La Chambre des salariés est heureuse de pouvoir accueillir du 20 mai au 10 septembre 2021, les œuvres actuelles d'une sélection d'artistes luxembourgeois qui ont participé au Gare Art Festival depuis 2003 : Jhemp Bastin, Gérard Claude, Yvette Gastauer, Heather Carroll, Florence Hoffmann, Assy Jans, Anne Lindner, Maryse Linster, Christiane Modert, Nadine Zangarini et Nathalie Zlatnik.



4. LES PUBLICATIONS

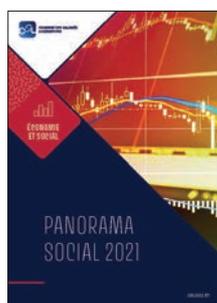
La CSL publie et met à disposition du grand public une panoplie de publications, d'études et d'analyses en relation avec le monde du travail. Les publications classiques sont régulièrement mises à jour. Selon le thème abordé et la périodicité, les publications paraissent dans différentes séries.

À côté de ces publications à caractère permanent, la CSL a élaboré de nouvelles publications plus ponctuelles pour 2021.

Toutes les publications sont gracieusement mises à la disposition des intéressés. Elles peuvent être téléchargées gratuitement via le site internet www.csl.lu ou peuvent être retirées auprès de son secrétariat.

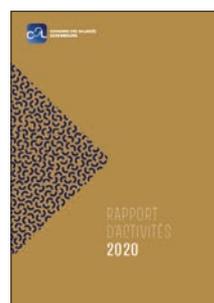
En 2021, la CSL a édité 8 publications classiques, en plus d'une douzaine de plaquettes descriptives et de catalogues sur les formations universitaires et spécialisées du LLLC.

4.1. Les publications sorties



Panorama social 2021

SÉRIE DIALOGUE ANALYSE
Avril 2021



Rapport d'activités 2020

LES RAPPORTS D'ACTIVITÉS
Juin 2021



Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé – Sécurité et santé au travail

SÉRIE CSL GUIDE PRATIQUE
Juin 2021



Praktischer Leitfaden für den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten

SÉRIE CSL GUIDE PRATIQUE
Juin 2021



Les 50 ans de formation continue de la Chambre des salariés

FORMATION
Octobre 2021



Mes droits et obligations d'apprenti / Meine Rechte und Pflichten als Lehrling

JEUNES
Octobre 2021



Guide pratique pour les délégué-e-s à l'égalité

SÉRIE CSL GUIDE PRATIQUE
Octobre 2021



Praktischer Leitfaden für Gleichstellungsdelegierte

SÉRIE CSL GUIDE PRATIQUE
Octobre 2021

4.2. Les newsletters

À côté de ses publications classiques, toujours dans le but de diffuser des informations et de la documentation en relation avec le monde du travail, la CSL édite, à intervalle régulier ou en fonction de l'actualité, des newsletters électroniques.

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
La CSL a publié 5 numéros au courant de l'année 2021.



Traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualités concernant l'économie au Luxembourg

N°1 – 30 juin 2021

Les laissés-pour-compte de la décrue du nombre de demandeurs d'emploi

N°2 – 16 juillet 2021

Un salaire social minimum assez faible dans son contexte social

N°3 – 15 décembre 2021

Le Luxembourg, élève moyen en matière de dépenses publiques de protection sociale



Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale

N°1 – 4 janvier 2021

Les augmentations du 1^{er} janvier 2021 concernant le SSM, le Revis et les pensions

N°2 – 5 février 2021

La nouvelle convention télétravail

N°3 – 1^{er} décembre 2021

Allocation de vie chère (AVC) 2022

N°4 – 20 décembre 2021

Chômage partiel et plan de maintien dans l'emploi

N°5 – 21 décembre 2021

Régime du Covid Check « 3G » obligatoire sur le lieu du travail à partir du 15 janvier 2022i



Permet de connaître les décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail

N°1 – janvier 2021

- Congé : Une fois le congé autorisé par l'employeur, ce n'est qu'avec son accord que le salarié peut renoncer à le prendre et donc venir travailler.
- Licenciement pour faute grave ou résiliation d'un commun accord : Ne rien accepter de signer à la hâte. Une convention transactionnelle, annulant un licenciement avec effet immédiat et le remplaçant par une résiliation d'un commun accord du contrat de travail, reste valable, à défaut pour le salarié de prouver un vice du consentement.
- Licenciement avec effet immédiat : un entretien préalable est obligatoire lorsque l'entreprise compte 150 salariés et plus.
- Droit européen : Le certificat de détachement ne s'impose aux juridictions de l'État d'accueil qu'en matière de sécurité sociale. Il ne peut pas servir de preuve quant au respect des conditions d'emploi et de travail imposées par le droit du travail.

N°2 – février 2021

- Reçu pour solde de tout compte : La preuve de son existence incombe à l'employeur. Si le salarié nie avoir signé ce reçu, une expertise graphologique peut être ordonnée.
- Mêmes faits à la base d'un licenciement et d'une plainte : Le Tribunal du travail saisi peut demander au ministère public de communiquer des informations sur une instruction pénale en cours pour voir le lien entre les faits recherchés dans le cadre de l'action publique et les faits invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement litigieux.
- Licenciement : L'employeur qui résilie le contrat de travail en choisit les modalités et il ne peut plus revenir sur sa décision de rupture ni la convertir en un autre mode de résiliation. Un licenciement par message « Facebook » est abusif.
- Licenciement d'un délégué du personnel : Sa protection spéciale l'oblige à agir dans les 3 mois pour soit demander au Président du Tribunal du travail la nullité de son licenciement et sa réintégration au sein de la société, soit renoncer à sa réintégration en demandant au Tribunal du travail de constater la cessation.
- Droit européen : Un État membre ne peut pas soumettre le droit à un congé parental à l'exigence que le parent ait eu un emploi au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

N°3 – mars 2021

- SSM qualifié : Le salarié doit prouver soit qu'il a exercé une profession pour laquelle il existe un enseignement ou une formation sanctionnés par un diplôme au moins du niveau CATP et qu'il dispose de ce diplôme, soit qu'il dispose de 10 ans d'expérience pratique pour une telle profession, soit – lorsque la formation pouvant aboutir à cette fonction n'est pas sanctionnée par un diplôme – qu'il a exercé pendant au moins six ans dans ladite profession.
- Licenciement pour faute grave et acquittement au pénal : Le licenciement est abusif s'il repose sur des faits que le juge pénal a déclarés non établis, ce même lorsque le salarié est relaxé au bénéfice du doute.
- Harcèlement moral : à distinguer de la prérogative légitime du supérieur hiérarchique de donner des instructions à son subordonné, de contrôler l'exécution de son travail, de lui faire part de son appréciation sur les prestations effectuées ou omises et, le cas échéant, d'émettre des critiques et des remontrances à ce sujet.
- Modification du contrat de travail : Occuper une salariée, engagée en tant qu'esthéticienne, en tant que femme de charge, même pendant le préavis, nécessite le respect de la procédure de modification du contrat de travail. À défaut, la salariée doit agir en nullité ou au moins manifester son désaccord et surtout ne pas travailler aux nouvelles conditions de travail.
- Droit européen : Quand est-ce qu'une période de garde sous régime d'astreinte constitue du temps de travail ?

N°4 – avril 2021

- Nullité du licenciement d'une femme enceinte : Que doit faire une femme enceinte licenciée pour obtenir la nullité de son licenciement : envoyer ou avoir remis son certificat dans les 8 jours ?
- La résiliation du contrat de travail avec effet immédiat en cours de période d'essai : doit-elle être motivée comme un licenciement avec effet immédiat opéré une fois le contrat devenu définitif ?
- Avoir fumé une cigarette malgré l'interdiction de fumer et sans avoir pointé cette pause : Est-ce d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec préavis, après une ancienneté de huit ans et sans aucun autre avertissement formel ?
- L'allocation de rentrée scolaire : est-elle à considérer comme une allocation familiale et donc à inclure dans le calcul du complément différentiel ?
- Droit européen : Un employeur peut-il verser un complément de salaire aux seuls salariés handicapés ayant remis une attestation de reconnaissance de handicap après une date qu'il a lui-même fixée, en excluant les salariés handicapés ayant remis l'attestation antérieurement à cette date, sans que cela ne constitue une discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap ?

N°5 – mai 2021

- Le certificat médical fourni à l'employeur doit-il préciser la durée prévisible de la maladie du salarié ?
- Si le salarié licencié trouve un nouvel emploi pendant son préavis dispensé de travail, que doit lui verser son ancien employeur ? Que doit faire un salarié en cas de cumul d'emploi excédant 40 heures par semaine ?
- Quand la maladie peut-elle justifier un licenciement avec préavis ?
- L'option exercée par l'employeur dans la lettre de licenciement de ne pas verser une indemnité de départ, mais de prolonger le délai de préavis légal, exclut-elle dans le chef de la salariée la naissance du droit à une indemnité de départ ?
- Les conducteurs de camions, d'autocars et d'autobus qui, au cours d'un contrôle, ne présentent pas plusieurs feuilles d'enregistrement du tachygraphe sont-ils passibles de plusieurs sanctions ?

N°6 – juin 2021

- Après épuisement du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie, le contrat de travail cesse-t-il automatiquement ?
- Une démission orale peut-elle être valable ?
- Les familles frontalières qui avaient droit aux allocations familiales avant la réforme de 2016 en ont-elles été injustement privées ?
- Le travailleur frontalier a-t-il droit aux allocations familiales pour l'enfant de son conjoint/partenaire ?
- Droit européen : Comment la CEDH considère la liberté d'établissement face à la liberté d'association ?

N°7 – juillet 2021

- Transaction suite à licenciement avec effet immédiat : Qui rembourse les indemnités de chômage à l'État ?
- Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social : L'existence du contrat de travail s'apprécie concrètement au vu des caractéristiques et des modalités de travail.
- Compétence territoriale du Tribunal du travail : Le lieu de travail est présumé se situer au siège de la société employeuse, à défaut pour le salarié de rapporter la preuve d'un autre lieu de travail.
- Droit européen : Est-ce que l'interdiction de porter toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail peut être justifiée par le besoin de l'employeur de se présenter de manière neutre à l'égard des clients ou de prévenir des conflits sociaux ?

N°8 – septembre 2021

- Compétence territoriale du Tribunal du travail : Il ne suffit pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, mais il faut qu'il prenne sa source directement dans ledit contrat de travail.
- Responsabilité du salarié : L'employeur doit prouver le préjudice subi tant en sa composante matérielle que morale.
- Démission avec effet immédiat avant la date d'entrée en fonctions : Pas de préavis à respecter, mais possible indemnisation des préjudices subis par l'employeur.

- Allocations familiales : Les prestations versées de trop peuvent être récupérées sur les allocations à percevoir, même celles dues pour d'autres enfants.
- Allocations familiales : Retour sur notre IJ de juin 2021 : Changement de position du Conseil supérieur de la sécurité sociale – Les familles frontalières qui avaient droit aux allocations familiales avant la réforme de 2016 peuvent se les voir supprimer du simple fait du changement de loi.
- Droit européen : Une réglementation prévoyant une impossibilité absolue de maintenir dans ses fonctions un agent pénitentiaire dont l'acuité auditive ne répond pas à des seuils de perception sonore minimaux sans permettre de vérifier s'il est en mesure de remplir ses fonctions est contraire au droit de l'Union.

N°9 – octobre 2021

- Salariée déclarée inapte par le médecin du travail : Faute grave de l'employeur qui n'affecte pas la salariée à un autre poste de travail.
- SSM : Le droit pour le salarié qualifié de pouvoir prétendre à une majoration de 20% du SSM est subordonné à la double condition qu'au moment de l'embauche le salarié ait informé l'employeur de sa qualification et que celle-ci corresponde au poste occupé par l'intéressé.
- Insuffisance professionnelle : Il ne suffit pas de faire état d'une erreur ou d'une non-atteinte d'un objectif. L'employeur doit détailler dans quelle mesure cette erreur trouve sa source dans un comportement imputable à la salariée. Licenciement abusif.
- Licenciement d'une salariée pour motifs personnels et insuffisances professionnelles dès sa reprise de travail après un congé de maternité, suivi d'un congé parental : licenciement abusif.
- Droit européen : La CJUE confirme le droit des ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis unique de bénéficier d'une allocation de naissance et d'une allocation de maternité.

N°10 – novembre 2021

- Protection du délégué du personnel contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail : L'appel doit être relevé par exploit d'huissier.
- Licenciement pour motifs économiques : Une redéfinition et une amplification des tâches inhérentes au poste du salarié licencié ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que si en raison de son insuffisance professionnelle, le salarié ne peut pas exercer le poste de travail ainsi redéfini et amplifié.
- Compétence territoriale : Le critère de référence est celui du lieu de travail et lorsque celui-ci est variable, du lieu de travail principal.
- Indemnité de départ : La demande d'une indemnité de départ constitue une conséquence logique et nécessaire de la demande initiale tendant à l'indemnisation en relation le licenciement avec préavis qualifié d'abusif. Cette demande est donc à déclarer recevable même si elle est formulée en cours d'instance.
- Droit européen : La CJUE précise les cas dans lesquels la directive temps de travail ne s'applique pas aux activités exercées par des militaires.

N°11 – décembre 2021

- Lorsque le salarié se prévaut d'une certaine qualification professionnelle, l'employeur peut-il s'y fier pour fixer la durée de la période d'essai ?
- La protection contre le licenciement du salarié malade est-elle déclenchée par le simple fait pour un salarié de déclarer à son employeur qu'il doit « se rendre chez son médecin » ?
- Un licenciement pour faute grave expédié par l'avocat de l'employeur est-il valable ?
- La simple mention d'un « surcroît temporaire de travail » sans autres spécifications peut-elle justifier le recours à un CDD ?
- Droit européen : Est-ce qu'un salarié a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le salarié met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale ?



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

N°1 – 25 février 2021	L'évaluation de la qualité de vie au travail par les salariés en 2020 <i>Die Bewertung der Lebensqualität am Arbeitsplatz seitens der Arbeitnehmer 2020</i>
N°2 – 9 mars 2021	Impact de la crise sanitaire liée au coronavirus sur les travailleurs <i>Auswirkungen der Coronavirus-Gesundheitskrise auf die Arbeitnehmer</i>
N°3 – 30 mars 2021	Le recours au travail à domicile dans la période de post-confinement <i>Die Nutzung von Home-Office in der Zeit nach dem Lockdown</i>
N°4 – 19 mai 2021	Dans quelle mesure le travail affecte-t-il les familles (monoparentales) ? <i>Wie belastend erleben (alleinerziehende) Eltern ihre Arbeit?</i>
N°5 – 7 septembre 2021	Dans quelle mesure le niveau des mesures de prévention contre le COVID-19 dans les entreprises influence-t-elle le bien-être des travailleuses et des travailleurs ? <i>Inwieweit weisen organisationale Schutzmassnahmen gegen COVID-19 einen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf?</i>



Cible l'éducation, la formation continue ainsi que tout événement organisé par le Luxembourg Lifelong Learning Centre

N°1 – 1^{er} mars 2021

- Vers un droit individuel à la formation

N°2 – 19 avril 2021

- La « modernisation » de l'apprentissage – une évolution sociétale ou une dérive inquiétante ?
- Comments from our graduates: Master Financial Analysis and Strategy

N°3 – 1^{er} juin 2021

- Une analyse critique de la réforme de la formation des professions de santé proposée par le gouvernement
- Ce que nos lauréats pensent : Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail

N°4 – 19 juillet 2021

- Diplôme universitaire (DU) Yoga – Nouveauté LLLC-Université de Lille
- Pourquoi intégrer le master Marketing et Communication au Luxembourg ?
- Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social

N°5 – 13 septembre 2021

- Les cours du soir reprennent au LLLC !

N°6 – 18 octobre 2021

- La rentrée au Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) – un double jubilé !
- « Future Generation » – un tremplin innovant vers le monde du travail

N°7 – 23 novembre 2021

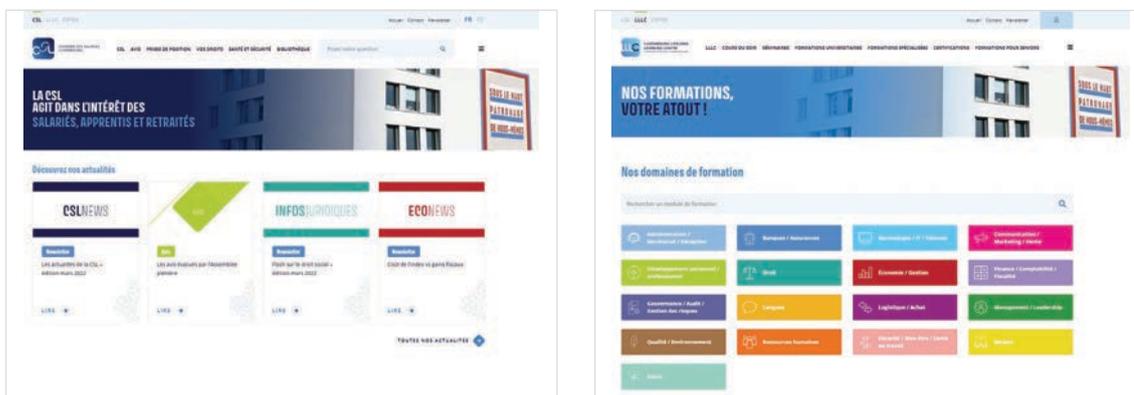
- Le yoga, un art de la transformation
- La formation, un moyen inéluctable à l'adaptation

N°8 – 14 décembre 2021

- Conférence de la CSL : « L'intelligence artificielle d'aujourd'hui : mieux la connaître, mieux la comprendre pour mieux la gérer »

5. LES SITES WEB ET LES MÉDIAS SOCIAUX

5.1. Lancement des nouveaux sites Web de la CSL et du LLLC



Après plusieurs mois de développement, la Chambre des salariés a présenté en juin 2021 sa nouvelle identité visuelle et la vitrine ouverte à ses quelque 550 000 ressortissants ou à quiconque en quête d'informations relatives au monde du travail.

Fidèle à sa politique d'information, la CSL a élaboré un site simple et ergonomique proposant une visite rythmée avec un contenu de choix.

Le site internet vise à tenir les navigateurs informés de ses missions et activités :

- les avis évacués par la CSL relatifs aux projets de loi et de règlement grand-ducal qui concernent les salariés, retraités et apprentis ;
- les changements dans la législation, particulièrement en matière de droit du travail et de sécurité sociale ;
- l'actualité socioéconomique du pays et de l'Union européenne ;
- des questions en relation avec le monde du travail, la sécurité et le bien-être au travail ;
- la formation initiale et continue ;
- toute l'actualité de LA Chambre.

De nouvelles fonctionnalités agrémentent le site :

- un espace dédié aux « actualités » diverses et variées ;
- une rubrique annonçant nos prochains événements ouverts au grand public auxquels vous pouvez vous inscrire gratuitement ;
- une consultation des publications et des modèles-types plus directe et plus facile ;
- un meilleur référencement pour les moteurs de recherche externes ;
- un moteur de recherche interne et une page de résultats structurée par filtre (date, commission, publications, articles, événements...).

En septembre 2021, le nouveau site du LLLC arbore l'identité visuelle de la Chambre des salariés.

Il est doté d'un habillage plus moderne et d'une interface beaucoup plus fluide et offre une expérience de navigation encore plus conviviale !

Son interface a été repensée pour améliorer l'accès aux informations et satisfaire les attentes des internautes. Il permet de découvrir le large éventail de l'offre de formation du LLLC ainsi que des informations pratiques en relation avec la formation continue.

Le site contient :

- un espace dédié aux « actualités » et aux « prochaines manifestations » du LLLC et de la CSL ;
- des rubriques organisées par type de formation ;
- un moteur de recherche performant.

En plus, il permet une recherche plus simple par domaine de formation et une recherche multicritères pour un résultat plus efficace.

Et enfin, un nouvel espace personnel donne une vue sur l'ensemble des formations suivies. Ce tableau de bord permet de sauvegarder les formations qui vous intéressent, et d'organiser facilement les formations au fil de l'année.

Responsif, ce nouveau site vous est accessible sur tous les appareils mobiles.

5.2. Les réseaux sociaux

La présence sur les réseaux sociaux fait également partie de la stratégie de communication de la Chambre des salariés. Les médias sociaux dont Facebook et LinkedIn sont de plus en plus utilisés par notre Chambre dans le but de promouvoir ses activités et de se positionner comme un acteur institutionnel aux centres d'intérêts variés et aux prises de position solides dans l'intérêt du salarié.

Ainsi de nombreuses campagnes de communication ont été lancées tout au long de l'année pour encourager le partage de contenus et les interactions avec les followers, et augmenter le trafic vers ses 3 sites.

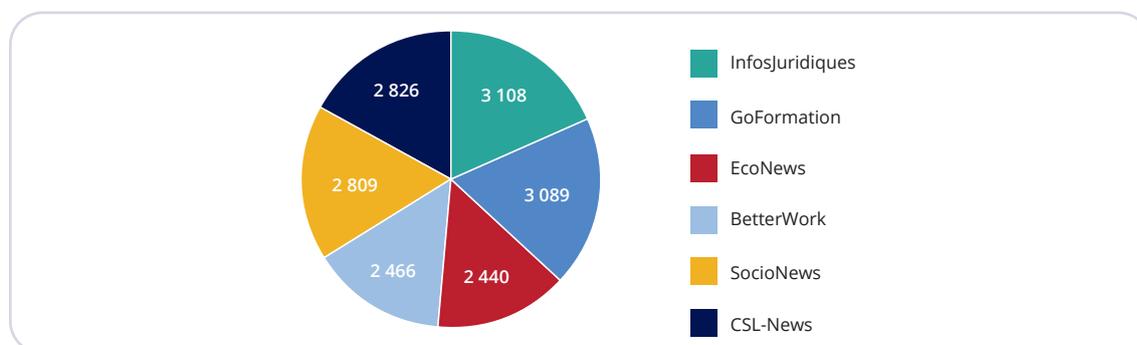
Sur sa page Facebook, la Chambre des salariés compte désormais plus de 5 388 abonnés. Elle a publié quelque 245 annonces en 2021.

Sur sa page LinkedIn, la CSL compte fin 2021, 3 750 abonnés. Elle a mis en ligne plus de 245 annonces.

5.3. La diffusion des diverses newsletters

L'envoi des newsletters demeure un outil de communication non négligeable dans la stratégie de communication de la CSL pour relayer ses actualités et ses activités.

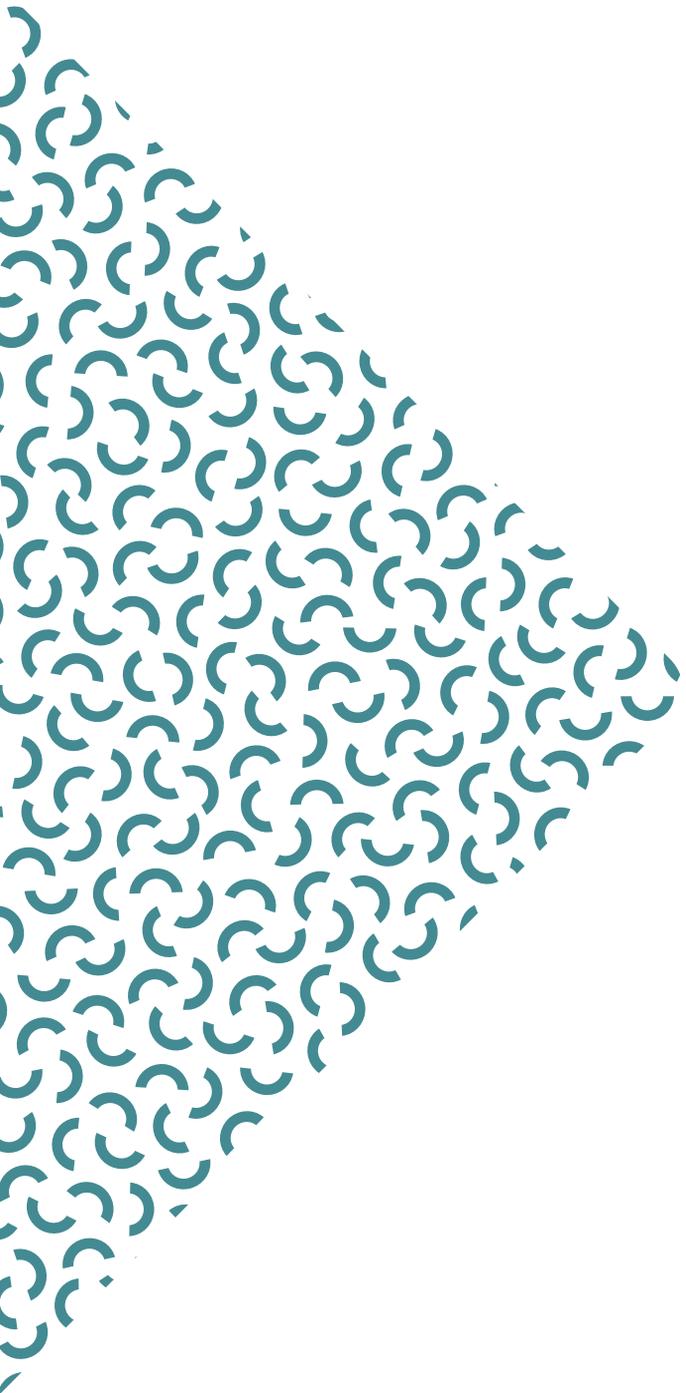
Au total, toutes newsletters confondues, la CSL a envoyé 37 newsletters à ses abonnés. Fin 2021, la CSL comptabilise 16 738 abonnés répartis comme suit :



NOTES



Lined area for notes, consisting of multiple horizontal lines.



LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 200 | F 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 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@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 27 494 500 | F 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES