RAPPORT D'ACTIVITÉ **2016**

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Jean-Claude Reding
Président de la CSL

AVANT-PROPOS

Sur un plan politique, 2016 a confirmé ce que laissait déjà entrevoir l'année 2015 et que nous résumions ainsi : « la politique économique, budgétaire et sociale prônée et menée au plan européen au cours de ces dernières années est non seulement vouée à l'échec, mais elle est aussi nocive ; elle a favorisé, dans nos sociétés européennes, la perte de confiance dans les institutions politiques et encouragé la montée des mouvements extrémistes, xénophobes et réactionnaires, aux antipodes des idéaux européens ».

Il faut se rendre à l'évidence : l'Europe ne dispose plus d'une nouvelle tranche de 60 ans d'Histoire pour assurer son avenir et tenter de reconquérir ses citoyens qui ont largement commencé à se détourner d'elle. Les enquêtes européennes d'opinion le montrent, la défiance l'emporte sur la confiance et, depuis 2004, la baisse de confiance dans les institutions européennes et nationales est pratiquement continue. Les citoyens européens jugent également majoritairement que les choses vont « dans la mauvaise direction ».

L'aggiornamento européen doit mener à une introspection profonde sur les causes et les échecs des politiques univoques des 30 dernières années qui poussent à la toujours plus grande désunion européenne et à un ras-le-bol citoyen. L'Europe de la paix, des libertés et de la prospérité mérite d'entreprendre « whatever it takes » pour la préserver.

Si les questions d'intégration des marchés ont pu être utiles et continuent à l'être, les questions à résoudre résolument et prioritairement dépassent la facilitation du consumérisme dans un marché intérieur dont l'achèvement déclencherait automatiquement le progrès social. Il convient dorénavant d'agir à front renversé, en mobilisant des politiques qui ont été oubliées, afin de répondre aux défis du bien-être, du chômage, de la pauvreté, des inégalités, du pouvoir d'achat, de la régulation des marchés, du renforcement de l'État et de la sécurité dans leur dimension sociale.

La montée des populismes, du repli sur soi, de l'individualisme ont été encouragés par les politiques actuelles, leurs échecs, le refus de reconnaitre ces échecs et les erreurs sous-jacentes. Et c'est souvent dans le refus de reconnaître nos erreurs qu'est la source de nos maux, et par conséquent le refus de les corriger.

Le président de la Commission européenne a donc parfaitement raison de mettre au centre des réflexions pour un avenir de l'Europe à 27 la dimension sociale de l'Europe ; l'élément qui pourrait le plus renforcer le sentiment d'être européen est l'instauration d'un système européen harmonisé de protection sociale entre les États membres (soins de santé, éducation, retraites, etc.), répondent invariablement en premier lieu les citoyens européens depuis de nombreuses années. Encore faut-il que cette Europe sociale soit totalement opérationnelle et que des droits concrets émergent enfin. Si la réflexion européenne ne procure pas rapidement des résultats tangibles d'amélioration des conditions matérielles des citoyens, elle aura provoqué des espoirs une fois encore déçus.

Comme vous pourrez le voir en parcourant ce rapport, c'est un point de vue que la Chambre des salariés défend, de longue date, sur le plan national à travers l'ensemble de ses activités de rédaction d'avis et de prises de position, de formation, de représentation, de conseil, d'information et de consultation. Elle a d'ailleurs continué à mettre davantage de poids sur les dossiers européens et l'intégration de réseaux européens pour défendre ces valeurs.

C'est ainsi que des manifestations à dimension européenne comme notre colloque sur la qualité de travail de mars 2016, la conférence sur une meilleure gouvernance des entreprises en Europe grâce à la cogestion ou encore la conférence sur le détachement des travailleurs, toutes deux de septembre 2016, sont la traduction de cette stratégie qui vise à donner vie à une Europe prospère, solidaire et juste dont nous avons urgemment besoin.

Luxembourg, mars 2017

PARTIE I :
La structure et les représentations de la Chambre des salariés en 2016 6

1. LA STRUCTURE DE LA CSL 9

1.1. Les membres de l'Assemblée plénière 9
1.2 Les membres du Comité 12
1.3. Les membres aux différentes Commissions internes 12
1.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes 14
1.5. Le secrétariat 14
1.6. La délégation du personnel 15

2. LA CSL DANS LES ORGANES EXTERNES 16

2.1. Les délégués des organismes de Sécurité sociale et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale 16
2.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 18
2.3. Les représentants de la CSL dans les commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire technique 20

PARTIE II:
Le bilan des activités en 2016 22

1. LES AVIS 25

1.1. Les avis évacués par la Commission économique 25
1.2. Les avis évacués par la Commission sociale 27
1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation 28

SOMMAIRE

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RESUME 29

COMMISSION ÉCONOMIQUE

2.1. Budget 2017 : un budget d'ouverture 29

2.2. Réforme fiscale 2017 : une réforme incomplète mais qui va dans la bonne direction 30

2.3. Transposition de la directive « marchés publics » : le Luxembourg manque d'ambitions 31

2.4. Paquet « Klimabank an nohaltegt Wunnen » 32

2.5. Protection des données personnelles : la CSL s'oppose à une dégradation des droits et libertés des salariés en ce qui concerne la protection de leur vie privée 32

COMMISSION SOCIALE

2.6. Planification hospitalière : guidée par des considérations purement financières 34

2.7. Réforme de l'assurance dépendance 35

2.8. Organisation du temps de travail 37

2.9. Mutuelles 39

2.10. Droit de la famille, rachat de périodes d'assurance pension en cas de divorce 41

2.11. Congé parental : un projet de loi qui doit le rendre plus attrayant 42

2.12. Détachement de travailleurs : le législateur national devrait aller au-delà du minimum européen 43

2.13. Gouvernance de la sécurité sociale : un avis négatif de la part de la CSL 44

2.14. Adaptation des montants du SSM, du RMG et des pensions : des augmentations insuffisantes pour la CSL 45

2.15. La réforme du congé parental 46

2.16. Adaptation des prestations familiales 46

COMMISSION DE LA FORMATION

2.17. Réforme de la formation professionnelle : des critiques de la part de la CSL 47

3. LES ETUDES ET PRISES DE POSITION 49

3.1. Présentation des résultats de la quatrième enquête du *Quality of work Index* 49
3.2. L'accord économique et commercial global entre l'Union européenne et le Canada 52
3.3. Le socle européen des droits sociaux 53
3.4. Semestre européen 2016 55
3.5. Panorama social au Luxembourg 2016 56
3.6. Étude « Politique d'austérité et baisses salariales » 57
3.7. Le dispositif actuel de la formation professionnelle et les défis futurs 58
3.8. Une réforme globale est nécessaire en matière de formation professionnelle continue 61

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE 64

4.1. La formation professionnelle initiale – état des lieux 2016 64
4.2. Vers une stratégie pour la formation tout au long de la vie 65
4.3. La validation des acquis de l'expérience 66
4.4. La formation continue pour adultes du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) 67
4.4.1. Les cours du soir 67
4.4.2. Les séminaires 70
4.4.3. Les formations universitaires 71
4.4.4. Les formations spécialisées 73
4.4.5. Les Centres de certification IT du LLLC 74
4.5. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale (CFSL) 75
4.5.1. La formation syndicale 75
4.5.2. Le bilan en chiffres 78
4.6. Service d'aide aux victimes de stress au travail : la « Stressberodung » 82
4.7. Le Centre de Formation et de Séminaires de la CSL (CEFOS) 82

PARTIE III :
La politique d'information en 2016 84

1. LES CONFÉRENCES DE PRESSE ET COMMUNIQUÉS DE PRESSE 87

1.1. Les conférences de presse 87

1.2. Les communiqués de presse 87

2. LES CONFÉRENCES ET SÉANCES D'INFORMATION DE LA CSL 89

3. LA CSL RENCONTRE SES RESSORTISSANTS ET FUTURS RESSORTISSANTS 94

4. LES ÉVÈNEMENTS DE LA CSL 96

5. LES PUBLICATIONS 98

6. LES NEWSLETTERS 100

7. LES SITES INTERNET DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS 106

PARTIE I

La Chambre des salariés se présente

LES ATTRIBUTIONS DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

La loi du 4 avril 1924 portant création de Chambres professionnelles à base élective a institué la Chambre des salariés (CSL). Elle défend les intérêts des salariés, des apprentis, des agents CFL et des retraités ayant un statut de droit privé.

En 2016, la CSL compte quelque 480.000 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 professionnel 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 45 ans, une grande partie de ses ressources aux développements 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 scolaire du pays ; une importance primordiale revient à l'étude du droit du travail et de la sécurité sociale.

1. LA STRUCTURE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

La Chambre des salariés se compose de la manière suivante :

- **L'Assemblée plénière**

  composée de 60 membres, élus lors des dernières élections sociales en 2013, l'Assemblée plénière est l'organe suprême de la CSL. Elle décide des affaires d'importance et évacue notamment les avis à soumettre au gouvernement.

- **Le comité**

  constitue l'organe de gestion et d'exécution de la Chambre. Il est composé de 14 membres.

- **Les Commissions internes**

  Les membres de l'Assemblée plénière élaborent des projets d'avis au sein de cinq commissions internes qui seront par la suite soumis à l'Assemblée plénière.

  La Commission des finances contrôle les dépenses et recettes de la CSL suivant le budget voté pour l'année en cours.

- **Le secrétariat permanent**

  Il est organisé autour de trois grands pôles : les Avis et Études, la Formation et l'Administration générale. Le secrétariat assiste les membres élus de la CSL dans l'accomplissement de leurs missions.

1.1. Les membres de l'Assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2016

GROUPE 1

Sidérurgie

CONTER
Georges
>LCGB

COUGOUILLE
Michel
>OGBL

FERRAI
Samuel
>OGBL

FORNIERI
Robert
>LCGB

ZANON
Angelo
>OGBL

GROUPE 2

Autres industries

AREND
Roland
>LCGB

BLUM
John
>LCGB

CHEVIGNÉ
Daniel
>OGBL

COLLIN
Vincent
>OGBL

DORMANS
Catherine
dite Ankie
>LCGB

FLICK
Philippe
>OGBL

HAAS
Pierre
>OGBL

LEEMAN
Laurence
>OGBL

GROUPE 3

Construction

COLLIN
Jean-Luc
>OGBL

DA SILVA BENTO
Manuel
>OGBL

FERREIRA VENTURA
Alfredo
>OGBL

HOFFMANN
Emile
>LCGB

MENDES DA COSTA
Jorge Manuel
>OGBL

NUNES PINTO
José Nicolau
>OGBL

GROUPE 4

Services et intermédiation financiers

AZZOLIN
Jean-Marie
>OGBL

BACK
Alain
>ALEBA

BIRMANN
Martine
>ALEBA

DI LETIZIA
Gabriele
dit Gab
>LCGB

GLESENER
Marc
>ALEBA

GRULMS
Micky
>ALEBA

SCHIMOFF
Serge
>OGBL

STEINHÄUSER
Denise
>OGBL

GROUPE 5

Autres services

ALVES DA SILVA
Maria Das Dores
>OGBL

CONTER
Céline
>LCGB

CORREIA
Marina
>OGBL

DURY
Patrick
>LCGB

EMERINGER
Norbert
>OGBL

HAENTGES
Suzette
>OGBL

HELMINGER
Liliane
>LCGB

KRIER
Joël
>OGBL

LOMBARDI
Sylvie
>OGBL

LOMEL
Francis
>LCGB

MUCCIANTE
Virginie
>OGBL

OURTH
Patrick
>OGBL

REDING
Jean-Claude
>OGBL

ROELTGEN
André
>OGBL

CORREIA Marina remplace SCHNEIDER Gérard

GROUPE 6

Administrations et entreprises publiques

HUTMACHER
Charles
>LCGB

SCHOLZEN
Guy
>OGBL

REUTER
Georges
>OGBL

WEYLAND
Nico
>OGBL

REUTER Georges remplace VITALI Sandy

GROUPE 7

Santé et action sociale

BECKER
Nathalie
>OGBL

BECKER
Paul
>OGBL

FEIEREISEN
Pierrot
>LCGB

FICKINGER
Alain
>OGBL

HOFFMANN
Léonie
>OGBL

JANSA
Sylvie
>OGBL

GROUPE 8

Agents actifs et retraités de la CFL

BROCKER
Camille
>SYPROLUX

GREIVELDING
Guy
>FNCTTFEL

WENNMACHER
Nico
>FNCTTFEL

GROUPE 9

Retraités

ANEN
Edmée
>OGBL

CONTER
Norbert
>LCGB

HOFFMANN
Nico
>LCGB

HÜBSCH
Fernand
>OGBL

KREMER
Henri
>OGBL

PIZZAFERRI
René
>OGBL

1.2. Les membres du Comité

Président	Jean-Claude REDING (OGB-L)
Vice-présidents	Manuel DA SILVA BENTO (OGB-L), Alain FICKINGER (OGB-L), Marc GLESENER (ALEBA), Suzette HAENTGES (OGB-L)
Assesseurs	Guy GREIVELDING (FNCTTFEL), Laurence LEEMAN (OGB-L), René PIZZAFERRI (OGB-L), André ROELTGEN (OGB-L), Serge SCHIMOFF (OGB-L), Nico WEYLAND (OGB-L)
Trésorier	Alain BACK (ALEBA)
Président de la commission des finances	Angelo ZANON (OGB-L)
Présidente du comité à l'égalité	Denise STEINHÄUSER (OGB-L)

1.3. Les différentes Commissions internes

Les 24 membres de la Commission économique

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L	13.	GLESENER Marc	ALEBA
2.	BACK Alain	ALEBA	14.	HAAS Pierre	OGB-L
3.	BIRMANN Martine	ALEBA	15.	HOFFMANN Emile	LCGB
4.	CHEVIGNE Daniel	OGB-L	16.	HOFFMANN Nico	LCGB
5.	COLLIN Vincent	OGB-L	17.	HÜBSCH Fernand	OGB-L
6.	CONTER Georges	LCGB	18.	KREMER Henri	OGB-L
7.	CORREIA Marina	OGB-L	19.	KRIER Joël	OGB-L
8.	COUGOUILLE Michel	OGB-L	20.	ROELTGEN André	OGB-L
9.	DURY Patrick	LCGB	21.	SCHIMOFF Serge	OGB-L
10.	FICKINGER Alain	OGB-L	22.	SCHOLZEN Guy	OGB-L
11.	FLICK Philippe	OGB-L	23.	WENNMACHER Nico	FNCTTFEL
12.	FORNIERI Robert	LCGB	24.	ZANON Angelo	OGB-L

Les 24 membres de la Commission sociale

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L	13.	DURY Patrick	LCGB
2.	ALVES DA SILVA Maria Das Dores	OGB-L	14.	EMERINGER Norbert	OGB-L
3.	AREND Roland	LCGB	15	FERRAI Samuel	OGB-L
4.	AZZOLIN Jean-Marie	OGB-L	16.	GLESENER Marc	ALEBA
5.	BACK Alain	ALEBA	17.	GREIVELDING Guy	FNCTTFEL
6.	BECKER Nathalie	OGB-L	18.	HELMINGER Liliane	LCGB
7.	BECKER Paul	OGB-L	19.	HOFFMANN Léonie	LCGB
8.	BROCKER Camille	SYPROLUX	20.	HUTMACHER Charles	LCGB
9.	CHEVIGNE Daniel	OGB-L	21.	JANSA Sylvie	OGB-L
10.	COLLIN Jean-Luc	OGB-L	22.	LEEMAN Laurence	OGB-L
11.	COLLIN Vincent	OGB-L	23.	OURTH Patrick	OGB-L
12.	CONTER Céline	LCGB	24.	PIZZAFERRI René	OGB-L

Les 19 membres de la Commission aux affaires européennes

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L
2.	ANEN Edmée	OGB-L
3.	BLUM John	LCGB
4.	BROCKER Camille	SYPROLUX
5.	COLLIN Vincent	OGB-L
6.	CONTER Georges	LCGB
7.	COUGOUILLE Michel	OGB-L
8.	DA SILVA BENTO Manuel	OGB-L
9.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB
10.	FORNIERI Robert	LCGB
11.	GREIVELDING Guy	FNCTTFEL
12.	HÜBSCH Fernand	OGB-L
13.	HUTMACHER Charles	LCGB
14.	KRIER Joël	OGB-L
15.	NUNES PINTO José	OGB-L
16.	PIZZAFERRI René	OGB-L
17.	ROELTGEN André	OGB-L
18.	WEYLAND Nico	OGB-L
19.	ZANON Angelo	OGB-L

Les 22 membres de la Commission de la formation

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L
2	ANEN Edmée	OGB-L
3.	BACK Alain	ALEBA
4.	BLUM John	LCGB
5.	COLLIN Jean-Luc	OGB-L
6.	CONTER Norbert	LCGB
7.	DA SILVA BENTO Manuel	OGB-L
8.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB
9.	DORMANS Ankie	LCGB
10.	FEIEREISEN Pierrot	LCGB
11.	FERRAI Samuel	OGB-L
12.	FERREIRA VENTURA Alfredo	OGB-L
13.	FICKINGER Alain	OGB-L
14.	GRULMS Micky	ALEBA
15.	HAENTGES Suzette	OGB-L
16.	KRIER Joël	OGB-L
17.	LOMBARDI Sylvie	OGB-L
18.	MENDES DA COSTA Jorge Manuel	OGB-L
19.	MUCCIANTE Virginie	OGB-L
20.	NUNES PINTO José	OGB-L
21.	REUTER Georges	OGB-L
22.	WENNMACHER Nico	FNCTTFEL

Les 16 membres du Comité à l'égalité

1.	STEINHÄUSER Denise (Présidente du Comité à l'égalité)	OGB-L
2.	ALVES DA SILVA Maria Das Dores	OGB-L
3.	ANEN Edmée	OGB-L
4.	BECKER Nathalie	OGB-L
5.	BIRMANN Martine	ALEBA
6.	CONTER Céline	LCGB
7.	CORREIA Marina	OGB-L
8.	DORMANS Ankie	LCGB
9.	GRULMS Micky	ALEBA
10.	HAENTGES Suzette	OGB-L
11.	HELMINGER Liliane	LCGB
12.	HOFFMANN Léonie	OGB-L
13.	JANSA Sylvie	OGB-L
14.	LEEMAN Laurence	OGB-L
15.	LOMBARDI Sylvie	OGB-L
16.	MUCCIANTE Virginie	OGB-L

Les 9 membres de la Commission des finances

1.	AREND Roland	LCGB
2.	BACK Alain	ALEBA
3.	BROCKER Camille	SYPROLUX
4.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB
5.	EMERINGER Norbert	OGB-L
6.	KREMER Henri	OGB-L
7.	SCHOLZEN Guy	OGB-L
8.	WENNMACHER Nico	FNCTFFEL
9.	ZANON Angelo (Président)	OGB-L

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

En 2016, en plus des 10 Assemblées plénières et des 10 réunions du Comité, les Commissions ont compté un total de 37 réunions de travail :

Commission économique	5 réunions	Commission aux affaires européennes	6 réunions
Commission sociale	8 réunions	Comité à l'égalité	2 réunions
Commission mixte économique et sociale	3 réunions	Commission des finances	8 réunions
Commission formation	5 réunions		

1.5. Le secrétariat

La Chambre des salariés occupe 3 bâtiments. Elle comptait 76 collaborateurs en 2016.

La direction de la Chambre des salariés

Norbert Tremuth
Directeur

Roger Melmer
Directeur adjoint

Alain Kinn
Directeur adjoint

Sylvain Hoffmann
Directeur adjoint

Le siège de la Chambre des salariés Luxembourg (CSL)

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Le siège de la Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 | F 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

Directeur
Norbert Tremuth

Directeur adjoint
Sylvain Hoffmann

Les collaborateurs

Cristina Bastos
David Büchel
Danielle Daleiden
Michel Di Felice
Nadine Fischbach
Christine Funck
Claudine Gasper
Antonella Imperato
Markus Kieffer
Chantal Lucas
Christian Loeffler
Lori Luzzi
Félix Martins
Martine Mirkes
Nathalie Moschetti
Kim Peltier
Anna Ruscitti
Cédric Sangaletti
Manon Scholtes
Bob Serres
Laurent Uhoda
Marco Wagener
Annette Welbes

Le Centre de formation du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) et le Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL)

LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER
La formation continue de la Chambre des salariés

13 rue de Bragance | L-1255 Luxembourg
LLLC - T 27 494 600 | F 27 494 650
formation@LLLC.lu | www.LLLC.lu

CFSL - T 27 494 300 | F 27 494 350
cfsl@cfsl.lu | www.cfsl.lu

Directeur
Norbert Tremuth

Directeur adjoint
Roger Melmer

Chargé de direction du LLLC-CFSL
Carlo Frising

Les collaborateurs du LLLC-CFSL

Claude Cardoso
Carole Ernsdorff
Claude Forget
Sandra Grunewald
Guylaine Jordan-Meille
Chantal Junk
Véronique Kessler
Henriette Kirchen
Jeannine Kohn
Marie-Paule Lorang
Alexia Meier
Audrey Milani
Marina Netti
Angela Pereira Lopes
Michèle Pisani
Françoise Schmit
Renée Weber

Les collaborateurs de la CSL

Ritchie Flick
Filomena Fonseca
Nathalie Goergen
Claude Larsel
Mario Martin
Christelle Olsommer
Pascal Paulus
Renata Santini
Carlo Vanetti
Danielle Weber

Le Centre de formation et de séminaires Remich (CEFOS)

CEFOS
CENTRE DE FORMATION ET DE SEMINAIRES REMICH

Le Centre de formation et de séminaires
12 rue du Château | L-5516 Remich
T 27 494 500 | F 27 494 550
cefos@cefos.lu | www.cefos.lu

Directeur
Norbert Tremuth

Directeur adjoint
Alain Kinn

Les collaborateurs

Alain Anen
Maria Antunes
José Cavaco
Cristina Coelho
Rocco Fausto
Idalina Gomes
Patrice Hengen
Brigitte Lentz
Liane Lentz
Alain Müller
Marie-Thérèse Oberweis
Elsa Pereira
Dominique Piron
Lilly Ququ
Rosa Rodrigues
Victor Roeser
Frank Schalz
Serge Schott
Peggy Theis

1.6. La délégation du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L.412-1 de la loi du 13 mai 2008, les salariés ont élu leurs membres de délégation du personnel le 13 novembre 2013.

Délégation du personnel
Michel Di Felice, président
Alain Anen, vice-président

Marie-Thérèse Oberweis, membre effectif
Anna Ruscitti, secrétaire
Claude Forget, membre suppléant
Dominique Piron, membre suppléant

Déléguée à l'égalité
Marie-Thérèse Oberweis

Délégués à la sécurité
Alain Anen
Markus Kiefer
Claude Forget

2. LA CHAMBRE DES SALARIÉS DANS LES ORGANES EXTERNES

2.1. Les délégués des organismes de la Sécurité sociale et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale

Juridiction du travail de Luxembourg

Membres effectifs :	**Membres suppléants :**
Edmond Becker	Emile Jean Lorang
Michel Di Felice	Guy Fettes
Claude Heirend	Manuel Da Silva Bento
Martine Mirkes	Patrick Ourth
Carlo Fernand Gales	Nicolas Reichling
Armand Drews	Jean Reusch
Jeannot Kolber	Stéphanie Lopes Trindade
Marco Majerus	Joël Scholtes
Jean-Claude Gilbertz	Gilbert Rumé
Jean-Marie dit Jim Schneider	Nico Walentiny
Chris Scott	Roberto Scolati

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

Membres effectifs :	**Membres suppléants :**
Alain Fickinger	Alain Thill
André Gilbertz	Tania Muller
Sylvie Jansa	Alain Nickels
Alain Marx	José Nunes Pinto
Alain Persico	Sabrina Pereira
Charles Hutmacher	Marco Hübsch
Patrick Decker	March Bartholmé

Juridiction du travail de Diekirch

Membres effectifs :	**Membres suppléants :**
Guy Scholzen	Paul Becker
Raymond Serres	Antonio Da Fonseca
Nico Weyland	Pierette Gross
Michel Godfroid	Miguel Rodrigues
Roland Arend	Jean Blum
Nico Diedenhofen	Carlo Krier

Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, René Pizzaferri, Christophe Knebeler
Membres suppléants : André Roeltgen, Romance Scheuer, Thomas Klein, Alain Back, Paul De Araujo

Centre commun de la Sécurité sociale

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, Christophe Knebeler, Jeannot Gillander
Membres suppléants : Hélio Camacho, Romance Scheuer, Véronique Eischen-Becker, Paul De Araujo, Daniel Lardo

Caisse nationale de santé – entraide médicale - CFL

Membre effectif : Alphonse Classen
Membre suppléant : Nico Wennmacher

Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Jean-Claude Thümmel, Alphonse Classen, Fränk Trausch, Nico Wennmacher, Camille Brocker, Fernand Heinz
Membres suppléants : Georges Merenz, Jean-François (dit John) Rossi, Bernadette Thommes, Marcel Arendt, Jean-Paul Schmitz, Mylène Bianchy épouse Wagner

Caisse nationale d'assurance pension

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Alain Nickels, Georges Conter, Christophe Knebeler, Christian Hoeltgen
Membres suppléants : André Roeltgen, Erwin Nickels, Robert Racké, Nico Reichling, Léon Jenal, Corinne Ludes, Siggy Farys, Arsène Kihm

Conseil arbitral des assurances sociales

Membres effectifs : Manuel Da Silva Bento, Denise Steinhäuser, Guy Fettes, Marie-Thérèse Sannipoli-Mehling, Jean Reusch, Fernand Gales, Marcel Biwer, Henri Kremer, Sabrina Pereira, Léon Jenal, Peter Hahm, Didier Wauthij, Robert Racké, Jos Mauer, José De Jesus Goncalves, Jean-Luc Collin, Marc Bartholmé, Nicolas Kieffer, Pierre Kirpach, Jeannot Kolber, Gilbert Rumé, Jean-Claude Weis, Jean-Marie dit Jim Schneider, Roberto Scolati, Roger Zwally

Conseil arbitral des assurances sociales – entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Ginette Frieseisen, Carlo Thissen, Romain Plümer

Conseil supérieur des assurances sociales

Membres effectifs : Michel Dadario, Paul Becker, Nathalie Becker, Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland, Jean-Claude Dellere, Corinne Ludes, Guy Schon, Nico Walentiny, Fernand Welschbillig

Conseil supérieur des assurances sociales – entraide médicale - CFL

Membres effectifs : René Birgen, Franky Gilbertz, Marc Weydert

Fonds de compensation

Membres effectifs : Carlos Pereira, René Pizzaferri, Gabriel Di Letizia, Jean-Marie dit Jim Schneider
Membres suppléants : Fernand Gales, Angelo Zanon, Christophe Knebeler, Micky Grulms

Association d'assurances contre les accidents

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Daniel Chevigné, Chantal Gautrel, Alain Thill, Christophe Knebeler, Paul De Araujo
Membres suppléants : Romance Scheuer, Stefano Araujo, Roby Wolff, Carlo Thissen, Carlo Krier, Anne Ferber, Céline Conter

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)

Membre effectif : Véronique Eischen
Membre suppléant : Vincent Jacquet

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

Conseil économique et social (CES)
Membres effectifs : Norbert Tremuth, Alain Kinn
Membres suppléants : Roger Melmer, Sylvain Hoffmann

Comité de sélection Fonds social européen (FSE)
Membre effectif : Véronique Eischen

Fonds interculturel
Représentant : Jean-Claude Reding

Conseil d'administration de la Croix-Rouge luxembourgeoise
Représentant : Jean-Claude Reding

Commission de grâce
Représentant : René Pizzaferri

Conseil supérieur de la statistique
Membre effectif : Norbert Tremuth
Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Conseil national des finances publiques
Membre : Norbert Tremuth

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire
Membre effectif : Norbert Tremuth
Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés
Membre effectif : André Gilbertz
Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des Actions positives
Membre effectif : Denise Steinhäuser
Membre suppléant : Martine Mirkes

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
Membre effectif : Denise Steinhäuser

Commission consultative et d'examen prévue à l'article 28 du règlement grand-ducal du 31.01.2003 sur les transports par route de marchandises dangereuses

Représentant effectif : Roger Melmer
Représentant suppléant : Françoise Schmit

Comité de pilotage du plan d'action national de la RSE (CP PAN RSE)

Représentants : Michel Di Felice, Nathalie Moschetti

Commission consultative prévue à l'article 17 au RGD du 2 octobre 2009 ayant pour objet l'encadrement de la formation de conducteurs professionnels

Représentants : Marcel Breuskin, Fernand Speltz

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

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit, Robert Kemp

Commission de la promotion du travail

Représentants : Artisanat : Françoise Schmit
Commerce : Carlo Frising

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Commission nationale de soudage

Représentants : Carlo Frising, Patrick Leoni

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

Représentants : Artisanat : Françoise Schmit
Commerce : Carlo Frising

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

Représentant : Roger Melmer

Commission de formation continue

Représentant effectif : Claudine Cornely
Représentant suppléant : Sandro Rinaldis

Conseil d'administration de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)

Représentants effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit
Représentants suppléants : Roger Melmer, Jeannine Kohn

Conseil supérieur de l'éducation nationale

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Comité de pilotage VAE (Validation des acquis de l'expérience)

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Commission de suivi de la loi cadre du 22 juin 1999, formation professionnelle continue

Représentants : Carlo Frising, Jeannine Kohn

Commission consultative, congé individuel de formation
Représentants : Roger Melmer, Jeannine Kohn

Commission du cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes
Représentant effectif : Yves Philippart
Représentant suppléant : Fabia Monte

Groupe de pilotage « réforme de la formation professionnelle »
Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer, Françoise Schmit

Comité à la formation professionnelle
Représentant effectif : Roger Melmer
Représentant suppléant : Carlo Frising

Accompagnement VAE
Représentants : Claude Cardoso, Sandra Grunewald, Guylaine Jordan-Meille, Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Commission spéciale pour la formation initiale de base
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission consultative permanente du Lifelong Learning
Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

2.3. Les représentants de la CSL dans les commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire technique

Formations administratives et commerciales
Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Formations agricoles
Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations des aides-soignants
Représentants : Jeannine Kohn, Carlo Frising

Formations artistiques
Représentants : Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Formations des auxiliaires de vie
Représentants : Jeannine Kohn, Carlo Frising

Formations en chimie
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations environnement naturel
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des esthéticiens
Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations de technicien en génie civil
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations horticoles
Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations hôtelières et touristiques
Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations en informatique
Représentants : Carlo Frising, Nico Toussing

Formations des instructeurs de natation
Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations en mécanique
Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations en mécanique automobile
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des métiers de l'alimentation
Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations des métiers de l'art et des médias
Représentants : Jeannine Kohn, Carlo Frising

Formations des métiers de la construction
Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations des métiers de l'électricité
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des métiers de l'équipement du bâtiment
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des métiers de la mode
Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations des métiers du bois
Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations de la division technique générale
Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des professions de la santé
Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

Formations des professions paramédicales et d'hygiène
Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations des professions sociales
Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

PARTIE II

Le bilan des activités en 2016

La Chambre des salariés (CSL) est un organisme d'utilité publique ayant pour mission la défense des intérêts des salariés, des apprentis et des retraités au Luxembourg.

Ses missions statutaires sont d'ordre consultatif, représentatif et formatif.

- **La mission première de la CSL, d'ordre consultatif, la place au cœur de la procédure législative. Elle rend des avis sur des projets de loi et de réglement qui touchent principalement aux domaines de l'économie, de la protection sociale, du droit du travail, de l'éducation et de la formation professionnelle (p. 25-48).**
- **En dehors du cadre strict de sa fonction consultative obligatoire, la CSL élabore des études socio-économiques de dimension nationale et européenne, formulant ainsi le point de vue salarial dans les rapports macrosociaux. En outre, depuis 2013, elle mesure le bien-être au travail grâce à son projet « Quality of work Index » (p. 49-63).**
- **La CSL est également devenue au fil du temps un acteur incontournable dans l'organisation de l'éducation et de la formation au Luxembourg (p. 64-81).**

1. LES AVIS

Avis évacués en 2016 : 77

1.1. Les avis évacués par la Commission économique

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Guichet unique des aides au logement	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal n°7054
Certification de la durabilité des logements	Projet de loi n°7053
Prêts climatiques	Projets de loi et projet de règlement grand-ducal n°7055
Aides au logement	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal n°7046
Protection des données à caractère personnel	Projet de loi n°7049
Projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2017 et projet de loi de programmation pluriannuelle	Projets de loi n°7051 + 7050
Échange automatique d'informations dans le domaine fiscal	Projet de loi
Réforme fiscale	Projet de loi et projets de règlements grand-ducaux
Sécurité du tramway	Projet de loi
Circulation publique aux abords de l'Aérogare	Projet de règlement grand-ducal
Contrôle technique	Projet de règlement grand-ducal
Schémas standardisés de bilan et de compte de profits et pertes	Projet de règlement grand-ducal
Permis de conduire - certificat médical	Projet de règlement grand-ducal
Imposition de plus-values immobilières	Projet de loi n°6983
Contrats de concessions	Projet de loi n°6984
Marchés publics	Projet de loi n°6982
Révision de la Constitution (crise internationale)	Proposition de révision n°6938
Installations de combustion (amendements)	Projet de règlement grand-ducal

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Eaux souterraines	Projet de règlement grand-ducal
Contrôle technique	Projet de règlement grand-ducal
Code de la consommation	Projet de règlement grand-ducal
Échange automatique de décisions fiscales	Projet de loi n°6972
Aide au logement	Proposition de loi n°6830
Contrôles d'équipement de réfrigération (amendements)	Projet de règlement grand-ducal
Fiscalité de l'épargne	Projet de loi n°6978
Station de traitement SEBES (Amendements)	Projet de loi n°6906 et Projet de règlement grand-ducal
Limitations de vitesse	Projet de règlement grand-ducal
Personnel de l'ALIA	Projet de règlement grand-ducal
Certificats délivrés sur base du registre national des personnes physiques	Avant-projet de règlement grand-ducal
Procédures applicables à l'Administration de l'enregistrement et des domaines	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Notifications en cas d'imposition collective	Projet de loi
Avertissements taxés	Projet de règlement grand-ducal
Système de contrôle et de sanction automatisé	Amendements gouvernementaux Projet de loi n°6927
Transfert national de déchets Taxes sur les transferts de déchets	Projets de loi n°6946 et projets de règlements grand-ducaux
Aménagement du territoire	Amendements gouvernementaux au projet de loi n°6694
Aménagement communal et développement urbain	Projets de règlements grand-ducaux
Norme commune de déclaration	Projet de règlement grand-ducal
Permis de conduire	Projet de règlement grand-ducal
Simplification administrative (loi "Omnibus") Amendements + Amendements II	Amendements parlementaires Amendements gouvernementaux
Refonte du 1er paquet ferroviaire	Projet de loi n°6931 Projet de règlement grand-ducal
Contrôle automatique des infractions à la législation routière	Projet de loi n°6927
POST Luxembourg (Amendements)	Projet de loi n°6794
Emissions de gaz à effet de serre	Projet de loi n°6917
Fonds du logement	Projet de loi n°6916 et projets de règlements grand-ducaux d'exécution
Publication d'informations par les entreprises	Projet de loi n°6868
Litiges de consommation (Amendements I + II)	Amendements parlementaires n°6769/06
Établissement de l'indice des prix à la consommation	Avant-projet de règlement grand-ducal
Pacte climat avec les communes	Projet de loi n°6925
Établissements classés	Projet de règlement grand-ducal

1.2. Avis évacués par la Commission sociale

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Gestionnaires d'activité pour enfants, jeunes adultes et familles en détresse	Avant-projet de règlement grand-ducal
Mesures aide sociale à l'enfance et à la famille	Avant-projet de règlement grand-ducal
Mutuelles	Projet de loi
Droit de famille	Projet de loi
Revenu minimum garanti	Projet de règlement grand-ducal
Chômage partiel	Projet de loi n°7092
Facteur de revalorisation des pensions	Projet de règlement grand-ducal
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Salaire social minimum	Projet de loi n°7085
Modifications du Code du travail et mesures d'emploi	Projet de loi n°7086
Protection des salariés (champs électromagnétiques)	Projet de règlement grand-ducal
Fixation des prix des médicaments	Projet de règlement grand-ducal
Planification hospitalière	Projet de loi n°7056
Assurance accident - facteurs de capitalisation	Projet de règlement grand-ducal
Gouvernance des institutions de la Sécurité sociale	Projet de loi n°7004
Éducation plurilingue dans les structures d'accueil pour enfants	Projet de loi
Adaptations du Code de la sécurité sociale	Projet de loi
Assurance dépendance	Projet de loi
Recours de la CNAP contre tiers responsable	Projet de règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales et d'ordre personnel	Projet de loi n°7060
Organisation du temps de travail	Projet de loi n°7016
Mécanisme d'adaptation des prestations familiales	Projet de loi n°7003
Substances dangereuses II	Projet de règlement grand-ducal
Chèque-service accueil	Projets de règlements grand-ducaux
Taux de cessibilité et de saisissabilité de rémunérations	Projet de règlement grand-ducal
Détachement de travailleurs	Projet de loi n°6989
Libre circulation des personnes et immigration	Projet de loi n°6992
Nationalité luxembourgeoise	Projet de loi n°6977
Aide financière pour études supérieures	Projet de loi n°6975 et Projet de règlement grand-ducal
Artistes et intermittents du spectacle	Projet de loi n°6979
Planification hospitalière	Avant-projet de loi
Congé parental	Projet de loi n°6935
Prestations familiales (Amendements)	Amendements gouvernementaux au projet de loi n°6832
Révision de la Constitution	Proposition de révision

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Conseil supérieur de la sécurité sociale	Projet de loi n°6928
Signalisation de santé et de sécurité au travail	Projet de règlement grand-ducal
Protection des salariés contre des agents chimiques	Projet de règlement grand-ducal
Protection des salariés contre des agents cancérigènes ou mutagènes	Projet de règlement grand-ducal
Protection des salariées enceintes et de jeunes salariés	Projet de loi
Etudes de risques et rapports de sécurité pour les établissements classés	Projet de règlement grand-ducal
Prévention d'accidents majeurs impliquant des substances dangereuses	Projet de loi
Identification des personnes physiques	Projet de loi n°6922
Produits biocides	Projet de loi n°6930

1.3. Avis évacués par la Commission de la formation

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Service national de la jeunesse et Action locale pour jeunes	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal n°7079
Reconnaissance des qualifications professionnelles (amendements)	Projet de loi (amendements au projet n°6893)
Brevet de technicien supérieur	Projet de règlement grand-ducal
Accréditation d'institutions et de programmes d'enseignement supérieur étrangers	Projet de règlement grand-ducal
Sciences naturelles dans l'enseignement secondaire technique	Projet de règlement grand-ducal
Grilles horaires - Etudes secondaires techniques	Projet de règlement grand-ducal
Grilles horaires - Formation professionnelle	Projet de règlement grand-ducal
Etudes d'éducateur	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle	Projet de loi
Education des adultes	Projet de règlement grand-ducal
Reconnaissance des qualifications professionnelles	Projet de loi n°6893 et Projet de règlement grand-ducal
Personnel enseignant	Projet de loi n°6957

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

COMMISSION ÉCONOMIQUE

2.1. Budget 2017 : un budget d'ouverture

Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2017

Projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuel le pour la période 2016 - 2020

Dans son avis, la CSL a d'abord abordé l'environnement économique et social au Luxembourg qui se caractérise depuis nombre d'années par la tension entre des performances macroéconomiques relativement excellentes et des résultats sociaux comparativement en déclin.

La Chambre des salariés constate que le contexte global ne change guère au fil des projets budgétaires : les retombées de l'excellence économique luxembourgeoise et de sa croissance exceptionnelle ne ruissellent pas nécessairement ou seulement partiellement sur sa population et ses travailleurs.

Certes, les indicateurs sociaux d'inégalités et de risque de pauvreté ont connu une légère amélioration en 2015, mais la tendance à la dégradation amorcée de longue date sur ce front ne semble pas encore subir de coup d'arrêt. Si le chômage tend légèrement à reculer et que l'emploi a retrouvé tout son dynamisme, la qualité de l'emploi semble néanmoins continuer à se détériorer.

Du côté des finances publiques, le « beau fixe » est toujours de mise pour les Administrations publiques. Que l'on considère

- leur épargne courante avant investissements (respect de la « règle d'or des finances publiques ») et leur capacité de financement après investissements relativement dynamiques (solde public nominal), où le Luxembourg connait en moyenne les soldes les plus élevés d'Europe avec une épargne de 4,7% du PIB et un solde budgétaire de 1,7% du PIB contre respectivement -1,6% et - 2,9% dans la zone euro. Autrement dit, les dépenses de fonctionnement, voire d'investissement, de l'État sont au Luxembourg toujours couvertes par les recettes courantes ;
- leur solde budgétaire primaire, c'est-à-dire la situation budgétaire hors paiement des intérêts sur la dette publique qui ne pèse que 0,3 point de PIB ;
- le niveau relatif de la dette publique en termes bruts ou nets (après comptabilisations des avoirs publics) où le Luxembourg possède le deuxième plus faible taux d'endettement de l'UE avec 22,1% du PIB. Si l'on tient compte de ses avoirs financiers qui viennent contrebalancer la dette brute, le Luxembourg possède la meilleure situation financière nette d'Europe avec 43% du PIB en ressources nettes pour les « générations futures », le tout en possédant un des plus forts taux d'investissement ;
- le respect des critères budgétaires européens dit de Maastricht dans leur version augmentée (le solde structurel qui tente de distinguer la partie du solde public qui résulte des choix des gouvernements ou encore l'objectif à moyen terme vers lequel il faut tendre et qui tous deux se confondent à -0,5% du PIB), le Luxembourg fait partout figure d'élève modèle.

Le « paquet » d'épargne dit « d'avenir » lancé par le présent gouvernement n'est au mieux pour pas grand chose dans cette situation très favorable ; les projets sous-estiment en vérité presque systématiquement le solde budgétaire : en moyenne, les projets de budgets de 2007 à 2017 anticipaient un déficit de 0,6 point de PIB.

Or, les comptes nationaux ne montrent que deux années de déficit en 2009 et 2010 avec seulement - 0,7 point de PIB. L'écart entre les projections du gouvernement et la réalité des comptes nationaux représente en moyenne 2,1% du PIB. Ce fut également le cas lors du lancement du paquet d'épargne qui fut inutilement porté à la charge des ménages.

Dans ce contexte, la CSL donne à nouveau à considérer l'impérieuse nécessité de doper les investissements en Europe. Si le Luxembourg montre la voie en la matière, d'énormes efforts restent à produire en Europe. Pour faciliter l'essor de l'investissement, le cadre budgétaire européen devrait être amendé par l'introduction de la vraie « règle d'or », celle de l'investissement public.

Si celle-ci avait été en vigueur déjà avant la crise, le PIB de la zone euro aurait été en 2015 de 4% supérieur à ce qu'il affichait du fait d'un assouplissement budgétaire de 2,9 points de PIB, dont 1,5 point au titre des investissements et 1,4 point pour d'autres assouplissements budgétaires rendus possibles par la règle d'or. Pour l'ensemble de la zone euro, le scénario « règle d'or » permettrait également d'améliorer substantiellement les résultats futurs. La croissance du Luxembourg, dépendant étroitement de la croissance en Europe, bénéficierait immanquablement de ce dispositif qui vise à dynamiser la croissance européenne dans son ensemble et qui pourrait ainsi être auto-entretenue.

Suite à une dizaine années de politiques de restriction budgétaire et d'épargne récurrentes, les coupes dans les dépenses publiques, les transferts et le pouvoir d'achat des ménages ont des conséquences sur la situation économique et sociale du pays. Face aux excellentes conditions économiques et budgétaires retrouvées, la CSL invite dès lors le gouvernement à accentuer ses efforts de changement de cap en faveur des contribuables et des travailleurs.

Dans le but de rendre du pouvoir d'achat, à côté d'autres mesures (indexation des bourses d'études, adaptation des prestations familiales à l'évolution du salaire médian, adaptation du congé parental à l'évolution des salaires) déjà annoncées ou en vigueur, le gouvernement a décidé de procéder à une réforme fiscale.

Si celle-ci constitue un premier pas positif afin de soutenir la croissance économique et, de façon plus générale, d'améliorer la situation des ménages appelés à contribuer fortement aux efforts d'épargne au cours des dernières années, il reste des marges de manoeuvre : la réduction fiscale correctrice annoncée pour 2017 affectera certes le solde de l'Administration centrale jusqu'à la fin de la période de programmation mais sans que l'équilibre budgétaire général ne soit toutefois menacé ; les recettes courantes continueront d'ailleurs à couvrir largement les dépenses courantes.

Si elle en a salué l'esprit, la CSL indique que cette réforme est lacunaire et que des mesures supplémentaires à l'instar d'une meilleure correction du « Mëttelschichtsbockel », de l'indexation automatique du tarif qui n'a plus été corrigé de l'inflation depuis 2009, de la revalorisation complète de mesures fiscales de tempérament, de l'exonération du salaire minimum devraient voir le jour.

Au-delà du dispositif fiscal, les marges devraient également servir à doper le volet social du budget, cela d'autant plus que le budget tant de l'État que de l'Administration centrale est typiquement excédentaire après la gestion des dépenses courantes, affichant de manière constante une épargne brute sur le compte courant.

2.2. Réforme fiscale 2017 : une réforme incomplète mais qui va dans la bonne direction

Projet de loi portant mise en œuvre de la réforme fiscale 2017

Projets de règlements grand-ducaux

- *modifiant le règlement grand-ducal modifié du 19 décembre 1969 concernant la fixation de la valeur locative de l'habitation faisant partie du domaine agricole ou forestier de l'exploitant agricole ou forestier ;*
- *modifiant le règlement grand-ducal modifié du 12 juillet 1968 concernant la fixation de la valeur locative de l'habitation occupée en vertu du droit de propriété ou occupée à titre gratuit ou en vertu d'un droit de jouissance viager ou légal ;*
- *portant modification du règlement grand-ducal modifié du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;*
- *portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;*
- *portant exécution de l'article 123, alinéa 8 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;*
- *modifiant le règlement grand-ducal modifié du 19 décembre 2008 relatif à l'abattement forfaitaire pour frais de domesticité, frais d'aides et de soins en raison de l'état de dépendance ainsi que pour frais de garde d'enfants ;*
- *modifiant le règlement grand-ducal modifié du 24 décembre 1988 portant exécution de l'article 133 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, tel que cet article a été modifié par la loi du 24 décembre 1988 ;*
- *portant modification du règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions ;*
- *portant publication des barèmes de la retenue d'impôt sur les salaires et précisant les modalités de la retenue d'impôt.*

La présente proposition de révision de la fiscalité luxembourgeoise vise notamment à instaurer plus d'équité sociale au sein du système, objectif que la Chambre des salariés partage et salue dans son avis.

Les revenus imposables les plus faibles bénéficieront ainsi d'un rééchelonnement de leur imposition complété d'une revalorisation du crédit d'impôt salarié qui exerce un effet positif additionnel sur le revenu disponible des contribuables en dépit du relèvement du taux marginal. L'allègement de la contribution est même en réalité généralisé, avec également l'appui auxiliaire du retrait de l'impôt d'équilibrage temporaire budgétaire, et profite ainsi à l'ensemble des revenus jusqu'y compris ceux des revenus qui rangent au taux marginal maximal.

Après des années de mesures s'inscrivant plutôt dans un contexte d'austérité, la réforme s'inscrit ainsi dans le cadre d'autres mesures (indexation des bourses d'études, adaptation à l'évolution des prestations familiales à l'évolution du salaire médian, adaptation du congé parental à l'évolution des salaires) visant à assurer le maintien, voire le regain du pouvoir d'achat des contribuables. Dans ce contexte, il est toutefois regrettable que le présent projet ne prévoit pas de mécanisme d'adaptation régulière du barème à l'inflation, mécanisme indispensable pour contenir la pression fiscale à un niveau constant.

À côté de la révision du barème fiscal, d'autres mesures suscitent l'adhésion de notre Chambre, comme, parmi d'autres, la revalorisation du crédit d'impôt monoparental, des chèques repas ou des certaines mesures de tempérament fiscal relatives aux charges de famille.

Globalement, cette modification du système fiscal du côté des personnes physiques constitue ainsi un premier pas dans la bonne direction.

Un autre point indubitablement positif de cette réforme fiscale sont les dispositions relatives à la fraude fiscale et la lutte contre le blanchiment des capitaux. En effet, celles-ci correspondent non seulement à des revendications de longue date de notre Chambre en vue d'endiguer et de combattre plus efficacement l'évasion et la fraude fiscales, mais elles permettent aussi au pays de se défaire, du moins en partie, de son image de paradis fiscal au sein même de l'Union européenne.

Nonobstant ces avancées, cette révision fiscale reste perfectible et pèche par ses lacunes importantes.

Comme les récentes données relatives aux finances publiques le laissent entrevoir, il reste des marges de manœuvre budgétaires en suffisance qui permettraient de combler certaines de ces lacunes.

2.3. Transposition de la directive « marchés publics » : le Luxembourg manque d'ambitions

Projet de loi sur les marchés publics (transposition de directives)

La Chambre des salariés a avisé le projet de loi ayant pour objet de transposer deux directives européennes, à savoir la directive « marchés publics » 2014/24/UE et la directive 2014/25/UE sur la passation des marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux.

La transposition aurait dû être effectuée pour le mois d'avril 2016.

Grâce au nouveau critère de « l'offre économiquement la plus avantageuse » dans la procédure d'attribution des marchés publics, les autorités publiques pourront dorénavant plus mettre l'accent sur la qualité, les aspects environnementaux et sociaux lors de l'attribution des marchés publics.

La directive européenne à transposer permet aux Etats membres de se doter d'une législation nationale en matière de marchés publics qui peut être un véritable levier en matière de politique sociale.

La CSL regrette que le législateur national n'ait pas profité de cette occasion pour légiférer au-delà du texte de base européen. Une transposition minimale, telle que celle préconisée ici, ne permet pas de fortifier les droits sociaux.

Pourtant un niveau de droits sociaux élevé est un contrepoids indispensable aux libertés économiques de l'Union européenne.

C'est ainsi avec beaucoup de regret et de déception que la CSL constate que les autorités nationales une fois de plus, se contentent de transposer fidèlement le minimum légal imposé par l'Europe.

La CSL demande aux autorités d'aller plus loin et de reconsidérer le présent projet de loi sous cet angle.

Ainsi sera-t-il nécessaire de légiférer de manière plus précise en ce qui concerne la clause sociale horizontale : il faut qu'il résulte clairement de la loi nationale qu'à tout stade d'un marché public les règles de droit social nationales, européennes et internationales applicables soient respectées et que le contrôle de ce respect soit assuré.

2.4. Paquet « Klimabank an nohaltegt Wunnen »

Projets de loi :

- guichet unique des aides au logement

- certification de la durabilité des logements

- prêts climatiques

En octobre 2016, la CSL a analysé différents projets de loi et de règlements grand-ducaux visant à promouvoir à la fois la construction durable, l'assainissement énergétique durable des bâtiments d'habitation et la mise en valeur des énergies renouvelables dans le domaine du logement, grâce aux quatre « outils » suivants :

- mise en place du prêt climatique à taux réduit et du prêt climatique à taux zéro visant à promouvoir davantage la rénovation énergétique durable et à prévenir la précarité énergétique ;
- mise en place d'un système de certification de durabilité des nouveaux logements (LENOZ) ;
- création d'un guichet unique pour l'ensemble des aides relatives au logement ;
- réforme du régime d'aides financières « PRIMe House » avec un accent sur la construction de logements durables ainsi que la rénovation énergétique durable.

La Chambre des salariés a salué quant au principe les projets soumis pour avis et notamment l'introduction de prêts climatiques.

Elle a néanmoins estimé d'une part qu'il serait nécessaire de mener une analyse quant à l'efficacité sociale des différents régimes d'aides et d'autre part que le volet social de ces dispositifs pourrait encore davantage être renforcé par les mesures suivantes :

- faciliter l'accès aux aides, et cela plus spécifiquement pour les propriétaires à faible revenu et aux liquidités limitées, pour qui un préfinancement est très dissuasif : les aides devraient être octroyées sur présentation de devis. Un contrôle ultérieur de la réalisation se ferait sur base des factures correspondantes acquittées ;
- l'introduction de critères socio-économiques dans les aides pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables, à l'instar de ce qui existe en matière d'aides individuelles au logement.

Sous réserve des remarques formulées dans son avis, la Chambre des salariés a marqué son accord aux projets de loi et projets de règlement grand-ducal composant le paquet « Klimabank an nohaltegt Wunnen ».

2.5. Protection des données personnelles : la CSL s'oppose à une dégradation des droits et libertés des salariés en ce qui concerne la protection de leur vie privée

Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard des données à caractère personnel

En novembre 2016, la CSL s'est opposée à une dégradation des droits et libertés des salariés en ce qui concerne la protection de leur vie privée sur leur lieu de travail.

Dans son avis, la CSL a dénoncé la suppression de l'autorisation préalable de la Commission nationale de la protection des données (CNPD) pour certains traitements de données personnelles dans le seul but d'alléger le travail de la CNPD.

La procédure d'autorisation préalable actuellement encore applicable traduit la volonté expresse du législateur luxembourgeois de protéger les personnes physiques de certains traitements « susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées… ». Parmi ceux-ci figurent notamment les traitements en matière de surveillance sur le lieu de travail étant donné que ceux-ci présentent un risque particulier au regard de la vie privée des salariés sur leur lieu de travail.

Ainsi, par exemple, un employeur voulant mettre en place un dispositif de vidéosurveillance doit à ce jour obtenir l'aval préalable et conditionné de la CNPD. Ce qui implique que la CNPD vérifie si les finalités du traitement de données par caméra vidéo répondent à une ou plusieurs des conditions de légitimité admises par la loi (sécurité et santé des salariés, protection des biens de l'entreprise, contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines).

Ensuite, elle analyse au cas par cas en détail la nécessité et la proportionnalité pour chaque « zone » surveillée. Ainsi l'installation d'une caméra de surveillance dans un local où travaillent en permanence des salariés doit être considérée comme disproportionnée ou excessive, les droits et libertés fondamentaux des salariés prévalant sur les intérêts poursuivis par l'employeur.

C'est pourquoi la CNPD exclut certaines zones ou assortit ses autorisations de conditions et exigences (interdiction d'une surveillance permanente et continue, interdiction d'enregistrer le son associé aux images, interdiction de surveiller les prestations et les comportements des salariés, etc.)

De même, le stockage ou l'enregistrement des données doivent être limités dans le temps. La finalité du traitement de données sert comme vecteur pour déterminer la période de conservation appropriée. Jusqu'à présent, c'est la CNPD qui fixe cette durée in concreto dans son autorisation.

En supprimant cette autorisation, la durée limite de conservation des données sera librement appréciée par l'employeur, tout comme la légitimité de la mise en place du dispositif de surveillance lui-même.

À une époque où l'abus des moyens technologiques par l'employeur est fréquemment rapporté, ce projet de loi accentuera certainement ce problème vu qu'un contrôle éventuel a posteriori n'offre pas la même protection qu'une autorisation préalable et assortie de conditions..

En conclusion, la CSL a exigé le maintien des dispositions actuelles, à savoir l'obligation d'autorisation préalable pour tous les traitements à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

COMMISSION SOCIALE

2.6. Planification hospitalière : guidée par des considérations purement financières

Avant-projet de loi relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière

La CSL passe en revue le présent projet de loi afin de vérifier s'il a été tenu compte des remarques formulées dans son avis du 12 janvier 2016 et d'analyser les nouvelles dispositions qui ont été ajoutées par rapport à l'avant-projet de loi.

La carte sanitaire mise à jour en 2015 : des données peu fiables, invérifiables et ne permettant pas de tirer des conclusions

Si la CSL salue le fait que la carte sanitaire soit disponible avec des chiffres plus récents et des prospections à moyen et à long terme, elle a toutefois du mal à vérifier le bien-fondé des chiffres qui y figurent et ne se voit pas toujours à même d'en tirer des conclusions pertinentes.

La programmation à long terme de la planification hospitalière : une énigme !

Malgré le fait que le mécanisme prévu dans la présente loi en vue de la fixation du nombre de lits a été instauré afin de permettre une planification à plus long terme (sur une période de 10 ans) du nombre de lits en tenant compte notamment de l'augmentation de la population résidente, il est incompréhensible que dans le cadre du projet de construction du nouveau bâtiment du Centre hospitalier du Luxembourg (CHL), on entende réduire le nombre de lits de 579 actuellement à 464 alors que d'ores et déjà le CHL se plaint d'un manque de places. Il en va de même de l'introduction dans le projet de loi d'une fourchette par centre hospitalier d'une capacité de lits se situant entre 300 et 700 lits aigus qui risque de conduire dans certains hôpitaux à une dégradation des conditions de travail du personnel concerné ou, dans le pire des cas, à des pertes d'emploi et, le cas échéant, à une sortie prématurée de l'hôpital de patients en cas de manque de lits.

Un virage ambulatoire au détriment de la santé du patient !

Si l'on se réfère aux exemples de la carte sanitaire concernant certaines chirurgies de jour, comme les opérations de la cataracte ou les ablations des amygdales, la CSL a plutôt tendance à constater que le virage ambulatoire est un instrument incontournable pour réduire les dépenses des budgets des hôpitaux, voire pour augmenter les recettes des médecins en libérant plus rapidement les lits hospitaliers, sans pour autant que la qualité de la médecine soit garantie. Par ailleurs, la CSL tient à considérer que même si le virage ambulatoire est justifié pour des raisons médicales quod est demonstrandum, il est indispensable de tenir compte de l'état de santé individuel du patient ainsi que de son environnement familial pour décider de le renvoyer chez soi ou au contraire de le garder à l'hôpital et non pas d'agir par dispositions générales et abstraites.

Finalement, la CSL tient à souligner que même si le virage ambulatoire peut être réalisé en assurant la qualité de la médecine, il n'en reste pas moins que la question de l'encadrement ambulant des patients à domicile reste non résolue.

La collaboration entre les quatre centres hospitaliers luxembourgeois et les hôpitaux de la Grande Région se résume conformément à l'adage « divide et impera ! »

La CSL est d'avis qu'une planification hospitalière avec la Grande Région ne peut se faire que si elle est coordonnée au niveau national et qu'elle implique simultanément les quatre hôpitaux de notre pays. Dans ce contexte, la CSL se demande si pour réaliser des synergies tant au niveau national qu'au niveau de la Grande Région – comme les réseaux de compétences et centres d'excellence - sans dégénérer dans une philosophie « faire tout partout » et afin d'éviter d'attiser le patriarcalisme propre à chacun des quatres hôpitaux, il n'y a pas lieu de fusionner d'un point de vue juridique les quatres hôpitaux dans une fondation unique.

L'information du patient dans la planification hospitalière reste embryonnaire et parfois même inexistante !

La CSL juge embryonnaire sinon inexistante les informations mises à disposition du patient afin de savoir où il peut être traité le mieux pour une pathologie donnée non seulement au niveau national, mais également au niveau européen et quel est le coût du traitement en question, voire la prise en charge par la caisse de maladie du lieu de traitement sinon du lieu d'affiliation.

Si l'on tient compte du fait que l'assuré ne reçoit des informations sur des prestations de soins de santé transfrontaliers que sur demande de sa part auprès du point de contact national de la CNS, la CSL en conclut qu'il n'y a aucune volonté de la part du gouvernement de rendre transparentes les informations

des patients sur les soins de santé transfrontaliers incluant les établissements spécialisés, les traitements proposés ainsi que le coût et la prise en charge de ceux-ci afin que l'assuré soit à même de se forger son intime conviction sur les alternatives proposées. De même, l'on cherche en vain une telle information au niveau national permettant à l'assuré de savoir dans quel établissement il pourra être traité le mieux pour une pathologie donnée.

Il en résulte que la CSL ne peut s'empêcher de considérer que la maîtrise/réduction des dépenses du secteur hospitalier et le protectionnisme des médecins au Luxembourg priment sur les intérêts du patient.

L'implication coercitive des médecins dans les hôpitaux, le seul moyen pour garantir le bon fonctionnement de ces derniers et la qualité des soins hospitaliers !

La CSL salue le fait que le médecin hospitalier est lié à l'établissement hospitalier soit par un contrat de travail, soit par un contrat de collaboration et renforçant ses obligations à l'égard de l'établissement, notamment de respecter les dispositions du règlement général et les directives du directeur médical pour toutes les questions liées à l'organisation des services de l'établissement hospitalier, la standardisation des procédures et la continuité des soins.

Une représentation de l'Etat et de la CNS au sein du conseil d'administration des quatre hôpitaux s'impose !

La CSL réitère sa revendication selon laquelle l'Etat et la Caisse nationale de santé soient représentés au sein des conseils d'administration de chacun des hôpitaux, étant donné qu'en vertu de l'article 15, l'Etat participe à raison de 80% aux frais des investissements des hôpitaux et la CNS à raison de 20%, outre les dépenses du secteur hospitalier prises en charge par elle à travers l'enveloppe budgétaire globale.

Les réseaux de compétences, réalité ou fiction ? Qui contrôle quoi ?

La CSL est d'avis qu'une professionnalisation des compétences pourra être créée plus facilement au sein même des établissements hospitaliers qui composent chacun des quatre hôpitaux plutôt que parmi les quatre hôpitaux en raison des réticences (politiques) qui existent au niveau de chaque hôpital. Ainsi, la CSL est d'avis que de telles compétences existent d'ores et déjà, respectivement, se développent de toute façon entre les différents établissements de chacun des quatre hôpitaux de sorte qu'elle se demande quelle sera la plus-value d'une création d'un tel réseau de compétences.

Par ailleurs, elle se demande qui, à part le médecin lui-même, décide si tel traitement ou telle intervention chirurgicale tombant sous les pathologies ou groupe de pathologies définis, mérite, en vertu du degré de complexité, d'être traité dans un réseau de compétences plutôt que dans un service normal d'un hôpital et qui est chargé de contrôler la qualité des actes de ces réseaux de compétences ainsi que de prononcer les sanctions.

Trop de renvois à des règlements grand-ducaux risque de mettre en cause l'application de la présente loi !

La CSL se doit de constater qu'elle est dans l'impossibilité de mesurer l'envergure exacte du présent projet de loi alors que les onze règlements grand-ducaux (!!) auxquels renvoie le texte de loi font actuellement défaut.

L'avis a été adopté à l'unanimité des membres de l'assemblée plénière.

2.7. Réforme de l'assurance dépendance

Projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance et modifiant :

1) le Code de la sécurité sociale ;

2) la loi modifiée du 15 décembre 1993 déterminant le cadre du personnel des administrations, des services et juridictions de la sécurité sociale et

3) la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

Une réforme au détriment des bénéficiaires

Suite au bilan de l'IGSS publié en 2013, la CSL se doit d'emblée de constater qu'à part certains remaniements devenus utiles par-ci par-là, une modification de fond en comble du système actuel de l'assurance dépendance n'est ni nécessaire d'un point de vue financier ni utile d'un point de vue qualité des prestations ni, à plus forte raison, urgente. En tout état de cause, la CSL ne saura accepter le remplacement de la tarification à l'acte et ergo d'une prise en charge sur mesure de l'assuré par l'instauration de quinze niveaux en aide et soins diluant ainsi l'individualisation des besoins, exprimée en minutes, en vigueur jusqu'à présent. Si la CSL ne s'oppose pas d'office à une forfaitisation des prestations par exemple en introduisant pour chaque prise en charge individualisée un contingent supplémentaire de minutes (ainsi la détermination du seuil individualisé en minutes augmenté d'un pourcentage de minutes pour laisser une certaine marge de manœuvre aux prestataires et afin d'éviter de procéder à une reformulation d'une demande nouvelle auprès de l'Autorité d'évaluation), elle rend attentif que l'instauration d'une flexibilité par niveaux de besoins et de soins exprimant chacun

un intervalle de minutes précis est également susceptible de favoriser la stigmatisation des bénéficiaires dans l'opinion publique et leur entourage ainsi que d'entraver le contrôle de la qualité et de la délivrance réelle des prestations. Etant donné que le système de l'assurance dépendance a fait ses preuves jusqu'à présent à tel point que notre pays est envié au niveau international pour la performance et la générosité de son système, la CSL ne peut accepter une dégradation du système actuel tel que proposé par le présent projet de loi.

Une réforme incomplète en l'absence des règlements grand-ducaux

Ce n'est qu'à titre subsidiaire que la CSL s'adonne à une analyse du projet de loi. Pour ce faire et afin de juger en connaissance de cause, elle exige cependant la mise à disposition et la prise de connaissance du contenu des innombrables règlements grand-ducaux auxquels renvoie le projet de loi lesquels, à l'heure actuelle, font défaut. Il en résulte que la CSL pour l'instant est dans l'impossibilité d'évaluer l'envergure de la présente réforme. Par ailleurs, il est très critiquable tant d'un point de vue légal, légistique que politique de saisir les acteurs concernés de la procédure législative – dont notre Chambre - avec un projet de loi global qui retrace les grandes lignes, mais dont le détail est réglé par une dizaine de règlements grand-ducaux. La CSL aurait souhaité que le Gouvernement eût saisi la CSL simultanément et du projet de loi émargé et des projets de règlement grand-ducal y relatifs plutôt que de procéder au compte-goutte et de lui demander son avis sur une prétendue réforme qui est incomplète. Il est inconcevable pour notre Chambre que la loi entre en vigueur sans qu'au préalable les règlements grand-ducaux soient pris. Une loi sans dispositions d'exécution est une loi inapplicable et donc une loi morte !

A titre tout à fait subsidiaire, la CSL tient à critiquer essentiellement les points suivants :

le contrôle de l'assurance dépendance au détriment de la cogestion des partenaires sociaux

En ce qui concerne l'organisation de l'assurance dépendance, le nouvel article 383 dispose que l'Autorité d'évaluation et de contrôle des prestations de l'Assurance dépendance (AE) laquelle remplace l'actuelle Cellule d'évaluation et d'orientation est placée sous l'autorité du ministre de la sécurité sociale. La CSL n'est pas d'accord que cette autorité – à l'instar de l'actuelle CEO – soit érigée en administration de l'Etat et soumise à l'autorité du ministre de la sécurité sociale. Etant donné que la gestion de l'assurance dépendance incombe à la CNS, il serait incohérent de soumettre cet organe sous l'autorité du ministre et contreviendrait également à la cogestion et au consensualisme des partenaires sociaux au sein des institutions de la sécurité sociale et, en l'espèce plus particulièrement de la CNS. Voilà pourquoi la CSL est d'avis que l'AE doit être soumise au contrôle du comité-directeur de la CNS. La CSL n'est pas d'avis qu'on puisse comparer l'AE ou l'actuelle CEO, des organes uniquement destinés à servir les besoins de l'assurance dépendance dont la gestion est confiée à la CNS, ni avec le Contrôle médical qui en vertu de l'article 419 du Code de la sécurité sociale est chargé d'une attribution générale, à savoir, évaluer l'état de santé de l'assuré, à travers toutes les institutions de la sécurité sociale (assurance maladie, assurance dépendance, assurance accident et assurance pension) ni avec l'Inspection générale de la sécurité sociale ayant pour objet d'assurer le contrôle des institutions sociales et de conseiller le gouvernement en ce qui concerne la politique de la sécurité sociale. La CSL craint que par la soumission progressive de certaines entités des organismes de la sécurité sociale au ministre de tutelle, la cogestion des partenaires sociaux au sein des assurances sociales ne soit progressivement évincée.

Le retrait du Paquet d'Avenir, condition sine qua non pour la viabilité financière de l'assurance dépendance

En ce qui concerne les mesures transitoires du projet de loi, la CSL se demande si les découverts existants actuellement chez les réseaux d'aides et de soins seront couverts par la loi sur le budget des recettes et dépenses et le seront, le cas échéant, dorénavant. En effet, il est indispensable que le contrôle s'instaure non pas seulement au niveau de la qualité des prestations, mais également au niveau de la qualification des prestataires en fonction des prestations qui sont dispensées dans le cadre de l'assurance dépendance. Sachant que le coût d'une prestation est une moyenne calculée au niveau national, il se pourrait que les réseaux de soins de santé et les établissements stationnaires ou semi-stationnaires qui ne respectent pas les seuils de qualification des personnes qu'ils engagent puissent bénéficier financièrement de ce moindre coût au détriment des prestataires qui respectent les seuils de qualification des personnes embauchées fixés par la loi. Par ailleurs, la CSL est d'avis que compte tenu de la situation financière actuelle, le Gouvernement devrait retirer sans délai toutes les mesures d'économie figurant dans le Paquet d'Avenir qui ont conduit à une réduction des crédits-tampon pour les réseaux d'aides et de soins et engendré les difficultés auxquelles sont confrontés actuellement certains prestataires.

2.8. Organisation du temps de travail

Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

De façon générale, la CSL salue la présente réforme dans la mesure où elle a partiellement tenu compte des revendications formulées par les organisations syndicales représentées dans le cadre du Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) notamment en ce qui concerne :

- la reconnaissance actuelle des heures supplémentaires dans le plan d'organisation du travail ;
- la compensation de l'extension légale de la période de référence de un mois à quatre mois revendiquée par les employeurs par du congé annuel supplémentaire ;
- une amélioration/introduction des voies de contestation en cas de désaccord sur le Plan d'organisation du travail (POT) entre la délégation et l'employeur, en cas de désaccord exprimé par l'employeur sur un refus de travailler du salarié en cas de changement du POT ou en cas de contestation des décomptes globaux dans le cadre de l'horaire mobile ;
- l'introduction de la cogestion lors de l'institution d'un horaire mobile ;
- l'information et la consultation des délégués du personnel en cas d'introduction ou de changement d'une période de référence ;
- l'abrogation de la procédure ministérielle permettant de fixer une période de référence plus longue que la période de référence légale.

Il n'en reste pas moins que la CSL a un certain nombre de remarques et de propositions à formuler en ce qui concerne le projet de loi dont voici les plus importantes :

1. La période de référence légale actuelle de 4 semaines est remplacée par une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois

La CSL estime que le recours par l'entreprise à la période de référence allant jusqu'à quatre mois ne doit être possible que s'il n'existe pas de convention collective ou d'accord subordonné.

Par contre, s'il existe une convention collective ou un accord subordonné qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, la CSL est d'avis qu'en vertu de l'article L.162-12, paragraphe 2 disposant que « la durée du travail et son aménagement (...) » doit faire l'objet d'une convention collective, le régime applicable ne peut être que le régime légal prévu à l'article L.211-5, à savoir 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

La CSL ne saura donc accepter qu'en présence d'une convention collective ou d'un accord subordonné qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise puisse opter unilatéralement pour une période de référence pouvant aller jusqu'à quatre mois.

2. La procédure à respecter en cas de désaccord sur le POT et le régime de travail applicable jusqu'à la décision définitive

En ce qui concerne la procédure à respecter en cas de désaccord entre la délégation et l'employeur sur l'introduction d'un POT suite à un avis négatif de la première telle que prévue à l'article L.211-7, paragraphe 2, la CSL s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM pour tenter de concilier les parties et sur le régime de la durée de travail qui, entretemps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation (ONC).

La CSL est d'avis qu'il y a lieu de raccourcir ce délai et que le régime applicable pendant la période allant de la saisine de l'ITM par la partie la plus diligente jusqu'à la décision définitive de l'ITM et, le cas échéant, de l'ONC doit être le régime légal de l'article L.211-5. Si tel n'est pas le cas, la CSL estime que la procédure de saisine de l'ITM et de l'ONC n'a plus de sens si dès la soumission du POT à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, ces derniers sont obligés de travailler sous le régime du POT. Par ailleurs, tant l'ITM que l'ONC pourraient justifier la décision de l'employeur d'introduire un POT en considérant le fait qu'ils ont « accepté », bon gré mal gré, de travailler selon les modalités du POT comme un aveu même si ultérieurement, ils ont manifesté leur opposition par un avis négatif. Voilà pourquoi, la CSL estime qu'il est utile de préciser tant le régime de la durée de travail applicable pendant la période allant de la soumission du POT à la délégation/aux salariés concernés jusqu'à la décision définitive de l'ITM et, le cas échéant, de l'ONC que les effets d'une décision prise par l'ITM et, le cas échéant, par l'ONC. La CSL ignore actuellement quelle est la valeur juridique d'une telle décision sur l'introduction d'un POT ou le refus d'introduire un tel POT. S'agit-il d'une « soft law » qui est susceptible d'être contestée devant les tribunaux ou, au contraire, s'agit-il d'une décision coulée en force de chose jugée ?

3. La compensation de l'extension de la période légale de référence de plus d'un mois et de 4 mois au maximum par du congé supplémentaire et son champ d'application

Afin d'accorder une compensation au salarié qui sera soumis par son employeur à une période de référence plus longue qu'un mois en raison de son exposition

à des amplitudes de travail plus larges en ce qui concerne son horaire de travail, le projet de loi prévoit pour ce salarié :

- pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum : un congé supplémentaire de 1,5 jours par an ;
- pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de 3 jours par an ;
- pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de 3,5 jours par an.

En ce qui concerne la compensation de l'extension de la période légale de référence de plus d'un mois et de quatre mois au maximum, l'article L.211-6, paragraphe 2, alinéas 8 à 10, prévoit un congé annuel supplémentaire. Bien que l'article L.211-8 dispose que « un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail », le congé annuel supplémentaire en cas d'introduction d'un système d'horaire mobile ne s'applique pas, selon le commentaire de l'article, en vertu du respect de l'autonomie tarifaire parce que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties. La CSL ne partage pas intégralement cette approche.

En effet, le dernier alinéa de l'article L.211-9 du projet de loi dispose que les congés supplémentaires prévus à l'article L.211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L.211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.

La CSL tient à signaler que la négociation de la période de référence peut se faire non seulement par convention collective, accord subordonné ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel, mais également dans le cadre de l'horaire mobile d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés. Dans cette dernière hypothèse, la CSL exige que les congés supplémentaires dus en compensation de l'extension d'une période de référence pouvant aller jusqu'à quatre mois ainsi que les limites à partir desquelles des heures travaillées au-delà de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective s'appliquent également lorsque la période de référence n'est pas négociée entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et l'employeur, mais entre la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés, d'une part et l'entreprise, d'autre part. La CSL est d'avis qu'une délégation du personnel et, à plus forte raison, les salariés eux-mêmes, n'ont pas assez de poids pour négocier dans des accords des dispositions plus favorables que celles qui sont prévues par la loi dans le cas d'une période de référence légale. Voilà pourquoi elle réclame une assimilation de régime entre le POT et l'horaire mobile en ce qui concerne les congés supplémentaires et les limites à partir desquelles des heures sont considérées comme heures supplémentaires lorsque la négociation de l'horaire mobile a lieu au niveau de la délégation du personnel et, à défaut, des salariés concernés.

A défaut de faire cette différenciation au niveau de la négociation collective, la CSL estime qu'au niveau de la délégation et, à défaut, des salariés, le choix d'opter pour un POT ou pour un horaire mobile risque d'être biaisé en faveur de ce dernier dans la mesure où il prévoirait, à période de référence égale, des dispositions moins favorables. Par ailleurs, la CSL est d'avis qu'une telle assimilation du régime s'impose parce qu'en pratique, le salarié n'est pas aussi libre d'aménager son temps de travail comme d'aucuns le prétendent, mais est toujours contraint de tenir compte des besoins de service qui priment sur les préférences individuelles du salarié.

4. La notion d'heures supplémentaires dans le cadre du POT, son champ d'application et le moment de la compensation de celles-ci

En cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure le Code du travail prévoit à ce jour la possibilité pour l'employeur de modifier le plan de travail, sans que le travail presté dans un tel cas au-delà des limites fixées par le plan de travail pour la journée, la semaine ou la période de référence entière, soit considéré comme travail supplémentaire.

Le projet de loi prévoit le remplacement de la notion d'événement imprévisible par un critère objectif, à savoir le délai endéans lequel le POT est changé.

Dorénavant, dans le cadre d'un plan de travail seront d'office à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5 % de la durée de travail mensuelle normale du salarié si la période de référence a une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum ;
- 10 % de la durée de travail mensuelle normale du salarié si la période de référence a une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

Pour toutes les heures prestées en plus des heures prévues par le plan de travail mais qui en quantité ne dépassent pas ces seuils :

- si en cours d'application d'un plan de travail celui-ci doit être modifié à la demande de

l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'évènement, il ne s'agira pas d'heures supplémentaires ;

- si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'évènement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières. Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le projet de loi prévoit en outre que pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis ou du dépassement des limites indiquées ci-dessus, le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

La CSL est d'avis que le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article L.211-27 devrait préciser ce qui se passe lorsque le salarié a demandé à l'employeur la compensation des heures supplémentaires, mais n'a pas pu la prendre jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. En tout état de cause, la CSL insiste sur le fait que dans une telle hypothèse, la compensation ne doit pas être perdue.

En vertu des remarques formulées ci-avant, la CSL estime que le régime de la détermination des heures supplémentaires applicable pour le POT doit également s'appliquer pour le régime de l'horaire mobile lorsque celui-ci est négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'évènement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un des cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L.231-2 du Code du travail, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

Le projet de loi prévoit aussi qu'en cas de désaccord exprimé par l'employeur quant aux raisons impérieuses invoquées par le salarié, la délégation du personnel ou le salarié concerné, peut saisir l'ITM pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

2.9. Mutuelles

Projet de loi concernant les mutuelles et modifiant la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

Le projet de loi et son projet de règlement grand-ducal opèrent la refonte de la législation sur les mutuelles, régies plus particulièrement par la loi modifiée du 7 juillet 1961 sur les sociétés de secours mutuels. Le Gouvernement a décidé d'adopter une législation à la fois moderne, pragmatique et facilement compréhensible tout en garantissant un contrôle efficace comprenant des règles nouvelles et le cas échéant des sanctions en cas d'inobservation.

A l'analyse du texte, la Chambre des salariés constate que le projet soumis pour avis a tendance à consacrer le passage du système de corporatisme, où prévaut la défense exclusive des intérêts particuliers d'une catégorie déterminée de personnes et plus particulièrement de l'ensemble des membres du groupement en cause vers celui applicable aux Associations sans but lucratif (ASBL), qui poursuivent la réalisation d'un objet, d'un but, d'un projet, d'une cause en commun, pouvant bénéficier tant aux membres de l'Asbl qu'à la communauté en général.

La CSL regrette de devoir constater une certaine politique d'ouverture dans le sens d'un élargissement respectivement d'une différenciation du cercle des adhérents d'une mutuelle, que ce soit à titre individuel (membres non sociétaires) ou à titre collectif privatif (assurances de groupe), ce qui risque le cas échéant de comporter une mise en cause des valeurs essentielles de l'esprit mutualiste.

Même si la possibilité de conclure des assurances-groupes ne constitue pas une nouveauté du présent projet, mais ne fait que consacrer légalement la pratique antérieure, il n'en reste pas moins que ce débouché risque, de l'avis de la CSL, de compromettre in fine l'essence de l'esprit mutualiste et de dénaturer les activités offertes par les sociétés mutuelles.

En effet, de telles opérations d'assurances-groupes s'écartent fondamentalement de la philosophie de base régissant les mutuelles, puisque s'opère une fragmentation des membres d'une même mutualité. En effet, lorsque par exemple des employeurs contractent une telle assurance au profit de leurs salariés, ils finissent par créer une mutuelle privatisée au sein de la mutuelle en assurant leurs propres salariés par une couverture à la carte.

Peuvent être soulevés dans le même ordre d'idées, les changements des statuts de la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) qui prévoient, depuis 2015, la possibilité de devenir membre de la CMCM même en l'absence d'une adhésion à une société de secours mutuels pour le prix supplémentaire de 18 euros par an au titre d'une contribution pour la mutualité luxembourgeoise qui est reversée à la Fédération nationale de la mutualité luxembourgeoise (FNML). Ces personnes paient un prix forfaitaire d'adhésion à la FNML sans pourtant nécessairement adhérer aux valeurs et principes mutualistes.

Dans le but de préserver lesdites valeurs mutualistes, notre Chambre professionnelle souhaiterait que soit garanti que seuls les membres sociétaires d'une mutuelle obtiennent le droit de bénéficier des prestations et des services offerts par la mutualité.

Le projet instaure une nouvelle procédure d'agrément des mutuelles et crée un mécanisme permettant la suspension, voire le retrait de l'agrément en cas d'inobservation par une mutuelle des dispositions légales ou statutaires. En cas de suspension de l'agrément la mutuelle encourt l'interdiction de collecter les contributions statutaires pour se conformer de nouveau aux dispositions légales ou statutaires, faute de quoi le Ministre procédera au retrait de l'agrément au bout de 6 mois.

La CSL approuve les dispositions du projet de loi relatives aux cas de figures précis dans lesquels les mutuelles peuvent placer leur patrimoine. Il s'agit de placements auprès d'un institut financier ou auprès d'organismes de placement collectif, agréés au Luxembourg par la Commission de Surveillance du Secteur financier. D'autres placements en acquisitions immobilières sont permis jusqu'à concurrence de la moitié de leur patrimoine. En tout état de cause, les mutuelles sont tenues de veiller à ce que le patrimoine et les recettes soient suffisants pour faire face aux dépenses statutaires.

Sur sa propre demande, le Conseil supérieur de la mutualité (CSM) n'est plus repris par la nouvelle législation.

Ce conseil procédait notamment au contrôle de la gestion financière des mutuelles sur base du rapport de gestion que ces dernières étaient tenues de soumettre annuellement au Ministre de la Sécurité sociale.

Le projet de loi remplace ce contrôle financier par un nouveau contrôle interne performant introduit en lieu et place des actuels réviseurs de caisse ou commissaires aux comptes. Ce contrôle sera confié à un contrôleur externe déterminé en cascade suivant l'ordre de grandeur des différentes mutuelles.

Le projet de règlement grand-ducal (modifiant le règlement grand-ducal modifié du 23 janvier 2003 portant exécution de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises) prévoit notamment l'intervention d'un comptable pour toute mutuelle dont le patrimoine est inférieur à cent mille euros, d'un expert-comptable pour un patrimoine égal ou supérieur à cent mille euros mais inférieur à un million d'euros et d'un réviseur d'entreprise agréé pour toute mutuelle ayant un patrimoine égal ou supérieur à un million d'euros.

La vérification de la conformité des modifications statutaires s'opèrera à l'avenir par les services du Ministre de la Sécurité sociale.

La Chambre des salariés ne saurait adhérer au mécanisme de contrôle financier tel qu'il est institué par le présent projet de loi et son règlement grand-ducal.

Il convient de rappeler parmi les valeurs fondamentales applicables aux mutuelles celle de la gestion du patrimoine de la mutuelle en bon père de famille ce qui présuppose des frais de gestion très modestes.

Concernant cette gestion financière des mutuelles, il est de l'avis de la Chambre des salariés indispensable de prévoir expressément dans le texte de la future loi que les mutuelles procèdent elles-mêmes à la désignation desdits contrôleurs financiers, dont le rapport de gestion financière devra être soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la mutualité pour être annuellement transmis à l'autorité de tutelle.

L'organe représentatif de la mutualité devrait même rester libre de choisir entre un contrôle financier interne ou externe. La CSL préconiserait le maintien de l'actuel contrôle financier par un réviseur de caisse, voire un commissaire aux comptes, dont la mission ne se limite pas seulement au contrôle de la comptabilité proprement dite des mutuelles, mais comporte par ailleurs la supervision des organes de la mutuelle dans le sens d'une bonne gestion financière sur base de l'évolution des frais administratifs par rapport aux cotisations perçues et aux prestations fournies.

Notre Chambre professionnelle s'oppose donc à l'instauration à charge des petites et moyennes mutuelles du recours à un expert-comptable externe, dont les coûts pèseront de manière démesurée sur le budget desdites sociétés de secours mutuels.

Concernant les grandes mutuelles, également dans le souci de réduire autant que possible l'accroissement démesuré des coûts de gestion, leur contrôle financier pourrait s'opérer par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) ou un autre organisme à désigner par l'autorité de tutelle.

Face au choix politique de supprimer par le présent projet de loi le Conseil supérieur de la mutualité (CSM), notre Chambre professionnelle sollicite son remplacement par la création d'une nouvelle institution à doter des missions et compétences de l'actuel CSM.

En effet, confier dorénavant par le présent projet de loi les anciennes missions du CSM directement au ministre de la Sécurité sociale pourrait le cas échéant générer des conflits d'intérêts, notamment en ce qui concerne les changements statutaires des sociétés mutuelles en matière de décisions portant par exemple sur les prestations ou les cotisations. Comme dans ces domaines interviennent aussi bien la Caisse nationale de santé que les mutuelles, il serait théoriquement envisageable d'aboutir à une réduction de la prise en charge par le système légal de santé et à une restructuration des ressources avec une répercussion desdites charges sur les mutuelles, financées néanmoins exclusivement par leurs membres.

De l'avis de la CSL, les mutuelles doivent continuer à contribuer avec les institutions de la sécurité sociale à la protection sociale et à assumer un rôle complémentaire par rapport au régime général obligatoire.

Afin d'éviter à l'avenir tout genre de confusions et d'ingérences potentielles, notre Chambre professionnelle insiste dès lors sur la création d'une autre structure organisationnelle institutionnalisée, chargée des missions légales et mutuelles de l'actuel CSM.

Cette nouvelle institution devrait être composée de manière paritaire et disposer des compétences et attributions nécessaires et spécialisées dans le secteur des mutuelles lui permettant de faire fonction d'écran et de relais avec l'autorité de tutelle. Un règlement grand-ducal devrait clairement prévoir les règles de composition et de fonctionnement dudit organe, comportant notamment des procédures de désignation de ses membres par élections directes et prévoyant des incompatibilités afin d'éviter toutes sortes de conflits d'intérêts.

Finalement, la Chambre des salariés constate que le nouveau texte ne souffle mot sur les voies de recours, notamment le régime du recours à un arbitre en cas de contestations qui sont susceptibles de s'élever au sein de la société de secours mutuels. Serait alternativement envisageable le recours à une instance régulatrice de résolution extrajudiciaire des litiges, dont la composition serait à fixer de manière paritaire. Par ailleurs, pour le cas où le texte devait garder sa mouture actuelle et dans le silence de la future loi, notre Chambre estime que toutes les décisions que le ministre est amené à prendre à l'égard des mutuelles sont passibles d'un recours juridictionnel devant les tribunaux administratifs compétents.

En conclusion, la Chambre des salariés souhaiterait que la réforme de la législation sur les mutuelles ne déclenche pas une remise en cause de l'esprit et des valeurs mutualistes par la naissance d'un marché social secondaire avoisinant celui des assurances privées.

Notre Chambre demande partant à revoir le texte au vu des remarques formulées dans le présent avis afin de préserver l'autonomie et l'indépendance des sociétés de secours mutuels, tout en leur confiant dans le respect du cadre légal et règlementaire le pouvoir d'action nécessaire au bon accomplissement de leurs missions.

2.10. Droit de la famille, rachat de périodes d'assurance pension en cas de divorce

Projet de loi instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale et portant modification :

1. *du Nouveau Code de procédure civile ;*
2. *du Code civil ;*
3. *du Code pénal ;*
4. *du Code de la sécurité sociale ;*
5. *de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ;*
6. *de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat ;*
7. *de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que les pensions et rentes ;*
8. *de la loi modifiée du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse ;*
9. *de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ;*
10. *de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;*
11. *de la loi du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.*

La CSL limite ses remarques et commentaires aux passages de texte du projet de loi ayant trait aux droits du couple divorcé en matière d'assurance pension.

Le projet de loi modifie le Code civil et plus particulièrement les dispositions légales applicables au divorce et le Code de la sécurité sociale pour ce qui concerne le système d'achat rétroactif de périodes d'assurance pension.

La Chambre des salariés constate que comme la refonte s'opère par une modification de la loi luxembourgeoise, son champ d'application se limite aux

seules personnes qui peuvent invoquer la législation luxembourgeoise relative au divorce, ce qui exclut du bénéfice du nouveau modèle proposé les couples soumis pour leur divorce à une loi étrangère.

La possibilité de rachat de périodes d'assurance pension en cas de divorce est dorénavant ancrée dans le Code de la sécurité sociale.

Le gouvernement a exclu les personnes liées par partenariat de la possibilité de rachat rétroactif de périodes d'assurances en cas de dissolution de leur partenariat. Or, de l'avis de la CSL dans un souci de non-discrimination, serait toutefois souhaitable la piste de réflexion consistant à faire bénéficier les personnes liées non pas par lien marital mais par partenariat dans le cas où il existe notamment entre ces personnes une convention patrimoniale, prévoyant que tout ou partie des biens deviennent communs.

Si la CSL accueille favorablement le principe en cas de divorce d'une obligation à la dette de l'ex-conjoint concernant le rachat de périodes de pension au profit du conjoint ayant cessé ou réduit son activité professionnelle durant le mariage, notre Chambre souhaiterait néanmoins que le système devienne un véritable droit et non pas une simple faculté.

Notre Chambre regrette cependant que le mécanisme soit a priori facultatif et que la contribution à la dette de l'ex-conjoint est selon les cas soumise à des restrictions et limitations notamment en fonction de la situation patrimoniale du couple.

Le système proposé présente par ailleurs beaucoup de lacunes et d'incertitudes.

Le mécanisme proposé est perfectible dans le sens que notre Chambre professionnelle sollicite à titre principal la suppression de la durée minimale de 5 ans pour permettre le rachat de toute période d'abandon ou de réduction de l'activité professionnelle ayant été au profit du couple.

Subsidiairement, pour le cas où une période de référence devrait être maintenue dans le texte de la future loi, la CSL propose de réduire sensiblement sa durée et de clarifier le début et la fin de ladite période.

La notion de « raisons familiales » doit en tout état de cause être précisée, voire alignée sur le concept issu du règlement grand-ducal de 1999 relatif au rachat volontaire de périodes de pensions pour englober le mariage/le partenariat lui-même comme cause d'abandon ou de réduction de l'activité du conjoint/du partenaire.

Notre Chambre sollicite encore une exception pour les personnes ayant atteint l'âge de 65 ans mais dont le divorce intervient au moment ou après cette date d'anniversaire, ce qui permettrait à ces personnes de parfaire rétroactivement leur carrière d'assurance, même si elles sont d'ores et déjà titulaires d'une pension.

Finalement, la CSL demande à laisser le texte relatif au calcul de la pension de survie dans sa teneur actuelle et de ne pas instituer un mécanisme différent de calcul de ladite pension de survie en fonction du type de rachat.

2.11. Congé parental : un projet de loi qui doit le rendre plus attrayant

Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant :

1. *le Code du travail ;*
2. *le Code de la sécurité sociale ;*
3. *la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;*
4. *la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;*
5. *la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;*
6. *la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;*
7. *la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.*

La CSL a avisé le projet de réforme du congé parental lors de son assemblée plénière du 16 mars 2016, sous la présidence de Jean-Claude Reding.

La CSL accueille cette réforme favorablement même si celle-ci souffre encore de quelques failles qu'il convient de redresser.

Le nombre de salariés pouvant profiter d'un congé parental devrait augmenter

Plus de salariés devraient pouvoir bénéficier d'un congé parental dans la mesure où l'exigence de travailler au moins 20 heures par semaine pour pouvoir bénéficier d'un congé parental est baissée à 10 heures.

Plus de flexibilité avec la nouvelle formule de « congé fractionné »

En plus de la formule du congé parental à temps plein et de celle à temps partiel, une nouvelle formule de congé fractionné est introduite au bénéfice des travailleurs à plein temps, leur permettant ou bien de diminuer leur durée de travail hebdomadaire de 8 heures pendant 20 mois, ou alors de prendre 4 tranches de congé parental d'un mois sur une période de référence de 20 mois.

Aller plus loin en créant un droit au « congé fractionné », ainsi qu'au « congé à temps partiel »

La CSL demande néanmoins aux auteurs du projet d'aller plus loin en ce qui concerne la flexibilité et notamment d'accorder aux salariés un réel droit aux formules « congé temps partiel » et « congé fractionné », accompagné d'un droit de refus légalement encadré pour l'employeur, cela afin de garantir que l'impact escompté de la réforme puisse avoir lieu.

En effet, si l'octroi de cette formule de congé dépend du bon vouloir de l'employeur, des arbitraires sont possibles. Afin que ces nouvelles dispositions ne restent pas lettre morte, un refus de l'employeur devrait être motivé par des raisons objectives prévues limitativement par la loi.

Pour une augmentation généralisée de l'âge limite de l'enfant

Désormais le parent qui prend le second congé parental, devra entamer son congé avant que son enfant n'ait atteint l'âge limite, qui est fixé à 6 ans, voire à 12 ans lorsqu'il s'agit d'un enfant adopté. L'âge limite actuel de 5 ans de l'enfant est donc augmenté.

La CSL demande le relèvement général de la limite d'âge à 12 ans alors que même pour un enfant plus âgé qui, par exemple éprouve des difficultés scolaires ou qui souffre d'une maladie nécessitant des soins sur une certaine durée, la prise d'un congé parental peut être une solution pour les parents.

Remplacement de l'indemnité forfaitaire par un revenu de remplacement à saluer

L'indemnité forfaitaire de congé parental actuelle est remplacée par un revenu de remplacement, équivalent au revenu perçu par le parent avant le congé parental. Ce revenu de remplacement connait deux limites : une limite inférieure correspondant à une fois le salaire social minimum et une limite supérieure correspondant à cinq tiers du salaire social minimum, soit environ 3.200 euros brut par mois.

Si depuis son origine, le congé parental est assorti d'une indemnité forfaitaire, elle a été indexée jusqu'en 2006. Depuis lors, le montant de l'indemnité de congé parental n'a plus évolué et les représentants des salariés ont réclamé une transformation de cette indemnité forfaitaire en revenu de remplacement avec un alignement au salaire du salarié.

La CSL salue les dispositions prévues qui sont largement plus favorables que celles actuellement en vigueur. Elle demande toutefois des améliorations ponctuelles quant aux dispositions transitoires insuffisantes fixées par le projet de loi visant à éviter que le montant net du futur revenu de replacement ne devienne inférieur au montant de l'indemnité nette actuelle.

Pour conclure : un projet de loi à saluer dont il faut espérer qu'il va mener au résultat escompté

Tout comme les auteurs du projet de loi, la CSL espère que la nouvelle approche va rendre le congé parental plus attractif pour un certain nombre de salariés et notamment qu'elle va motiver plus de jeunes pères à s'investir dans l'éducation de leurs enfants, d'autant s'ils peuvent combiner ce revenu de remplacement avec la nouvelle formule du congé fractionné ou celle du congé parental à temps partiel.

2.12. Détachement de travailleurs : le législateur national devrait aller au-delà du minimum européen

Projet de loi portant :

1. modification du Code du travail ;

2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises.

La CSL a rendu son avis relatif au projet de loi ayant pour objet de transposer la directive d'exécution 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La directive 96/71/CE s'applique lorsqu'une entreprise détache un travailleur sur le territoire d'un État membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale, et ceci à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement.

La prestation de services transnationale s'effectue :

- dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services, ou
- dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, ou
- en tant qu'entreprise de travail intérimaire, auprès d'une entreprise utilisatrice.

La directive d'exécution 2014/67/UE a pour finalité de prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement partie de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne. Il s'agit ainsi d'améliorer la mise en œuvre de la directive détachement et le suivi de la notion de détachement.

Dans ce contexte, deux éléments essentiels doivent faire l'objet d'une attention particulière de l'autorité compétente de l'État membre d'accueil et, au besoin, en étroite collaboration avec l'État membre d'établissement.

Il s'agit de :

- la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et de
- la condition selon laquelle l'employeur doit être véritablement établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu.

La CSL constate et regrette que le législateur national n'ait pas plus d'ambitions pour légiférer au-delà des textes de base européens. Une transposition minimale de la directive européenne ne permet pas de fortifier les droits sociaux alors qu'un standard de droits sociaux élevé est le pendant indispensable des libertés économiques de l'Union européenne.

C'est ainsi avec beaucoup de regret et de déception que la CSL constate que les autorités nationales se contentent de peu en transposant assez fidèlement le minimum légal imposé par l'Europe.

La CSL demande aux autorités d'aller plus loin et de reconsidérer le présent projet de loi sous cet angle.

Notamment la question de la meilleure détection de faux détachements nécessite une législation mieux outillée. Aussi, la protection du salarié détaché et ses moyens de recours doivent faire l'objet d'amendements.

2.13. Gouvernance de la sécurité sociale : un avis négatif de la part de la CSL

Projet de loi modifiant le Code de la sécurité sociale

L'Assemblée plénière de la CSL s'est opposée, dans son avis du 16 novembre 2016, au projet de loi modifiant le code de la sécurité sociale et réformant la gouvernance de la sécurité sociale.

Une assimilation inacceptable de la sécurité sociale à une entreprise commerciale

La démarche qui a présidé à la rédaction du projet de loi assimile la gestion de la sécurité sociale à celle d'une entreprise commerciale. Cette approche est rejetée fermement par la CSL. Par sa nature-même, la sécurité sociale doit avoir des finalités et des modes de fonctionnement propres qui ne peuvent être calqués sur la gestion des entreprises du secteur marchand dont le but principal est la réalisation de profits.

Notre Chambre souligne que le triptyque de la réforme – « bonne gouvernance », planification triennale et contrôle – contient des concepts qui sont fort en vogue mais sont inacceptables dans le cadre de la sécurité sociale qui est basée sur la cogestion par des représentants de l'État, des employeurs et des assurés, et qui tous participent à son financement. Ces concepts sont inadaptés et peuvent se révéler dévastateurs pour la sécurité sociale. En effet, le gouvernement a défini « les objectifs de la bonne gouvernance comme étant [entre autres] le renforcement de la compétitivité des acteurs économiques ». Cet aspect est inadmissible pour la CSL. Ce critère de «compétitivité» purement économique n'a pas sa place au sein de la sécurité sociale.

Préserver et renforcer la cogestion

Notre Chambre demande le maintien, dans les institutions de sécurité sociale, des fonctions de vice-président qui échoient aux représentants des partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la Caisse nationale de santé. Ces fonctions ont l'avantage de permettre une facilitation des concertations et de favoriser des prises de décision plus rapides entre les trois groupes représentant les assurés, les employeurs et l'État.

La CSL souhaite également qu'un organe tripartite, représentant les assurés, les employeurs et l'État, soit mis en place pour la gestion du Fonds national de solidarité. La gestion de ce dernier doit être plus transparente.

Accès libre aux données

Quant aux missions de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), il faut conclure que les modifications du projet de loi ont pour objectif de supprimer celles qui concernent la publication ou la transmission de données statistiques. Mais aussi celles qui permettent à un autre ministre ayant dans ses attributions une branche ou un régime de sécurité sociale de saisir l'IGSS d'une question à étudier. Ce faisant, la CSL demande l'abandon de ces modifications et propose une reformulation des missions de l'IGSS présentée en détails dans son avis.

À ce propos, la CSL souligne l'importance des statistiques sociales et leur accès pour garantir un débat démocratique juste qui puisse assurer l'équilibre entre le social et l'économique.

En résumé, si notre Chambre s'inscrit en faux contre le projet de loi, c'est parce qu'elle veut protéger le rôle et le fonctionnement particuliers de la sécurité sociale qui, sans aucun doute, peut être considérée comme une des plus belles conquêtes sociales de l'époque contemporaine.

2.14. Adaptation des montants du SSM, du RMG et des pensions : des augmentations insuffisantes pour la CSL

Projet de loi modifiant l'article L.222-9 du Code du travail

L'Assemblée plénière de la CSL, dans ses avis du 16 novembre 2016, a marqué son accord avec ces projets, mais juge insuffisantes les différentes augmentations proposées.

Le projet de loi adaptant le niveau du salaire social minimum (SSM) à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2014 et 2015 se traduit par une augmentation du taux du SSM de 1,4% au 1er janvier 2017.

La CSL souligne que ce projet fixe le montant brut du SSM. Or, ce montant brut est dangereusement proche du seuil de risque de pauvreté. Ce qui signifie que le SSM net y est inférieur! Au Luxembourg, le seuil de risque de pauvreté (60% du revenu médian équivalent des ménages) de 2015 est de 1 763 euros. Si l'on se projette dans l'optique de la nouvelle réforme fiscale, un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales, devrait percevoir un SSM brut de 2 018,36 euros pour ne pas atteindre le seuil de risque de pauvreté, soit 103,5% du SSM brut prévu pour 2017.

En conséquence, la CSL revendique une augmentation structurelle du SSM qui le placerait à un niveau lui permettant de dépasser le seuil de risque de pauvreté.

Quant au projet de règlement grand-ducal portant une nouvelle fixation des montants du revenu minimum garanti (RMG) et du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH), il a pour conséquence, à l'instar du SSM, une augmentation de 1,4% de ces deux revenus au 1er janvier 2017.

Toutefois, notre Chambre relève que le RMG et le RPGH n'ont plus connu de nouvelle fixation depuis le 1er janvier 2011. L'adaptation du RMG n'est en effet pas une conséquence automatique du relèvement du SSM. Les montants du RMG et du RPGH n'ont donc pas connu la même évolution que le SSM. Pour sa part, le RPGH est adapté automatiquement si le RMG connaît une adaptation.

Le projet de règlement laissera subsister une différence de 1,7 point de pourcentage, entre 2006 et le 1er janvier 2017, en défaveur du RMG en termes d'adaptation des montants. C'est pourquoi **la CSL revendique une augmentation du RMG qui rattraperait le décalage qui subsiste par rapport au SSM.**

Notre Chambre rappelle que les montants du RMG doivent être adaptés à l'évolution réelle des salaires comme c'était le cas jusqu'en 2011. En effet, le 1er janvier 2013, le montant du RMG n'a pas été ajusté à l'évolution des salaires réels, ni les années suivantes d'ailleurs. Ces non-ajustements ont également causé une détérioration pour les ménages bénéficiant du SSM et du « complément RMG ». Cela a eu pour effet pervers de neutraliser au final l'augmentation du SSM.

Les deux autres projets de règlement grand-ducal ont pour objet de fixer, respectivement, la prime de répartition pure et le facteur de revalorisation applicable aux salaires, traitements ou revenus cotisables de l'année 2015.

Concernant la prime, elle s'élève à 21,94 pour l'année 2015, alors qu'elle était de 21,83 l'année précédente. Le taux de cotisation global n'est donc pas dépassé et il n'y a pas lieu de procéder à la révision du modérateur de réajustement qui reste ainsi fixé à 1.

Quant au facteur de revalorisation, ce dernier est fixé à 1,446. Cela représente une hausse de 0,9% par rapport au facteur de revalorisation de 2014 qui s'élevait à 1,433.

La CSL ne s'oppose pas à la fixation du facteur de revalorisation et de la prime de répartition pure pour l'année 2015. Toutefois, elle **ne peut, une nouvelle fois, que dénoncer et demander réparation des dégradations qui ont été opérées au niveau du calcul des pensions**. C'est pourquoi notre Chambre demande une modification de la législation.

En particulier, en ce qui concerne la revalorisation des pensions, notre Chambre réitère sa revendication pour que le décalage supplémentaire de deux ans, introduit par la réforme, soit annulé. Elle demande également que les pensions soient calculées à l'année courante et que le principe de l'année de base 1984 soit abandonné, car peu transparent et très compliqué pour l'assuré. En outre, la CSL rappelle son opposition à l'automatisme de la modulation du réajustement des pensions.

Par ailleurs, la CSL déplore que sa demande formulée dans son avis du 27 novembre 2014, à savoir un réajustement des pensions de +0,42% le 1er janvier 2015, n'ait pas été rencontrée. Elle estime, comme elle l'a déjà souligné dans son avis du 17 novembre 2015, que les pertes passées subies par les pensionnés auraient justifié amplement, même si cela ne les compense pas complètement, la refixation du modérateur à 1 pour l'année 2013. D'ailleurs, la situation financière confortable de l'assurance pension autorise un tel réajustement: la prime de répartition pure étant bien inférieure au taux de cotisation global. Notre Chambre avait également proposé une voie moyenne en suggérant de réaliser un ajustement au 1er janvier

2015 sur la base d'un montant théorique incluant la baisse virtuelle qui aurait pu se produire en 2014. Mais même cette solution de compromis n'a pas été retenue par le gouvernement.

En outre, il n'y a eu aucun réajustement des pensions au cours de l'année 2013, qui aurait dû s'élever à 1,5%. Or, notre Chambre avait demandé avec vigueur que le réajustement des pensions, qui n'a pas eu lieu le 1er janvier 2013, soit réalisé et ajouté à l'ajustement de 0,42% dû d'office au 1er janvier 2015.

2.15. La réforme du congé parental

Modifiant :

1. *le Code du travail ;*
2. *le Code de la sécurité sociale ;*
3. *la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;*
4. *la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;*
5. *la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;*
6. *la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;*
7. *la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.*

En septembre 2016, la CSL a examiné le projet de loi ayant pour objet de de modifier les dispositions légales ayant trait à certains congés extraordinaires, au congé postnatal et au congé pour raisons familiales.

Si la CSL a approuvé l'augmentation du nombre de jours de congé pour le père lors de la naissance d'un enfant de 2 à 5 jours – bien que le Luxembourg reste en-dessous de ses voisins – ainsi que la réforme du congé pour raisons familiales et la généralisation du congé postnatal à 12 semaines, elle a dénoncé certaines dégradations des droits des salariés.

Ont été fortement contestées la suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire, comme la diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat et la limitation du congé extraordinaire pour déménagement par période de référence de 3 ans. La CSL s'est demandé pourquoi réintroduire une discrimination inacceptable entre personnes mariées et partenaires. Pourquoi suspecter d'abus un salarié qui déménage pour des raisons autres que professionnelles alors que les démarches entourant un changement de domicile et les justificatifs en attestant sont nombreux ?

La réforme du congé pour raisons familiales fait passer le nombre de jour de congé de 30 à 35 au total, avec une répartition en trois périodes (12 jours entre 0 et 4 ans, 18 jours entre 4 et 13 ans, 5 jours en cas d'hospitalisation entre 13 et 18 ans). Ce congé pourra être fractionné et, le cas échéant, il sera proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable. La CSL a exigé l'abandon de cette règle de proratisation très problématique en pratique. Le nombre de jours de congé non-utilisés devrait en outre pouvoir être reporté sur la tranche suivante.

La CSL a souligné que d'autres personnes du cercle familial peuvent également avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement. Elle a demandé au gouvernement de consulter les partenaires sociaux sur un tel congé « social ».

De manière générale, la situation des couples homosexuels, des familles recomposées ou monoparentales devrait être mieux considérée dans les différents droits bénéficiant au « parent ».

2.16. Adaptation des prestations familiales

Projet de loi portant création d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales en espèces et en nature.

Projet de règlement grand-ducal portant exécution de la loi portant création d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales en espèces et en nature.

Le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal visent à transposer dans la législation une disposition de l'accord bipartite entre organisations syndicales et gouvernement de novembre 2014.

Le projet de loi prévoit que les prestations familiales en espèces et en nature soient adaptées tous les deux ans par rapport à l'évolution du salaire médian.

Le projet de règlement grand-ducal définit les prestations en espèces et en nature, le salaire médian ainsi que le calcul de ce dernier.

La Chambre des salariés salue la réintroduction d'une procédure automatique ancrée dans la loi en matière d'adaptation des prestations familiales. Elle tient à rappeler que les familles ont subi une perte, en termes réels, de 19% en raison de l'abolition de l'indexation des prestations familiales en 2006.

Le projet de loi prévoit une procédure de consultation des partenaires sociaux sur la base d'un rapport sur l'évolution de la valeur des prestations par rapport à l'évolution du salaire médian, qui sera établi tous les deux ans, avant le dépôt d'un projet de loi portant adaptation des prestations familiales.

La CSL estime que des précisions sont indispensables en ce qui concerne cette procédure de consultation des partenaires sociaux. Elle demande que le rapport en question soit soumis aux partenaires sociaux avec un délai suffisant, leur permettant d'analyser les données et d'y réagir. La procédure de consultation ne devrait en aucun cas être réduite à une simple information des partenaires sociaux. Les calculs relatifs à l'évolution de la valeur des prestations ainsi que du salaire médian devraient être transparents et précis.

La Chambre des salariés forme un certain nombre de critiques relatives à la méthode retenue pour calculer les valeurs des différentes prestations familiales.

Ainsi, la CSL demande que les prestations en nature soient définies avec précision dans le projet de règlement grand-ducal, ce qui n'est pas encore le cas.

D'autre part, le projet de règlement grand-ducal devrait clairement décrire la méthode retenue pour calculer les valeurs des différentes prestations en nature et en espèces. Le commentaire des articles fournit des précisions à cet égard, mais la sécurité juridique serait mieux garantie si ces dispositions figuraient dans le texte du règlement grand-ducal.

Finalement, pour le calcul du salaire médian, la CSL demande que soit prise en compte l'intégralité des salaires, donc aussi la partie qui dépasse le septuple du salaire social minimum et dont la déclaration mensuelle n'est pas une obligation légale.

Commission de la Formation

2.17. Réforme de la formation professionnelle : des critiques de la part de la CSL

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

Projet de règlement grand-ducal portant sur l'évaluation et la promotion des élèves de la formation professionnelle et abrogeant le règlement grand-ducal du 9 juillet 2013 déterminant :

1. *l'évaluation et la promotion des élèves des classes de la formation professionnelle de base et de la formation professionnelle initiale auxquelles les dispositions nouvelles de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle s'appliquent ;*
2. *les conditions d'attribution des certificats et diplômes sur la base des modules acquis et mis en compte pour l'apprentissage tout au long de la vie.*

ainsi que le règlement grand-ducal du 9 juillet 2013 déterminant

1. *la nature des modules préparatoires par type de formation accordant l'accès aux études techniques supérieures ;*
2. *l'organisation et la nature des projets intégrés.*

La CSL regrette que des modifications soient entreprises au niveau de la formation professionnelle pour pallier en premier lieu aux inconvénients logistiques induits par le système actuel. En effet, cette soi-disant « micro-réforme » prévoit des « mesures d'urgence » lesquelles ne se limitent pas seulement à quelques modifications marginales, mais qui introduisent également des changements substantiels comme l'introduction du projet intégré final pour la formation professionnelle de base.

La CSL constate que grand nombre des remarques et propositions faites dans ses avis sur le projet de loi de 2008 portant réforme de la formation professionnelle et sur les projets de règlements grand-ducaux y afférents n'ont pas trouvé d'application.

L'expérience des dernières années nous confirme malheureusement que la formation professionnelle est loin d'atteindre les résultats initialement escomptés, à savoir :

- relever la qualité de la formation ;
- améliorer l'accès à la formation tout au long de la vie ;
- augmenter le nombre et la qualité des personnes en formation.

Il convient donc de se questionner en quoi les changements ponctuels proposés viennent à bout des problèmes réels majeurs. Et quelles sont les raisons de ne pas entamer d'ores et déjà les travaux visant une réforme en profondeur de l'actuel système ?

La Chambre des salariés est d'avis que les dispositions proposées ne règleront pas les nombreux problèmes qu'engendre le système de la formation professionnelle et elle déplore qu'elles ne contiennent pas de réelle plus-value qualitative.

Les critiques de la CSL :

1. La CSL ne peut approuver la disposition selon laquelle la responsabilité incombe au médecin scolaire de déterminer si le candidat est apte pour la place d'apprentissage envisagée. Elle estime que c'est au médecin du travail de prendre une telle décision.
2. La CSL plaide en faveur d'une analyse au cas par cas en ce qui concerne le maintien des projets intégrés intermédiaires pour les formations à plein temps. Elle suggère que les équipes curriculaires compétentes se prononcent à ce sujet et que leurs décisions soient soumises à l'aval des Chambres professionnelles et du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. En effet, mise à part les économies financières réalisées et la diminution de la charge de travail administrative et organisationnelle dans les lycées, notre Chambre professionnelle ne voit guère d'avantages pour les élèves à supprimer les projets intégrés intermédiaires.
3. Par ailleurs, la CSL estime qu'il est très important de bien préparer les élèves aux projets intégrés. Une bonne préparation augmenterait certainement le taux de réussite à ces épreuves. A cet effet, elle propose l'introduction d'un module de préparation aux projets intégrés aussi bien pour les formations concomitantes que celles à plein temps.

   Les points positifs soulevés par la CSL : au niveau de la formation professionnelle, la CSL ne peut qu'accueillir favorablement la suppression de la durée maximale des cursus des élèves en formation de base puisqu'elle a formulé cette requête à maintes reprises par le passé : les élèves de la formation professionnelle de base ne seront plus désavantagés en termes de durée par rapport à leurs collègues du régime technique de l'enseignement secondaire technique et de l'enseignement secondaire.

   Elle partage également l'objectif de valoriser cette voie de formation et soutient le ministère de l'Education nationale d'y introduire un projet intégré final. Elle souligne cependant qu'il faut éviter les erreurs du passé comme celles qui se sont produites dans la formation professionnelle initiale et qu'il importe de veiller de ce fait à une préparation adéquate des enseignants et des élèves.

3. LES PRISES DE POSITION

3.1. Présentation des résultats de la quatrième enquête du *Quality of work Index*

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

C'est le moyen dont s'est doté la Chambre des salariés en coopération avec l'Université du Luxembourg pour examiner le vécu du travail par les salariés du Luxembourg. Ce sondage représentatif, qui a lieu tous les ans depuis 2013, permet de collecter de façon complète des données sur les conditions de travail et la *qualité de travail* au Luxembourg. Les aspects abordés sont, entre autres, les exigences et les charges liées à l'activité, les horaires de travail, la collaboration entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et de promotion, la participation aux décisions d'entreprise, etc.

Les résultats de l'enquête sont rassemblés chaque année dans un index destiné à fournir une indication sur la façon dont les personnes interrogées évaluent d'une manière générale la *qualité de travail* au Luxembourg.

Pour en savoir plus :
www.csl.lu/quality-of-work-index

L'évolution de la qualité de travail au Luxembourg depuis 2013

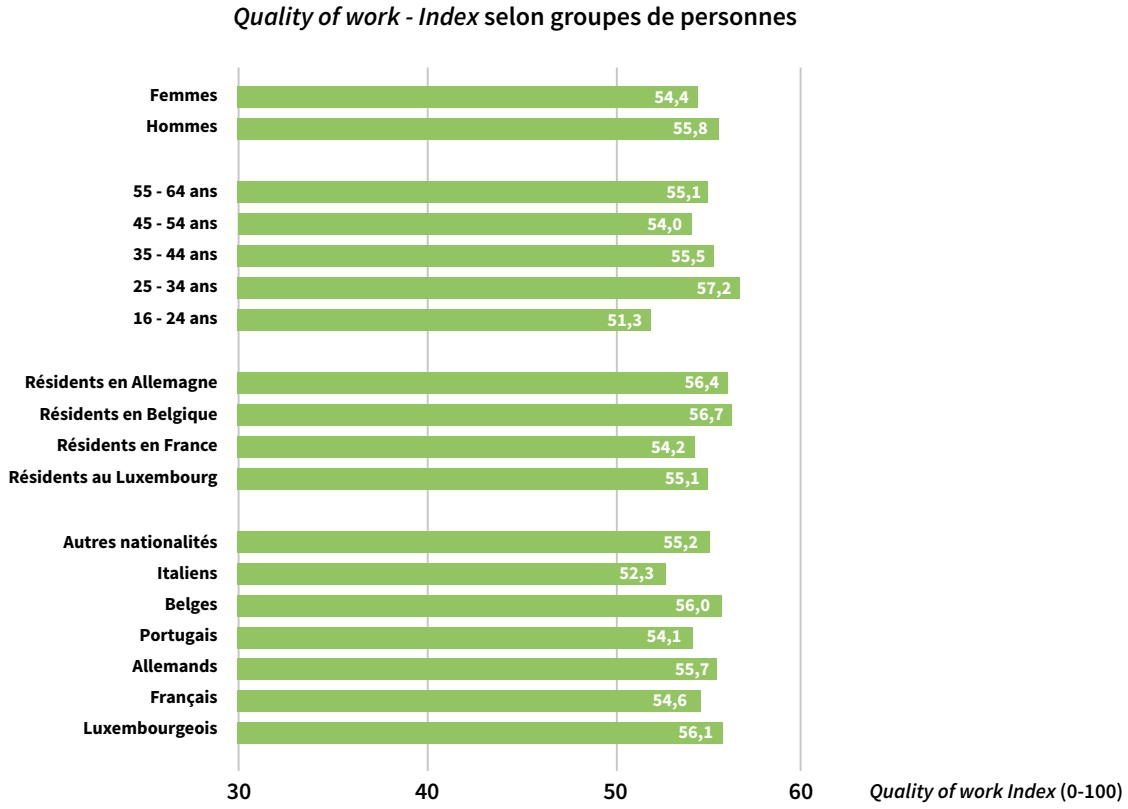
Un score global de la qualité de travail au Luxembourg (se situant entre 0 et 100) est calculé depuis 2013 par la CSL et l'Université du Luxembourg. Après une diminution entre l'étude-pilote de 2013 et la deuxième enquête de 2014, le score se stabilise depuis aux alentours de 55 points.

Cependant les évolutions diffèrent selon les dimensions qui composent le Quality of work Index. Ainsi, du côté des **contraintes et risques au travail**, le constat du travail dans l'urgence reste relativement stable sur les quatre années alors que celui du risque d'accident au travail fluctue d'année en année. En revanche, la charge physique du travail affiche une légère et constante baisse sur les quatre années ce qui est plutôt une bonne chose pour le Qow – Index, puisque qu'il s'agit d'un facteur important dans l'évaluation de la qualité globale de travail. Or, le mobbing, une autre composante qui a une forte influence négative sur la perception de la qualité de travail montre une tendance à la hausse depuis 2013.

Du côté des **ressources et récompenses** sur lesquelles peuvent compter les salariés dans l'exécution de leur travail, une relative stabilité apparaît depuis 2014 au niveau des possibilités de promotion professionnelle dans les entreprises (après une diminution nette entre l'étude-pilote de 2013 et l'enquête de 2014). Les possibilités de formation dans l'entreprise continuent d'afficher des fluctuations depuis 2014, de même que la satisfaction concernant la rémunération : une baisse notable en 2015, et une hausse en 2016, sans toutefois atteindre le niveau d'avant 2015. Par ailleurs, le sentiment de sécurité d'emploi augmente constamment depuis 2013, ce qui a un impact positif sur la qualité de travail. Toutefois, l'autonomie dans le travail tend nettement à diminuer et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise connaît une légère baisse. Ces deux diminutions influencent fortement l'évaluation globale de la qualité de travail en raison de leur importance dans l'index. Ces évolutions traduisent éventuellement l'impact de la tertiarisation et de la numérisation du monde du travail.

Le score « *Quality of work Index* » diffère également selon les groupes de personnes. Les hommes ont une opinion plus favorable de la qualité de travail (55,8) que les femmes (54,4). Cet écart s'est creusé depuis 2013, période où les scores étaient quasiment identiques. Les 25-34 ans devancent également les autres classes d'âge et présentent un score en augmentation (de 56,9 en 2013 à 57,2 trois ans plus tard). À l'opposé, les 16-24 ans sont les plus pessimistes et leur situation se dégrade (de 55,8 en 2013 à 51,3 en 2016). Parmi les non-résidents, ce sont les frontaliers français qui sont, avec un score de 54,2 les plus pessimistes en 2016 alors que le score des Allemands est de 56,4 et celui des Belges de 56,7. Les résidents sont quant à eux, avec 55,1, dans une situation intermédiaire. Toutefois, le score tend à augmenter depuis 2014[1] pour les frontaliers français et belges et a légèrement diminué pour les allemands ainsi que pour les résidents. Par ailleurs, il semble que, parmi les résidents, ceux originaires de pays situés au sud du Luxembourg (Italiens, Portugais et Français) font des constats plus négatifs que les Belges (56), Allemands (55,7) et Luxembourgeois (56,1). Malgré tout, la situation des ressortissants français, portugais et belges semble se diriger vers une amélioration depuis 2013, tandis que celle des allemands et luxembourgeois tend vers une détérioration.

[1] En 2013 il s'agissait de l'étude-pilote du *Quality of work - Index*, avec quelques échelles de mesures qui étaient légèrement différentes et un autre institut de sondage qui récoltait les données. C'est pourquoi la comparaison avec les données des autres années est seulement possible de manière limitée.



La classification des salariés selon des critères liés au travail montre également des différences au niveau des scores du *Quality of work Index*. Ainsi, les fonctionnaires font état d'une meilleure qualité de travail (59,4) que les salariés du secteur privé (54,9). La qualification joue aussi un grand rôle : le niveau de la qualité de travail monte graduellement avec le niveau d'études. Plus encore, le métier exercé a une grande importance : les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (51,4), les professions élémentaires (52,8) et le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (52,8) ont les scores les plus bas; en revanche, les employés de type administratif (56,2), les professions intellectuelles et scientifiques (58,3) et surtout les directeurs, cadres de direction et gérants (63,2) ressentent une meilleure qualité de travail.

La qualité de travail des jeunes salariés

Les jeunes salariés sont, très nettement, plus souvent concernés par des conditions de travail précaires : contrats de travail à durée déterminée et rémunération plus basse que leurs aînés. Néanmoins, ils s'investissent beaucoup dans leur travail : 41% des moins de 35 ans assurent en moyenne plus de 41 heures par semaine (12% disent même faire 46 heures et plus) par rapport à 31% chez leurs aînés.

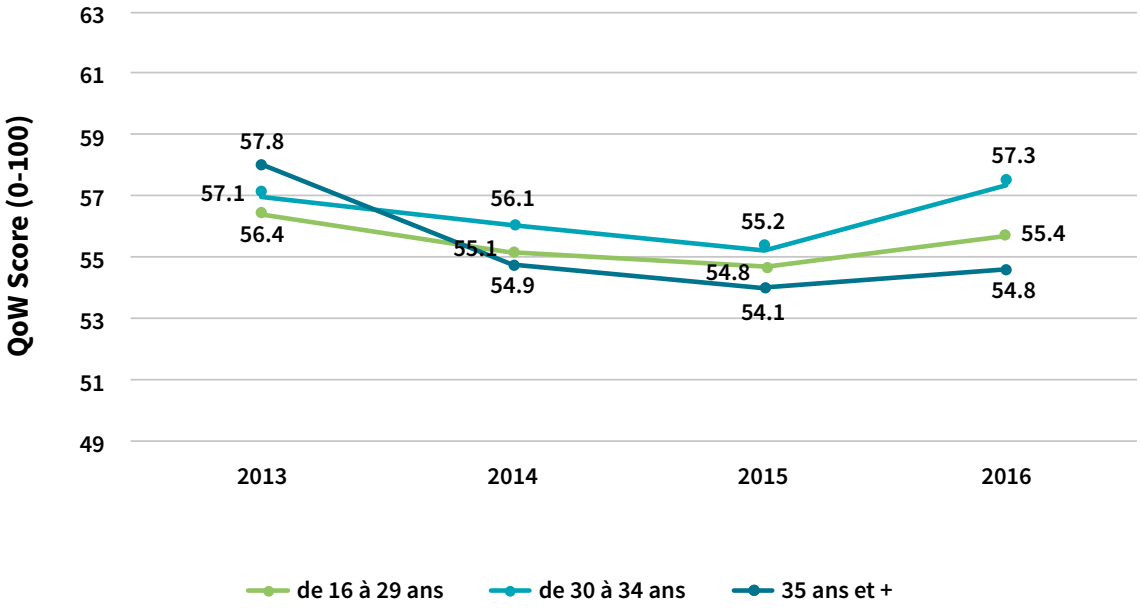
En plus, bon nombre ont des horaires de travail atypiques (travail régulier le soir après 19h, la nuit après 22h ou le week-end), ce qui limite les possibilités de formation continue et de contacts sociaux en dehors du travail. Pourtant, les travailleurs jeunes et moins jeunes donnent beaucoup d'importance aux possibilités de développer leurs talents et leurs connaissances moyennant la formation continue.

Ainsi, au sein des moins de 35 ans, des différences apparaissent au niveau de l'évaluation de la qualité de travail, les 30-34 présentant de loin le meilleur *Quality of work Index* suivis par les 16-29 ans, eux-mêmes suivis par les plus de 35 ans.

Pour les dimensions relevant des contraintes et risques au travail et ayant une influence négative sur le Quality of work Index, les 16-29 ans sont les plus touchés par la charge physique et le risque d'accident. En revanche, ils sont moins exposés à la charge mentale, au travail dans l'urgence et aux exigences mentales ; cette dimension touche davantage les plus de 35 ans (qui ont aussi plus souvent des fonctions de supervision à remplir).

Pour ce qui est des ressources et récompenses dans le travail qui ont un impact positif sur le *Quality of work Index*, les 16-29 ans et les 30-34 ans forment deux groupes ayant plus de possibilités de promotion professionnelle et de coopération dans leur travail que les plus de 35 ans. Mais, les 30-34 ans rejoignent les plus de 35 ans dans un niveau plus élevé de liberté d'action (autonomie).

Évolution du *Quality of work - Index* selon l'âge



Les 30-34 ans se démarquent aussi des autres classes d'âge par leur estimation très positive de leur employabilité ; les 16-29 ans se trouvent loin derrière et sont dépassés dans le pessimisme par les plus de 35 ans.

Pour les dimensions des possibilités de formation continue, du feedback reçu par rapport au travail, de la clarté du rôle ou du travail sans interruption, la situation se dégrade avec l'âge : les 16-29 ans sont les plus positifs et les plus de 35 ans, les plus négatifs.

22 % des moins de 35 ans expriment l'intention de changer d'emploi dans un proche avenir ; ils ne sont que 17 % chez les plus de 35 ans. Pour les jeunes, les possibilités de formation continue et celles de promotion professionnelle, le revenu et l'autonomie dans le travail sont des motivations très liées avec l'intention de changer d'emploi ; elles sont suivies par le burnout et le mobbing. Pour les 35 ans et plus, ce sont les possibilités de formation continue, l'exposition à des comportements de mobbing et le sentiment de burnout qui jouent le plus grand rôle dans l'idée de changer de travail.

L'intensification du travail et l'augmentation de la pression, même si les jeunes s'y montrent moins réticents, conduisent à moyen et à long terme à des troubles de santé, physiques et/ou psychiques, et ce d'autant plus que les jeunes estiment aussi disposer de moins de marge de manœuvre dans l'exécution du travail. S'y ajoute la plus grande exposition des jeunes aux risques physiques et d'accident et notamment aux mouvements répétitifs, étant donné leur surreprésentation dans des types d'emploi particuliers, surtout dans la classe d'âge des 16 à 29 ans.

Or, le travail ne doit pas être un facteur de maladie ou mener à une incapacité de travail précoce. Il faut donc des règlements adaptés et une sensibilisation accrue pour protéger la santé des salariés et pour promouvoir la prévention de la santé dans l'entreprise. En voici quelques exemples :

- des temps de travail socialement responsables ;
- des temps de repos suffisants à la récupération ;
- une rémunération et des perspectives intéressantes pour attirer et fidéliser les jeunes talents ;
- un travail préventif contre des maladies physiques et psychiques ;
- des analyses pour évaluer les risques dans les entreprises.

Enfin, la participation des jeunes aux décisions dans les entreprises est indispensable pour prendre en compte les besoins des jeunes et pour une plus grande égalité et une meilleure *qualité de travail*.

3.2. L'accord économique et commercial global entre l'Union européenne et le Canada

L'accord économique et commercial global (AECG), plus connu sous l'acronyme de CETA (comprehensive economic and trade agreement), désigne l'accord négocié entre la Commission européenne et le Canada depuis 2009. Qualifié d'accord le plus ambitieux jamais négocié, il n'a pas manqué d'éveiller les soupçons des syndicats et autres associations de la société civile quant aux risques qu'un tel accord pourrait faire courir aux normes environnementales et sociales en vigueur en Europe. Passées relativement inaperçues, ces négociations ont été propulsées sur le devant de la scène politique avec le début des négociations d'un autre accord transatlantique, le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI), lui-même plus connu sous le nom de TTIP (transatlantic trade and investment partnership), en cours de négociation avec les États-Unis.

Les négociations de l'accord CETA se sont conclues le 30 octobre 2016. L'accord a depuis été soumis au Parlement européen et plus particulièrement à sa commission « commerce international », qui a voté en faveur de celui-ci le 24 janvier 2017. La prochaine étape, le vote en assemblée plénière au Parlement européen est quant à lui prévu pour le 15 février. Ayant été qualifié d'accord mixte, il devrait également faire l'objet d'un vote devant les Parlements nationaux de chaque États membres.

Suite à la publication d'une étude autrichienne sur le même sujet, la Chambre des salariés s'est à son tour saisie de cet épineux dossier pour examiner plus en détails l'impact qu'un accord comme le CETA pourrait avoir sur la fourniture de services publics au Luxembourg.

Le CETA et les services publics

Contrairement à ce que laissait entendre la Commission européenne sur ce sujet, la fourniture de services publics pourrait bel et bien être affectée après l'entrée en vigueur de l'accord CETA, ceux-ci n'étant pas expressément exclus de son champ d'application.

Dans une première partie de la note publiée le 2 juin 2016, la CSL commence par pointer du doigt divers aspects de cet accord d'un nouveau genre qui permettent de conclure que l'adoption de celui-ci pourrait ne pas être sans effet sur la fourniture de services publics. Contrairement à ses prédécesseurs, au chapitre classique sur la libéralisation des services vient s'ajouter chapitre spécifiquement consacré aux investissements au champ d'application très large et équipé d'un mécanisme de règlement des différends particulièrement problématique (qui a d'ailleurs cristallisé l'essentiel des critiques). Le mécanisme de libéralisation des services et des investissements opéré par ces chapitres, procède non pas, comme cela se faisait jusqu'à présent, par liste positive, mais par liste négative (tout ce qui n'est pas expressément listé est libéralisé) rendant possible une libéralisation beaucoup plus grande. Ce à quoi viennent s'ajouter dans certains domaines des clauses de libéralisation dynamiques, aussi connues sous le nom de clauses à effet « standstill » et « cliquet » engendrant une libéralisation continue et toujours plus grande sans possibilité de retour en arrière. Certaines de ces réserves quant au champ d'application de l'accord émises par l'UE ou les États membres individuellement concernent effectivement les services publics mais leur portée exacte reste à bien égard incertaine et doit faire l'objet d'une analyse prudente, notamment en ce qu'elle ne concerne bien souvent que quelques chapitres et dispositions de l'accord, et bien souvent pas l'ensemble de ceux couvrant directement ou indirectement la fourniture de services publics.

Dans une seconde partie, la CSL s'est intéressée à la situation au Luxembourg, et en particulier aux services couverts par la législation réglant les relations entre l'état et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (ASFT), aux concessions de pharmacie, au conventionnement obligatoire des médecins, aux exigences du plan hospitalier, à la construction et la gestion de logements, à l'enseignement et à la formation, et enfin aux services de taxi et auto-écoles. La CSL conclut que, bien que plusieurs aspects de la fourniture de services publics au Luxembourg soient effectivement protégés dans le cadre du CETA, de nombreux autres restent sujet à question. Pour prendre des exemples concrets, la CSL invite le législateur à réfléchir aux effets d'une diminution de la durée du travail hebdomadaire des salariés du secteur ASFT avec maintien de leur niveau de salaire, une baisse du montant des chèques service-accueil, une modification de la législation sur le bail à loyer, ou encore une modification à la baisse de la participation de l'État au financement de ces établissements d'enseignement. Toutes ces mesures pourraient en effet enfreindre certaines dispositions de l'accord CETA.

Face à ces constatations, la CSL a estimé que si les services publics, telles la santé et l'éducation, font en effet l'objet de réserves, le caractère fragmentaire de cette protection reste problématique et ne permet pas de garantir que l'intégralité des mesures nationales existantes ou futures relatives à la fourniture de ces services sera protégée.

La réponse du ministère des Affaires étrangères et européennes

Par une note datée du 2 août 2016, le ministère des Affaires étrangères et européennes (MAE) a tenté d'apporter une réponse aux inquiétudes soulevées par la CSL. Après avoir mené une analyse exhaustive et détaillée des réponses apportées par le MAE, la CSL a été contrainte de constater que ses inquiétudes et incertitudes subsistaient. Et ce d'autant plus que toutes les questions soulevées s'inscrivent bien entendu dans le temps, la plupart des effets ne se feront sentir que bien après l'entrée en vigueur de l'accord, mais seraient alors irréversibles. La CSL en conclut que les services publics au sens large auraient dû faire l'objet d'une exclusion claire et complète du champ d'application de l'accord CETA.

La déclaration interprétative conjointe de l'UE et du Canada dans le cadre du CETA

Début octobre 2016, et face à la grogne d'une large frange de l'opinion publique, l'UE et le Canada ont transmis aux représentants nationaux une déclaration interprétative conjointe destinée à clarifier le sens que les parties à l'accord ont entendu donner à certaines de ses dispositions.

La CSL a immédiatement réagi au sujet du contenu et de la valeur de cette déclaration. Dans son analyse, la CSL a divisé les différents éléments de la déclaration en trois catégories de dispositions : celles reprenant simplement quelques dispositions phares de l'accord lui-même, celles témoignant d'engagements supplémentaires, et enfin celles constituant effectivement des directives d'interprétation. Pour la CSL, la première catégorie n'apporte, pour des raisons évidentes, aucune valeur ajoutée, la deuxième correspond davantage à une déclaration d'intention sans aucune valeur juridique (tout amendement de l'accord requiert le respect d'une procédure particulière). C'est donc sur la troisième catégorie que l'attention doit se porter. Ces nouvelles dispositions pourraient être utilisées comme éléments de contexte dans l'hypothèse d'un litige dans le cadre de l'accord CETA, mais rien n'est moins sûr. En tout état de cause, la CSL conclut que la décision appartiendra en fin de compte aux arbitres en charge d'éventuels litiges.

* * *

Devant tant d'incertitudes, la CSL s'était alors opposée à la conclusion de l'accord CETA. La procédure d'adoption étant dorénavant sur les rails, la CSL suivra avec attention les débats au sein des Parlements nationaux et européens, ainsi que l'adoption d'éventuels nouveaux accords avec d'autres partenaires commerciaux de l'UE.

3.3. Le socle européen des droits sociaux

Annoncé par le président de la Commission européenne en septembre 2015, le socle européen des droits sociaux constitue l'une des mesures phares en matière sociale au niveau de l'Union européenne. Selon la Commission européenne, l'« objectif du socle est de définir un certain nombre de principes essentiels afin de garantir le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux. [...] [Le] socle sera mis en place au sein de la zone euro, tout en permettant à d'autres États membres de l'Union de s'y joindre s'ils le souhaitent. Le socle s'appuiera [...] sur les acquis sociaux existants de l'UE et les complètera. […] Une fois instauré, le socle devrait devenir un cadre de référence permettant d'examiner les performances sociales et les résultats en matière d'emploi des États membres participants, d'orienter les réformes à l'échelon national et, de manière plus spécifique, d'indiquer la direction à suivre pour renouer avec la convergence dans la zone euro. »

Début 2016, la Commission européenne avait lancé une consultation publique, accompagnée d'un projet de socle, ouverte à tous ; pour tenter de définir la forme et le contenu d'un tel document. La Chambre des salariés a choisi de se prêter à cet exercice de consultation. Le format de ces consultations publiques ne permettant pas toujours d'aborder les questions posées de manière claire et exhaustive, la CSL a en parallèle publié le 15 novembre 2016, une prise de position plus complète.

Depuis, la consultation a été clôturée, une conférence de haut niveau a été organisée à cette occasion. Le Parlement européen et le Comité économique et social européen ont adopté leurs positions sur le sujet respectivement les 19 et 25 janvier 2017.

Un projet de socle bien en-deçà des attentes

La CSL a commencé par relever cinq problèmes majeurs dans le projet de socle élaboré par les services de la Commission européenne. Il ne précise pas sa nature juridique, il ne fait pas état de droits mais citent quelques vagues principes et lignes directrices, il ressemble à s'y méprendre à un instrument de politique économique supplémentaire, il ne concerne que la zone euro alors que l'ensemble des dispositions qu'il cite s'appliquent d'ores et déjà à tous les États membres de l'UE, et enfin il néglige les sources issues du droit dérivé et d'autres sources internationales pourtant pertinentes dans un tel cadre.

Les recommandations de la CSL concernant la forme et le contenu du socle

Plutôt qu'un socle, la CSL défend l'idée d'un protocole social annexé aux Traités et juridiquement contraignant qui affirmerait la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques.

D'un point de vue global, la CSL affirme dans un premier temps que le principe « à travail égal, salaire égal sur le même lieu de travail », l'obligation du respect des conventions collectives de travail dans le cadre des marchés publics, l'obligation d'instaurer un salaire minimum, une coopération plus importante entre les institutions en charge de la gouvernance économique et celles en charge des aspects sociaux au niveau européen, une implication plus grande des partenaires sociaux et le développement de services publics performants devraient constituer des objectifs pratiques essentiels de la politique sociale de l'UE.

En tout état de cause, un socle des droits sociaux (ou un protocole social) devrait servir des objectifs de lutte contre les inégalités et le chômage, et soutenir une politique de la demande. Il devrait également être rendu opérationnel par la mise en place de critères contraignants de convergence sociale inscrits dans les Traités.

Dans sa note, la CSL décline ensuite sa position en reprenant certains des thèmes détaillés dans le projet de socle et qui y ont été traités de manière insatisfaisante :

- les compétences, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie ;
- des emplois durables et de qualité contre l'illusion de la flexibilisation du travail ;
- les conditions d'emploi ;
- le dialogue social et la participation des travailleurs ;
- les allocations de chômage ;
- le revenu minimum ;
- les pensions.

La CSL suggère par ailleurs plusieurs autres droits sociaux qui devraient trouver leur place au sein d'un socle européen des droits sociaux :

- un droit à une mise en œuvre effective du contenu du texte qui regrouperait un droit d'accès à l'information, aux autorités compétentes, à la justice et un droit à des sanctions efficaces;
- un droit à des mesures plus favorables, qui serait une traduction de l'organisation du partage des compétences en matière sociale (directive d'harmonisation minimale);
- un droit à la non-régression qui permettrait de regrouper sous la même bannière l'objectif de progrès social et d'harmonisation vers le haut, ancré dans le droit primaire et les diverses clauses de non-régression souvent incluses dans le droit dérivé;
- un droit au travail, tel qu'inscrit dans de nombreuses constitutions nationales (rappelons que l'UE est aussi fondée sur les traditions constitutionnelles des États membres);
- un droit à la dignité au travail, qui permettrait de réaffirmer ce droit fondamental dans le contexte du travail;
- un droit à un temps de travail compatible avec les besoins personnels, notamment l'inscription d'un droit effectif à un congé parental, et les exigences en termes de santé et sécurité, en prenant également en compte la santé physique mais également les aspects psychologiques (stress, syndrome d'épuisement professionnel);
- un droit à la liberté d'expression sur le lieu de travail, et notamment pour préserver les droits des lanceurs d'alerte;
- un droit à une protection spécifique pour les personnes vulnérables, handicapées, jeunes mais également les travailleurs dans certains secteurs particuliers présentant des risques (ceci devient d'autant plus important que les évolutions technologiques tendent à créer une catégorie de travailleurs extrêmement précaires).

* * *

En décidant de prendre position sur le thème d'un socle européen des droits sociaux, la CSL soutient l'idée qu'une initiative générale en matière sociale au niveau de l'UE constitue effectivement une priorité pour redonner à l'aspect social toute sa place dans la construction européenne, une place parfois négligée dans le cadre de la coordination des politiques économiques notamment. La CSL regrette néanmoins le cruel manque d'ambition de ce socle à ce stade.

3.4. Semestre européen 2016

L'Examen annuel de la croissance, qui propose les trois grandes orientations économiques pour l'Europe en 2016 (investissement, réformes structurelles, responsabilité budgétaire) afin de « consolider la reprise et favoriser la convergence », constitue en définitive un examen raté. Celui-ci est non seulement teinté de larges insuffisances en matière d'investissement, mais il contient également des erreurs fondamentales en matière budgétaire et de résorption du chômage qui imposeraient une révision de la copie.

Certes, d'apparents signes de bonne volonté, par exemple en matière d'investissement sont perceptibles. Toutefois, si la Commission européenne et les États membres sont sérieux au sujet de leur volonté émergente de stimuler la demande intérieure pour consolider la croissance, il importerait de chercher à la stimuler moins timidement qu'à présent et simultanément sur l'ensemble de ses fronts.

Il est essentiel de relancer l'investissement, mais le plan Juncker est en dessous des enjeux. Il est souhaitable que les pouvoirs publics finissent par jouer leur rôle de régulateur de la conjoncture économique européenne. Néanmoins, la contrainte de mener une politique budgétaire « responsable » les met dans l'impossibilité d'agir.

À l'heure d'un chômage historique, de la précarisation continue de l'emploi, de la montée incessante des inégalités mais aussi des populismes mortifères, de même que face à la dégradation en cours du potentiel économique, il parait plus irresponsable et dommageable de continuer à laisser filer un déficit et une dette économiques, sociaux et environnementaux (que sont le sous-investissement chronique détecté et l'érosion du stock de capital productif et humain) que d'activer les leviers publics d'investissements, de relance et de consolidation, quitte à quelque peu gonfler temporairement la dette publique.

Responsables et réellement propices à la croissance seraient des politiques budgétaires en zone euro qui, à la fois, coordonneraient chaque situation nationale pour tendre vers un équilibre interne et qui suivraient le principe de la véritable règle d'or des finances publiques, qui exclut l'investissement public du calcul des déficits.

La lecture de l'Examen annuel de la croissance révèle que la responsabilité budgétaire recommandée par la Commission européenne est perçue de manière limitative, celui de l'assainissement budgétaire en vue de la viabilité à long terme des finances publiques, à l'exclusion de tout autre aspect de la responsabilité budgétaire qui incombe aux finances et aux pouvoirs publics. Par la compression des dépenses, elle souhaite ainsi libérer la croissance, sous-entendant à tort que la protection sociale, la lutte contre la pauvreté et l'inclusion sociale seraient contreproductives et même improductives.

En outre, la demande intérieure repose sur un deuxième pilier encore plus fondamental, celui de la consommation finale des ménages sur laquelle l'Examen annuel de la croissance se penche peu.

À côté de la relance des investissements, de l'abandon de politiques budgétaires récessives, les autorités européennes sont invitées à coordonner une politique salariale qui serait non seulement accommodante au sens où les salaires suivent à la fois les prix et la productivité, mais aussi expansive au sens où, par effet redistributif, elle accroitrait la part salariale.

Ceci nécessiterait de la part de la Commission, du Conseil européen et des États membres de promouvoir et défendre des structures solides de négociations collectives mais aussi d'exiger la mise en place d'une norme européenne pour un salaire minimal au standard correct dans toute l'Europe (par exemple aux deux tiers du salaire médian, soit le seuil de bas revenu défini par l'OCDE), le cas échéant dans le respect des minimums statutaires ou négociés collectivement. Depuis l'introduction du salaire minimum en Allemagne et que 22 des 28 États membres en sont dotés, l'Union européenne n'a jamais été aussi proche du but.

Alors que les salaires européens sont atones depuis la crise, cette nouvelle politique salariale constituerait assurément l'axe central d'un plan sérieux et affirmé de relance coordonnée par la demande, prémisse à l'essentielle réorientation macroéconomique dont l'Europe a besoin. Outre l'avantage de combattre la pauvreté et les inégalités et de dynamiser la consommation finale des ménages, l'introduction d'un tel standard fournirait une norme de « compétitivité » salariale par rapport à laquelle les États membres pourraient se positionner ; sans quoi la course au moins-disant ne fera que se poursuivre.

Dans cet esprit, le rôle de la protection sociale ne doit pas être limité au soutien des plus démunis ; elle doit également constituer un instrument à la fois de péréquation et de protection en cas d'accident de vie.

Le revenu du capital, favorisé par l'actuel modèle de croissance induite par les profits, dispose d'une propension moindre à être consommé que le revenu du travail et, a fortiori, que les revenus inférieurs de l'échelle de rémunération. Le démantèlement des systèmes sociaux auquel pousse la technocratie budgétaire et la précarisation croissante de l'emploi sont désastreux non seulement en termes sociaux mais aussi économiques ; ils dépriment la consommation et la demande.

Il paraît essentiel et prioritaire aux yeux de la CSL d'améliorer et de consolider la gouvernance européenne en fixant des critères sociaux de convergence

et de stabilité, dont la valeur et l'importance seraient à pied d'égalité avec les critères de Maastricht, ainsi que des règles d'harmonisation fiscale sérieuses.

La CSL recommande aussi d'adopter des normes juridiques contraignantes en matière sociale qui ne soient pas subordonnées aux critères de compétitivité et de marché libre et non faussé : protection et amélioration des droits des salariés, un modèle social européen incluant davantage les partenaires sociaux plutôt que moins, une justice économique et sociale, des emplois de qualité et des salaires décents, des critères de convergence sociale. Normes, il est vrai, à contre-courant de l'évolution économique et sociale eurolibérale des dernières décennies.

3.5. Panorama social au Luxembourg 2016

Annuellement, le Panorama social offre un tableau du Grand-Duché différent de celui que l'on voit habituellement. Si les indicateurs économiques affichent de bonnes performances, surtout par rapport aux autres États-membres de l'Union européenne, cela est moins vrai en termes sociaux. Malgré quelques améliorations ponctuelles, les différents indicateurs sociaux repris dans le Panorama pointent vers une dégradation de la situation des ménages et des travailleurs résidant dans le pays.

Si, au Luxembourg, la tendance de long terme est celle d'une augmentation des inégalités, l'année 2014 est marquée par une légère amélioration de la situation par rapport à 2013. Ainsi, le ratio entre le revenu des plus riches et celui des plus pauvres (S80/S20) diminue légèrement par rapport à 2013. Le Luxembourg s'éloigne de la moyenne de l'UE15. Il en est de même pour le coefficient de Gini, traduisant une répartition globale des revenus plus égalitaire en 2014. Néanmoins, cette diminution des inégalités est encore trop récente pour savoir s'il s'agit là d'une inversion de tendance ou s'il ne s'agit que d'une évolution ponctuelle et transitoire.

Quoi qu'il en soit, certains types de ménages, en particulier les ménages monoparentaux, continuent à faire face à des revenus nettement inférieurs à la moyenne et à des taux de risque de pauvreté parmi les plus élevés de l'UE15.

Par ailleurs, on constate que le système d'imposition luxembourgeois renforce ces inégalités en pesant plus fortement sur les niveaux de revenus intermédiaires que sur les hauts revenus. Qui plus est, les revenus du travail sont plus fortement imposés que ceux provenant du capital. S'y rajoute le fait que le barème d'imposition n'est plus adapté à l'inflation, et donc à la hausse du coût de la vie. Ce phénomène touche particulièrement les ménages ayant de bas revenus qui, par ailleurs, connaissent une évolution plus lente de leurs salaires que les personnes ayant des salaires élevés ou touchant le salaire moyen.

Parallèlement à ces discrépances, on observe une hausse tendancielle de la proportion de salariés rémunérés au salaire social minimum. Or, au Grand-Duché, ce niveau de salaire est proche du seuil de pauvreté, pouvant conduire, dans certaines configurations de ménage, à l'apparition de travailleurs pauvres. Ainsi, 11,1% des personnes occupées de plus de 18 ans y sont-elles en risque de pauvreté. Mais la situation est bien pire pour les chômeurs : un sur deux se trouve en risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg parmi les plus mauvais élèves de l'UE15.

Malgré un environnement plutôt propice au sein de l'UE15, et un taux de chômage affichant une légère détente en 2015, il reste à un niveau historiquement élevé. Malgré tout, le chômage des jeunes suscite des inquiétudes. Ceux-ci sont 2,5 fois plus exposés au chômage que l'ensemble de la population.

Il en est de même des chômeurs les plus âgés qui ont, en grande majorité, des difficultés à se réinsérer sur le marché du travail : en dix ans leur taux de chômage a augmenté de deux tiers et la plupart s'enfonce dans le chômage de longue durée (éventuellement non indemnisé).

Corollaire de ces observations, le taux de risque de pauvreté monétaire des chômeurs est beaucoup plus élevé que celui de la population. Et, si à ce taux on rajoute les critères d'exclusion sociale, leur situation est peu enviable, d'autant qu'ils sont conduits à se priver d'éléments essentiels de vie.

Malgré tout, à l'aune de ce qui se passe dans l'UE15, le Luxembourg apparaît dans une position enviable en matière de taux de chômage.

Paradoxalement, l'emploi continue d'afficher de bons résultats. La création d'emploi progresse à un rythme soutenu, (en moyenne, 2,2% par an depuis 2008) même s'il est moindre que celui observé par le passé, alors qu'il y a décroissance au niveau européen.

Dans le même temps, le taux d'emploi ne cesse d'augmenter suite à la participation accrue des femmes sur le marché du travail. En revanche, le taux d'emploi des jeunes est faible comparativement à la moyenne de l'UE15, la raison principale étant leur scolarisation.

Au total, que ce soit en termes de nombre d'emplois créés, de taux d'emploi ou de taux de jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent ni étude, ni formation (taux NEET), le Luxembourg affiche des résultats parmi les plus favorables de l'UE15.

Les formes d'emploi atypiques, précaires et asociales sont en augmentation depuis plusieurs années. Cette évolution est particulièrement notable en ce qui concerne le nombre de personnes ayant des contrats

de travail temporaires. À titre d'exemple, environ 45% des jeunes sont concernés par ce type d'emploi en 2015.

Par ailleurs, les travailleurs luxembourgeois comptent parmi les plus exposés au risque de pauvreté au sein de l'Europe des Quinze. Triste record si l'on considère uniquement les salariés car le Grand-Duché décroche alors la palme!

Quant aux accidents du travail, ceux-ci poursuivent la tendance à la baisse entamée depuis plusieurs années. Toutefois, le décrochage entre accidents déclarés et accidents reconnus reste fort marqué, ce qui soulève de légitimes inquiétudes.

Le *Quality of work Index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, affiche en 2015 une tendance plutôt négative en ce qui concerne l'évaluation de la qualité et des conditions de travail par les salariés occupés au Grand-Duché.

Concernant les aspects psychosociaux, 71% des personnes interrogées indiquent devoir souvent ou (presque) tout le temps se concentrer sur plusieurs tâches à la fois. Une autre exigence mentale à laquelle 59% des salariés sont confrontés, est l'obligation de respecter des délais serrés.

Du côté des conditions-cadre de travail, quelque 38% des personnes questionnées indiquent être soumises à des contraintes physiques du fait du travail, surtout les travailleurs postés et ceux travaillant le week-end, le soir ou la nuit, ainsi que les jeunes. Par ailleurs, de nouveaux facteurs de stress sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance à rester joignable en dehors du lieu de travail. En 2015, presque un tiers des répondants indique qu'on attend d'eux cette forme de disponibilité.

Le travail a aussi des effets sur la santé et le bien-être des salariés. Parmi les 27% de salariés questionnés qui tombent dans la catégorie des « high stress scores », les femmes sont particulièrement concernées. Les exigences et contraintes du travail peuvent entraîner des situations d'épuisement professionnel.

3.6. Étude « Politique d'austérité et baisses salariales »

Les professeurs Heiner Flassbeck et Jörg Bibow ont réalisé pour le compte de la CSL et de la Chambre de travail de la Sarre, une étude sur les conséquences des politiques économiques et budgétaires prônées au niveau européen et mises en œuvre depuis l'éclatement de la crise économique en 2008.

Depuis plus de huit ans, la zone euro reste embourbée dans une crise économique de laquelle elle a du mal à sortir. La reprise actuelle reste sans vigueur, fragile et déséquilibrée tandis que l'instabilité politique et sociale augmente dans la plupart des États-membres. Il existe donc un risque latent d'une résurgence de la crise et d'un effondrement de la zone euro.

Il est indubitable que l'architecture de la zone euro a été mal conçue et que les politiques économiques de gestion de la crise, basées sur le néolibéralisme et la théorie économique dominante ont échoué. Ainsi, l'apparente réussite de l'Allemagne est basée sur la faillite de ses partenaires au sein de la zone euro.

Une des raisons principales de la crise européenne est la politique de modération salariale allemande. Celle-ci a amélioré la compétitivité du pays au prix d'un affaiblissement durable de la demande intérieure, générant par-là d'importants déséquilibres des balances commerciales des pays européens. Tandis que d'autres pays accumulaient des dettes, l'Allemagne a pu utiliser son excédent commercial pour assainir ses finances publiques.

Lorsque la crise a fait son apparition, la première réaction a été la bonne : relancer la demande. Mais lorsque les banques et les finances publiques ont été touchées, on est revenu aux anciens schémas de pensée néolibéraux et donc aux cures d'austérités justifiées par la prétendue perte de compétitivité des pays les plus touchés par la crise.

Une politique économique qui ne se concentre que sur deux éléments, à savoir la consolidation des finances publiques et l'augmentation de la compétitivité par le biais d'une baisse généralisée des salaires, ne peut engendrer que déflation et chômage de masse.

Même lorsque les réponses à la crise étaient basées sur les théories économiques dominantes, et non pas sur l'idéologie néolibérale, celles-ci étaient systématiquement induites en erreur par une mauvaise estimation des multiplicateurs budgétaires et donc des effets sur la demande et l'emploi. A cela se rajoute le fait qu'on ait utilisé des multiplicateurs nationaux, et non pas calculé un multiplicateur budgétaire européen.

Par ailleurs, les économistes ont tendance à considérer que le marché du travail est un marché comme les autres, régi par les lois de l'offre et de la demande. Dans ce cas, le chômage est signe de salaires trop élevés. Dans cette vision des choses, la combinaison entre politiques budgétaires restrictives et coupes dans les salaires devrait rétablir l'équilibre sur le marché du travail et donc faire diminuer le chômage. Pour renforcer le tout, ces politiques ont été accompagnées de réformes structurelles de flexibilisation des marchés du travail. Toutes ces mesures auraient dû permettre aux pays en crise de retrouver rapidement et sans grands sacrifices, un équilibre externe et interne.

Toutefois, dans la réalité, une telle baisse des salaires généralisée est comparable à une augmentation de l'imposition des revenus des travailleurs, et impliquent donc les mêmes conséquences néfastes

pour l'économie. De ce point de vue, la politique de coupes salariales a des effets négatifs multiplicatifs sur la demande intérieure et l'emploi. Si l'on y combine l'austérité budgétaire, on renforce davantage ces effets néfastes. Et lorsque le tout se déroule dans un contexte de risque de déflation, la détérioration de la position des banques et des créanciers génère de nouvelles difficultés.

L'analyse empirique menée dans l'étude a analysé la relation entre emploi, rémunération des salariés et consommation dans tous les pays en crise à partir de données trimestrielles. Même les pays où les politiques d'austérité ont soi-disant été un succès (Irlande et Lettonie), l'emploi a augmenté suite à la baisse des salaires. Conformément aux hypothèses des auteurs, les baisses salariales pèsent sur la rémunération des salariés, ce qui par la suite réduit la consommation, la demande intérieure et l'emploi déjà affectés par les politiques d'austérité budgétaire. Dans aucun des pays en crise, ces détériorations ont assez rapidement été compensées par le commerce extérieur.

La combinaison de politiques d'épargne et de coupes salariales a donc bien provoqué la récession dans les pays en crise. La dynamique de ce processus est au final facile à comprendre grâce à la vision alternative offerte par l'analyse empirique mais reste largement ignorée par la pensée économique prédominante. L'aveu d'une « sous-estimation » des multiplicateurs budgétaires reste insuffisant puisque la raison sous-jacente de cette mésestimation est à chercher dans la mauvaise compréhension des forces à l'œuvre sur le marché du travail par le courant économique dominant.

L'étude livre donc une explication convaincante des conséquences catastrophiques de la politique économique européenne. Cette politique a indubitablement échouée et doit rapidement être abandonnée, tandis que la Banque centrale européenne (BCE) doit maintenir sa politique monétaire. Cette dernière ne suffit cependant pas à provoquer une relance économique vigoureuse.

L'enseignement de l'analyse empirique menée est qu'il faut, de façon fondamentale et durable, modifier la politique économique européenne, c'est-à-dire retourner à la normale. Cela signifie d'une part de faire profiter les travailleurs des gains de productivité, donc, au niveau macroéconomique, d'aboutir à une politique de hausses salariales correspondant à la hausse de la productivité à laquelle on ajoute l'objectif d'inflation de la BCE. Par ailleurs, retour à la normalité signifie de réorienter les politiques budgétaires afin d'augmenter les investissements en infrastructure et afin que les administrations puissent fonctionner correctement. La stratégie néolibérale de repli de l'Etat, de pressions à la baisse sur les salaires et de détricotage du droit du travail et de la sécurité sociale doit être arrêtée au plus vite puisque celle-ci a mené dans une impasse, la pire crise des économies capitalistes depuis la deuxième Guerre mondiale.

Les principaux acteurs politiques devront donc fondamentalement changer leur approche. La Commission européenne doit retourner à sa mission communautaire et insister sur la nécessaire symétrie des politiques d'adaptation en orientant l'évolution des salaires par rapport à la norme de stabilité commune de la BCE. De son côté, la BCE ne doit pas oublier les leçons de la crise et maintenir son cap actuel, c'est-à-dire permettre et favoriser la croissance. La politique budgétaire doit abandonner son insistance sur l'épargne sans alternative et prendre une orientation expansionniste. L'instauration d'une « trésorerie européenne » offrirait dans ce contexte une solution appropriée. Le Fonds monétaire international (FMI) doit faire usage de son mandat international et s'imposer auprès des principaux membres de l'Union européenne pour faire cesser le mercantilisme allemand qui détermine les décisions économiques dans la zone euro.

3.7. Le dispositif actuel de la formation professionnelle et les défis futurs

Suite au rapport d'évaluation de la réforme de la formation professionnelle de l'Université du Luxembourg de septembre 2015, des corrections au niveau législatif furent décidées par les responsables politiques en deux phases :

- les premières adaptations seront d'application à la rentrée scolaire 2016/2017 et visent principalement l'évaluation et la promotion des élèves. Elles se résument à des mesures d'urgence, prises dans l'intérêt d'une meilleure gestion des modules et de l'organisation des formations, ainsi qu'à l'abolition de la durée maximale de formation ;
- des concertations plus fondamentales sur des sujets tels que l'organisation et la structure des formations, les curriculums, les évaluations et la formation continue des enseignants auront lieu d'octobre à décembre 2016 entre le ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), le collège des directeurs et les Chambres professionnelles, afin d'aboutir à un projet législatif pour printemps 2017.

La prise de position de la CSL vise à faire part de ses perceptions et convictions en tant que partenaire du dispositif de la formation professionnelle et à alimen-

ter dans un but d'assurance-qualité les débats qui auront lieu lors d'une deuxième phase de révision législative.

Malgré les efforts entrepris au niveau européen pour encourager le développement de la formation professionnelle duale/en alternance, on constate que les pays avec une longue tradition en la matière, tels que l'Allemagne, l'Autriche et le Luxembourg, peinent dans certains secteurs à trouver des jeunes motivés remplissant les conditions d'accès pour entamer un apprentissage, tandis que dans d'autres, les offres de postes d'apprentissages déclarés sont insuffisants.

Quelques propositions de la CSL pour former mieux

1. Favoriser l'orientation positive vers la formation professionnelle

Une orientation scolaire et une orientation professionnelle efficaces constituent entre autre un préalable indispensable à un système de formation professionnelle dynamique et performant. Il s'agit de rapprocher, autant que faire se peut, les aspirations personnelles des jeunes en matière de formation et d'emploi.

L'orientation joue donc un rôle crucial pour tout apprenant aux différentes transitions du parcours scolaire et professionnel : choix formation initiale, passage école-travail, passage emploi - nouvel emploi, réorientation professionnelle, réintégration au marché du travail...

Afin de démêler les options et les choix possibles, un dispositif complet en matière d'orientation devra être conçu pour jeunes et adultes visant à encourager la progression des apprenants.

Pour cela, il importe d'élaborer un concept en matière d'orientation, de coordonner les différents acteurs de l'orientation, de mettre en place un processus individuel d'orientation, de créer un droit d'accès à l'orientation, de fixer des critères d'accès aux formations suivant les exigences des métiers et des professions, de renforcer le rôle et la formation des enseignants en matière d'orientation, de créer une fonction et une carrière étatique spécifique « conseiller en orientation », de qualifier des conseillers d'orientation et de créer une « Maison de l'Orientation » centrale avec des services régionaux. Le recrutement de conseillers en orientation, familiers avec les différentes mesures de formation et à l'emploi existantes et pouvant conseiller les intéressés lors des différentes phases de vie est une condition sine qua non à une diffusion d'une image de marque positive de la formation professionnelle.

2. Procéder à un test de positionnement et d'orientation de l'apprenant

Il est proposé d'introduire un test de positionnement et d'orientation pour les personnes en amont de leur apprentissage afin de déterminer les connaissances et savoir-faire pour vérifier la bonne adéquation du postulant au métier/profession choisi(e) et de pouvoir, le cas échéant, procéder, à une nouvelle orientation vers un autre métier/profession.

Mieux préparer les jeunes à l'apprentissage

De manière récurrente, l'immaturité chez grand nombre de jeunes qui débutent en formation professionnelle est constatée au moment de la recherche d'un poste d'apprentissage, voire même lors de leur formation pratique en entreprise.

La CSL est d'avis que l'allongement du cycle inférieur jusqu'en classe de 10e comprise, permettant le décalage de l'entrée en apprentissage à la fin de l'obligation scolaire (la formation professionnelle débuterait en classe de 11e), une consolidation des connaissances en mathématiques et en langues avec éventuellement quelques premières expérimentations dans divers métiers/professions en centre de formation ancrées dans les grilles horaires des classes du cycle inférieur, pourrait être bénéfique pour une grande partie de la population cible.

3. Développer des parcours de formation adaptés au profil et au projet des apprenants

La complexité croissante du système de formation professionnelle et la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des nouvelles technologies et autres nécessitent que de nouvelles dispositions devront être arrêtées pour non seulement faciliter aux apprenants de suivre des formations mais également de stimuler leur intérêt pour s'engager dans telle voie de formation.

Or à l'âge de 15-16 ans, les jeunes sont contraints de choisir un métier/une profession et pour certains les critères de promotion leur imposent des choix limités, voire très limités. Cela n'est guère motivant ni pour les jeunes ni pour leurs familles. Il importe donc de démontrer que ces choix ne constituent pas des impasses et de repenser l'actuel dispositif de formation.

Dans ce contexte la Chambre des salariés invite les responsables politiques non seulement à diversifier l'offre de formation à tous niveaux, mais également à compléter l'offre de formation actuelle afin de créer une sorte d' « escalier de transition des formations » (Stufenmodell) et ce à différents niveaux pour tout type de formation, si possible :

[1] CCP
↓
[2] DAP
↓
Brevet de maîtrise | Diplôme de technicien
↓
[3] BTS
↓
Bachelor professionnel
↓
(Master professionnel)

(Formations qualifiantes référencées
au Cadre luxembourgeois des qualifications, CLQ)

4. Recentrer les exigences de la formation professionnelle, élaguer les programmes de formation et analyser les avantages et désavantages d'un enseignement par compétences

Pour garantir la qualité des diplômes il faut recentrer les exigences et notamment élaguer les programmes.

La CSL estime qu'un grand nombre d'échecs aux projets intégrés et de décrochages scolaires sont dus à un manque de répétition de la matière enseignée au courant de la formation.

Le concept de compétence et ce, aussi bien au niveau de l'enseignement que de l'évaluation, est un concept relativement flou et la réforme de la formation professionnelle ne fait que confirmer ce constat. Les référentiels de compétences définis dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle montrent qu'un risque majeur lié à l'enseignement par compétences consiste à affiner de manière exagérée les compétences à atteindre et à élaborer des référentiels difficilement lisibles et difficilement compréhensibles pour les différentes parties prenantes.

Notre Chambre professionnelle plaide à remédier à ce manque et insiste à évaluer les apports - les avantages et les risques - de l'enseignement par compétences, tout en se basant sur des données quantitatives et qualitatives pertinentes.

La CSL propose de se concentrer en formation professionnelle initiale sur l'enseignement de base requis par un métier/profession, tout en garantissant un enseignement général permettant le développement d'un esprit critique auprès des jeunes citoyens, et de transférer les spécialisations en formation continue. Dans cet esprit, elle insiste sur le fait que la finalité de tout enseignement doit également consister à doter les jeunes des connaissances nécessaires et les inciter à pratiquer, et à pratiquer en confiance, la citoyenneté active.

5. Proposer davantage de formations au niveau de la formation professionnelle de base (CCP) et encourager l'Etat et les entreprises à déclarer plus de postes d'apprentissage

La CSL regrette que l'offre au niveau des formations CCP se rétrécit d'année en année et que les offres de postes d'apprentissage à ce niveau restent faibles, malgré les aides accordées par l'Etat aux entreprises-formatrices. La CSL déplore surtout que l'offre se limite principalement au secteur privé et que le secteur public se dit principalement non concerné.

Elle considère le développement d'une offre alternative à ce niveau de formation comme primordiale, estimant injuste d'écarter les jeunes les plus faibles, les plus immatures de notre système scolaire s'ils ne réussissent à décrocher un poste d'apprentissage. Cette offre ne doit cependant pas constituer une mesure sociale et ne doit pas être perçue en tant que telle par le grand public.

6. Permettre la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée pour entamer un apprentissage

A préciser qu'au niveau de la reconversion professionnelle, il n'existe aucune offre au Luxembourg qui permettrait à une personne disposant au moins d'un salaire social minimum pour personnes qualifiées de se reconvertir dans un autre domaine, sans devoir renoncer pendant un certain nombre d'années à son standard de vie actuel, ce qui constitue un aspect très dissuasif.

Or, afin de faciliter à ces personnes, et aux apprentis en général, d'entamer un apprentissage, il serait opportun de prévoir de nouvelles possibilités d'accès pour ces derniers, notamment par la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement. Une telle mesure serait au bénéfice du salarié comme de son employeur. Elle permettrait de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir des perspectives d'évolution dans son entreprise formatrice.

[1] Certificat de capacité professionnelle
[2] Diplôme d'aptitude professionnelle
[3] Brevet de technicien supérieur

7. Donner des perspectives d'emploi aux diplômés

Au niveau du plan « garantie pour la jeunesse », la CSL, avait proposé les 2 mesures suivantes en matière de formation professionnelle :

1. L'embauche du jeune après un contrat d'apprentissage par la même entreprise doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'Etat, la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Cette prime versée sur demande de l'employeur, est à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement douze mois après l'engagement du jeune sous contrat à durée indéterminée (CDI), à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande. A préciser qu'une prime d'embauche est versée à l'heure actuelle à l'employeur qui embauche une personne sous CDI suite à un contrat d'initiation à l'emploi.
2. L'entreprise formatrice est obligée, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher en priorité l'ancien apprenti sous contrat d'apprentissage, qui est devenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans l'année qui précède celle du recrutement. A cet effet, le patron formateur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles.

8. Définir des montants d'indemnités d'apprentissage cohérents

Puisqu'actuellement, les indemnités divergent fortement non seulement d'un secteur à l'autre (commerce, artisanat, agriculture), mais également au sein d'un même secteur, ce qui rend le système des indemnisations complexe et peu compréhensible, la CSL se prononce en faveur d'un modèle d'indemnisation des apprentis et des stagiaires lequel vise une uniformisation et une hausse des indemnités d'apprentissage actuelles, ainsi que l'introduction d'indemnités de stage.

9. Instaurer un Fonds pour la promotion de l'apprentissage

A préciser d'emblée qu'actuellement aucune sanction, qu'elle soit financière ou autre, n'est prévue pour les entreprises qui ne forment pas d'apprentis.

La CSL propose la création d'un Fonds pour la promotion de l'apprentissage, alimenté par les employeurs en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Les professions libérales ne feraient pas exception, de même que l'administration, les établissements publics et les services en charge des services publics.

La gestion du Fonds dont il est question pourrait être soumise à une gestion « tripartite ».

3.8. Une réforme globale est nécessaire en matière de formation professionnelle continue

Situation et constats :

L'accord bilatéral conclu entre le Gouvernement et l'Union des entreprises luxembourgeoises suite aux réunions de décembre 2010 et de juillet 2011 avait pour conséquence une augmentation considérable de l'aide financière de l'Etat à allouer aux entreprises et ce pour participer à leurs frais de formation professionnelle continue (le montant engagé par l'Etat pour 2015 est estimé à 50 millions d'euros).

Et voilà qu'un nouveau projet de loi prévoit des ajustements quant au soutien financier de l'Etat dans le cadre de la formation professionnelle étant donné qu'il s'avère que :

- les moyennes et les grandes entreprises sont largement favorisées ;
- l'inégalité quant à la participation à des formations continues suivant le sexe et le statut professionnel persistent (la formation continue profite d'abord aux salariés les mieux formés) ;
- un véritable marché de la formation s'est mis en place au Luxembourg et ce sans véritable monitoring « qualitatif »: pas d'exigences au niveau des programmes de formation ni au niveau des formateurs.

La CSL constate malheureusement que les nouvelles modifications proposées par le projet de loi ont comme seul et unique objectif de réaliser des économies financières et qu'aucune mesure proposée n'aborde l'aspect qualitatif de la gestion de la formation continue en entreprise, respectivement qu'aucune d'entre elles n'incite davantage les entreprises à investir dans les compétences de leurs salariés.

Notre Chambre professionnelle est d'avis qu'une politique efficace de formation professionnelle continue ne saurait reposer presque exclusivement sur des incitations financières visant à encourager les entreprises dans la formation de leurs salariés. Elle ne peut adhérer à une telle logique de dépense qui selon elle dénature le sens même de la formation professionnelle continue, à savoir contribuer à l'avancement professionnel des salariés et à leur promotion sociale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise.

De ce fait, la CSL a pris l'initiative de développer quelques propositions afin d'aider à réformer un des éléments fondamentaux de notre démocratie sociale : la formation continue.

Introduire un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie

La loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue permet aux entreprises de bénéficier d'aides financières étatiques considérables. La Chambre des salariés suggère de développer l'accès de tous les salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

A préciser que dans la majorité des entreprises le plan de formation constitue un acte unilatéral de l'employeur et ne fait pas l'objet d'un accord avec les représentants du personnel.

Il serait important d'impliquer les représentants du personnel, dans le **processus de décision** quant à l'élaboration même du plan de formation de l'entreprise ; il conviendrait de réexaminer tant l'élaboration que la validation des plans de formation des entreprises avec le but de rendre l'accès à la formation aussi équitable que possible pour toutes les catégories de salariés et de faire converger les intérêts du salarié et de l'entreprise tout en gardant une cohérence avec la politique formation de cette dernière.

Dans cette optique, la Chambre des salariés plaide pour **l'introduction d'un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie**.

Créer un Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues

Il serait utile de créer un conseil à gestion tripartite dont la mission consisterait à évaluer les plans de formation des entreprises mis en œuvre dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999 ; il conviendrait d'évaluer notamment la participation et la satisfaction des bénéficiaires, la satisfaction des entreprises, de proposer des actions de formation et des publics prioritaires, …

Un relevé de données **quantitatives et qualitatives** relatives à la formation professionnelle continue (bilan social/formation national) constituerait une base objective pour les discussions sur les politiques de formation futures.

Promouvoir et faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes

La formation continue devrait pouvoir **offrir de véritables 2e, 3e, voire 4e chances** pour tous ceux qui n'avaient pas l'occasion ou les moyens de saisir leur 1e chance lors de leur parcours de formation initiale.

a) Augmenter la durée et revoir le mode de calcul du congé individuel de formation (CIF)

Un nouvel élan serait nécessaire pour adapter le CIF et le compléter par des outils additionnels afin de faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes et cela surtout aux personnes plus fragiles.

Le CIF devrait donc permettre aux salariés d'accéder à une qualification et ce en complément des formations lesquelles permettent de se perfectionner, d'évoluer dans sa profession et de changer de métier ou de secteur d'activité.

Le CIF devrait être adapté de façon à augmenter et à faciliter le nombre de formations qualifiantes pouvant être suivi. Il pourrait à cet effet, s'agencer le cas échéant, avec d'autres dispositifs de formation existants, comme la validation des acquis de l'expérience.

b) Introduire un véritable droit à la qualification

L'introduction de périodes de professionnalisation en entreprise devrait permettre aux salariés, surtout aux salariés peu ou pas qualifiés et aux salariés âgés fragilisés de participer à des actions de formation pour acquérir une qualification reconnue voire complémentaire et ce en vue de leur maintien dans l'emploi.

Il ne suffirait donc plus que l'entreprise et les représentants du personnel élaborent un plan de formation interne mais qu'ils proposent également un plan de qualification qui comporte des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés.

c) Elargir davantage les possibilités de formation continue

Une réorganisation des cours d'adultes et une modernisation des dispositions ayant trait à l'organisation des études secondaires techniques et en éducation des adultes seraient à envisager. Les actuelles dispositions devraient être élargies peu à peu aux études supérieures, et l'organisation des formations telles que les brevets de technicien supérieurs, les bachelors et les masters devraient connaître des modifications similaires.

d) Prévoir des possibilités additionnelles pour stimuler les intéressés à entamer un apprentissage

Afin d'inciter et de stimuler les salariés (et les jeunes) à entamer un apprentissage, il serait opportun de prévoir des possibilités additionnelles d'accès pour ces derniers, notamment par la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement.

Une telle mesure serait au bénéfice de l'apprenti salarié comme de l'employeur. Elle permettrait de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir des perspectives d'évolution dans l'entreprise formatrice. Les modalités d'exécution seraient à définir entre partenaires sociaux.

e) Promouvoir et simplifier le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de pouvoir reconnaître une valeur aux acquis de l'expérience, les entreprises et les représentants salariaux seraient invités à faire connaître le dispositif de validation des acquis de l'expérience à l'intégralité de leurs salariés et incités à les accompagner dans cette démarche individuelle. Il importe de **promouvoir des systèmes d'évaluation** qui prennent en compte l'ensemble des compétences et des connaissances d'un individu, et non la manière dont il les a acquises ni le lieu où il les a acquises.

Toute action de validation des acquis de l'expérience serait également à intégrer dans le plan de formation de l'entreprise.

De telles mesures favoriseraient l'élaboration par le salarié de projet(s) professionnel(s), voire personnel(s), pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Dans ce contexte, il conviendrait de **faciliter et d'adapter les procédures** et les outils actuels de la validation et d'instaurer un **congé VAE** permettant à chaque salarié de s'absenter pendant son temps de travail pour entamer une démarche de validation.

Repenser l'actuel système de financement de la formation professionnelle continue

Le système de financement de l'accès collectif, avec des mécanismes de contrôle complexes s'appuyant sur un principe majoritairement déclaratif, privilégie surtout les moyennes et les grandes entreprises.

En ce qui concerne les personnes qui ont le moins bénéficié du co-investissement étatique, il serait légitime sur le plan social que l'Etat contribue à établir des droits et à organiser des ressources favorisant l'accès à la formation professionnelle continue (surtout sous l'aspect qualifiant).

Il serait également juste économiquement que les entreprises contribuent financièrement à un tel système puisqu'elles en bénéficient globalement : la qualification des salariés est un atout économique et le retour des demandeurs d'emploi au travail entraîne une diminution des budgets sociaux à la prise en charge des sans-emploi.

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET DE LA STRATÉGIE NATIONALE TOUT AU LONG DE LA VIE

4.1. La formation professionnelle initiale – état des lieux 2016

La formation professionnelle initiale au Luxembourg aboutit à un diplôme de technicien (DT), un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ou à un certificat de capacité professionnelle (CCP).

La CSL est responsable, ensemble avec les autres Chambres professionnelles et le ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier.

Cette mission comprend :

- l'analyse et la définition des besoins en formation ;
- l'orientation et l'information en matière de formation ;
- la définition des professions ou métiers couverts par la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale ;
- l'offre en formation, l'organisation de la formation ;
- l'élaboration des programmes de formation ;
- l'évaluation des formations et du système de formation, la certification ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Pour chaque métier/profession pour lequel/laquelle il existe une formation professionnelle au Luxembourg, la CSL est compétente en tant que Chambre salariale ensemble avec soit la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce, la Chambre des métiers ou le MENJE (en tant que Chambre professionnelle patronale compétente). La première défend les intérêts de l'apprenti et la seconde les intérêts du patron formateur. La CSL signe co-responsable pour +/- 3500 contrats d'apprentissage.

Des modifications au niveau de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et au niveau du règlement grand-ducal portant sur l'évaluation et la promotion des élèves de la formation professionnelle furent décidées pour la rentrée 2016/2017 pour remédier à des difficultés organisationnelles liées à l'introduction en 2008 d'un enseignement par compétences, divisé en modules.

Les nouveautés décidées en 2016 se résument comme suit :

- suppression de la contrainte de devoir terminer sa formation au plus tard à l'issue de la durée normale de formation +1 ;
- suppression du projet intégré intermédiaire pour les formations en alternance de type scolaire (plein temps à l'école) ;
- introduction d'un projet intégré final pour les formations menant au certificat de capacité professionnelle (CCP) à partir de la rentrée 2017/2018 ;
- introduction de critères de promotion évitant l'accumulation de modules à rattraper, réintroduction de la promotion annuelle;
- introduction d'un examen médical avant l'entrée en apprentissage, pour vérifier l'aptitude du candidat pour la profession ;

Dans ses avis relatifs aux projets de loi et de règlement grand-ducal, la CSL a surtout critiqué la complexité du nouveau système de promotion et a monnayé le manque de concertation du MENJE avec les Chambres professionnelles sur le sujet.

En date du 2 août 2016, le ministre Claude Meisch a demandé aux Chambres professionnelles de fournir au ministère une proposition consensuelle sur les sujets qui les concernent en premier lieu, à savoir,

- le contrat d'apprentissage ;
- le droit de former ;
- la prise en compte des besoins des entreprises ;
- le carnet d'apprentissage.

À cet effet, des réunions régulières entre Chambres professionnelles concernées (Chambre d'agriculture, Chambre des métiers, Chambre de commerce et Chambre des salariés) ont lieu, afin de développer une position commune sur les sujets demandés.

Depuis automne 2016, la CSL participe, en outre, régulièrement à des réunions du groupe de pilotage chargé de proposer des modifications plus substantielles au niveau du système actuel de la formation professionnelle, avec comme but de le perfectionner et de se rapprocher enfin des objectifs visés par la réforme de la formation professionnelle de 2008, à savoir :

- relever la qualité de la formation ;
- améliorer l'accès à la formation tout au long de la vie ;
- augmenter le nombre et la qualité des personnes en formation.

Les sujets traités jusqu'à présent, et qui ont déjà trouvé l'accord de tous les partenaires autour de la table, concernent la mise en place d'une cellule de compétence pour la conception curriculaire, la réintroduction d'une évaluation chiffrée et la réintroduction d'une durée maximale pour le contrat d'apprentissage.

La CSL, en tant qu'un des porteurs de la formation professionnelle au Luxembourg, collabore à l'élaboration et l'actualisation de plus de 100 programmes de formation, l'élaboration et l'évaluation des projets intégrés (intermédiaires et finaux) et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Au cours des 7 dernières années, elle a nommé plus de 280 personnes en tant que représentants du salariat dans les différentes équipes et commissions (+/- 150 représentants dans les équipes curriculaires et équipes d'évaluation, +/- 20 dans les commissions nationales des programmes, +/- 10 dans les offices des stages et +/- 100 dans les commissions de la VAE).

4.2. Vers une stratégie pour la formation tout au long de la vie

La stratégie nationale du lifelong learning repose sur les 6 principes transversaux suivants :

1. concevoir et promouvoir des processus d'apprentissage adaptés aux **différentes phases de la vie** de l'apprenant ;
2. mettre **l'apprenant au centre** du processus d'apprentissage en promouvant des environnements propices à l'apprentissage ;
3. soutenir l'apprenant dans ses choix éducatifs et professionnels à travers une **orientation** coordonnée et professionnalisée ;
4. mettre en place un **système de certification** transparent et perméable qui comprend des unités transférables ;
5. développer de façon systématique la **qualité** du lifelong learning ;
6. stimuler la participation au lifelong learning en développant des mesures facilitant un **accès pour tous**, en rendant l'individu conscient de ses droits en matière de formation tout au long de la vie.

La CSL fait partie de la Commission consultative permanente du lifelong learning qui a pour mission de définir un plan d'action, de veiller à l'implémentation des différentes mesures de la stratégie et de favoriser une concertation continue entre tous les acteurs concernés par le lifelong learning.

Elle a nommé un représentant dans chacun des 5 groupes techniques qui travaillent au sein de cette commission consultative sur les différentes thématiques clés, à savoir :

- l'accréditation des organismes de formation ;
- la formation des formateurs d'adultes ;
- l'accès à la formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le DAEU (diplôme luxembourgeois d'accès aux études universitaires), dont les travaux ont abouti au règlement grand-ducal du 31 juillet 2016 portant organisation de modules préparatoires donnant accès aux études supérieures dans le cadre de l'éducation des adultes.

Actuellement, les travaux sur l'avant-projet portant création d'un cadre pour l'apprentissage tout au long de la vie sont en cours. Cette base légale conférera des droits à l'apprenant dont il pourra faire usage tout au long de sa carrière professionnelle. Notre Chambre professionnelle soutient pleinement ce développement dans une société en perpétuelle mutation.

4.3. La validation des acquis de l'expérience

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une des thématiques clé de la stratégie pour la formation tout au long de la vie et a été introduite avec la réforme de la formation professionnelle. Elle permet de valoriser une expérience professionnelle ou extraprofessionnelle en la certifiant.

La CSL encourage fortement cette mesure qui permet à une personne de prouver à travers la procédure de validation (deux dossiers à remplir, un entretien devant une commission de validation et/ ou une mise en situation) qu'elle possède les connaissances, aptitudes et attitudes requises par un programme de formation et de se voir décerner un des diplômes/certificats de l'enseignement secondaire technique ou un brevet de maîtrise.

Consciente que le grand public ignore l'existence du dispositif de la validation des acquis de l'expérience, la CSL mène depuis 3 ans, ensemble avec l'Institut national pour la formation professionnelle continue (INFPC), une large campagne d'information, accompagnée de 4 séances d'informations par an, en luxembourgeois et en français, destinées à l'explication de la procédure VAE. Ayant pu sensibiliser environ 300 personnes lors de ces séances d'informations, la CSL a décidé de poursuivre ces efforts en 2017.

Des collaborateurs de la CSL, formés spécialement à l'accompagnement en matière de VAE, ont pu accompagner environ 81 personnes lors de l'élaboration des dossiers de validation sur le fond depuis la première session de validation en 2010. (14 sessions de validation jusqu'à présent)

En 2016, 366 dossiers de recevabilité ont été introduits auprès du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, contre 308 dossiers en 2015.

La CSL estime qu'un bilan qualitatif du dispositif devrait être effectué afin de connaître les raisons de l'écart assez important entre le nombre de dossiers de recevabilité jugés recevables (1531 dossiers de 2010 à 2016) et le nombre de dossiers sur le fond définitivement déposés (668 dossiers de 2010 à 2016). Elle suppose que la structuration du dossier sur le fond, combiné à un manque de ressources humaines au niveau de l'information et du conseil, ainsi qu'au niveau de l'accompagnement des candidats à la VAE, constituent les raisons pour lesquelles le taux d'abandon de la procédure est aussi élevé.

En outre, elle prône l'élaboration d'une procédure de validation uniformisée, cohérente pour l'ensemble des diplômes qui peuvent être acquis par cette voie, à savoir, diplômes universitaires, diplômes de l'enseignement supérieur de type court, brevet de maîtrise, diplôme de fin d'études techniques, diplôme de technicien, diplôme DAP et CCP.

4.4. La formation continue pour adultes du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

4.4.1. Les cours du soir

Les cours du soir sont un des produits phares du Luxembourg Lifelong Learning Center. Remontant à 1971, ils peuvent se prévaloir d'une longue tradition et d'un succès toujours croissant. 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.

Les modules de formation sont ainsi proposés :

- en dehors des heures de travail ;
- à différents niveaux ;
- en plusieurs langues ;
- à des prix abordables ;
- et dans différentes localités du pays.

En 2016, le Luxembourg Lifelong Learning Center a offert 190 modules de cours du soir dans 6 domaines de compétences comprenant les technologies de l'information, la comptabilité, le droit, l'action commerciale, les compétences sociales et la gestion.

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 ou un diplôme des cours du soir signés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Les trois voies de certification

Pour accéder à un certificat ou diplôme des cours du soir, les candidats peuvent choisir entre 3 voies de certification.

La première voie, intitulée **« parcours classique »**, passe par la fréquentation des cours et la participation à l'examen. Elle est choisie par la grande majorité des apprenants.

La **« voie examen »** offre davantage de flexibilité aux candidats, car ils ne fréquentent pas les cours, mais se préparent eux-mêmes à l'examen.

Le Luxembourg Lifelong Learning Center propose une troisième voie de certification qui est la **« validation des acquis »**. Elle permet aux candidats de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle afin d'obtenir un diplôme du LLLC. Elle ne présuppose donc pas de participation aux cours ou à l'examen. Cette voie, qui a l'avantage de faire gagner du temps aux apprenants, est utilisée par une minorité de candidats.

Les DEPFC

Les participants qui cumulent plusieurs diplômes dans un domaine précis, peuvent obtenir un DEPFC (Diplôme d'études professionnelles en formation continue) signé par deux ministres, à savoir le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Les DEPFC se situent dans plusieurs domaines de formation et sont composés des profils suivants :

1. **DEPFC - Utilisateur bureautique**
   L'utilisateur bureautique : le traitement de texte *et*
   L'utilisateur bureautique : le tableur *et*
   Le réalisateur en bases de données Access

2. **DEPFC - Développeur d'applications bureautiques**
   L'utilisateur bureautique : le tableur *et*
   Le réalisateur en bases de données Access *et*
   Le programmeur d'applications : Java *ou*
   Le programmeur d'applications : Visual Basic

3. **DEPFC - Administrateur de systèmes informatiques**
   Le programmeur d'applications : Java *ou*
   Le programmeur d'applications : Visual Basic *et*
   Le gestionnaire de réseaux Windows *ou*
   Le gestionnaire de réseaux Linux

4. **DEPFC - Concepteur Webmarketing**
   Web designer *et*
   Web developer *et*
   Le professionnel en marketing

5. **DEPFC - Webmaster (NEW)**
   Web designer *et*
   Web developer *et*
   Web administrator *et*
   Web applications

6. **DEPFC - Secrétariat comptable**
   L'adjoint comptable *et*
   Le responsable comptable *et*
   L'utilisateur bureautique : le tableur

7. **DEPFC - Gestion comptable**
   Le gestionnaire comptable *et*
   L'expert en matière fiscale

8. **DEPFC - Comptabilité OPC**
   Le comptable OPC *et*
   L'initié aux produits financiers

9. **DEPFC - Comptabilité et finances**
   Le responsable comptable *et*
   Le gestionnaire comptable *et*
   Le gestionnaire financier

10. **DEPFC - Gestion financière**
    L'expert en matière fiscale *et*
    L'initié aux produits financiers *et*
    Le gestionnaire financier

11. **DEPFC - Droit**
    L'avisé juridique en droit social *et*
    L'expert en matière fiscale *et*
    L'avisé juridique en droit des affaires

12. **DEPFC - Approche commerciale et Marketing**
    Le professionnel en action commerciale *et*
    Le professionnel en marketing

13. **DEPFC - Gestion de projet**
    Le gestionnaire de projet *et*
    Le professionnel en management d'équipes

14. **DEPFC - Secrétariat ressources humaines**
    Le professionnel en administration des ressources humaines *et*
    L'avisé juridique en droit social *et*
    L'utilisateur bureautique : le traitement de texte *ou*
    L'utilisateur bureautique : le tableur

15. **DEPFC - Ressources humaines**
    Le professionnel en administration des ressources humaines *et*
    Le professionnel en développement des ressources humaines *et*
    L'avisé juridique en droit social *ou*
    Le professionnel qualifié en management d'équipes

Les nouveautés 2016

Refonte des modules et des profils dans le domaine « Informatique et Bureautique »

A l'ère du tout numérique, une refonte d'envergure des cours du soir dans le domaine « Informatique et Bureautique » a été menée pendant toute l'année 2016. Les premiers résultats sont visibles avec de nouveaux modules de formation liés au Web et aux réseaux informatiques « Cisco ». Des groupes de travail composés de professionnels spécialisés dans les domaines concernés ont retravaillé ou élaboré des nouveaux modules ou profils de formation.

Ainsi, quatre nouveaux profils Web composés pour chacun en moyenne de quatre à cinq modules de formation ont été proposés en septembre 2016 : Web designer ; Web developer ; Web administrator et Web applications.

Dans le domaine des réseaux informatiques, l'offre de formation Cisco a été retravaillée et complétée. Le LLLC, certifié « Regional Cisco Academy » propose depuis septembre 2016 une offre de formation complète et flexible. En effet, les formations Cisco Certified Network Associate (CCNA) ont été complétées par celles du Cisco Certified Network Professional (CCNP). De plus, les participants bénéficient automatiquement d'un accès à la Cisco Networking Academy où ils ont, entre autres, accès à beaucoup de matériel pédagogique.

De plus, depuis septembre 2016, des formations CISCO sur mesure peuvent également être offertes sur demande des entreprises. Tous les modules de formation CISCO peuvent être adaptés aux besoins des salariés.

Introduction de la plateforme pédagogique « Moodle_LLLC »

Le LLLC propose depuis septembre 2016 pour tous les modules de formation du domaine « Informatique et Bureautique », un environnement numérique de travail innovant et professionnel : Moodle_LLLC. Cette plateforme pédagogique numérique a pour but de compléter et d'optimiser les formations présentielles. Les candidats et les formateurs peuvent à tout moment et de partout communiquer et interagir. Ils peuvent notamment échanger les supports de cours, documents divers ou exercices.

Nouveaux modules dans les domaines de la comptabilité et de l'éducation civique et sociale

A la rentrée 2016, le programme des cours du soir a en outre été complété par de nouveaux modules :

- C2025 La comptabilité informatisée avancée : Sage Bob 50
- C6041 Institutions luxembourgeoises – fonctionnement de l'état luxembourgeois
- C6042 Identités luxembourgeoises – histoire politique et géographie
- C6043 Le monde du travail
- C6044 Le rôle des médias et des groupes de pression au Luxembourg

Quelques statistiques

Le LLLC a enregistré 6.328 inscriptions en 2016, tous domaines de formation confondus. Les cours de droit, de comptabilité et d'informatique/bureautique jouissaient de la plus grande popularité.

Nombre de classes par domaine de formation

Informatique et Bureautique	108 classes
Comptabilité et Contrôle de Gestion	69 classes
Droit	63 classes
Action commerciale	10 classes
Compétences sociales	34 classes
Économie et Gestion	21 classes

Inscriptions par domaine de formation

Informatique et Bureautique	1.419 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1.725 inscriptions
Droit	1.759 inscriptions
Action commerciale	206 inscriptions
Compétences sociales	900 inscriptions
Économie et Gestion	319 inscriptions

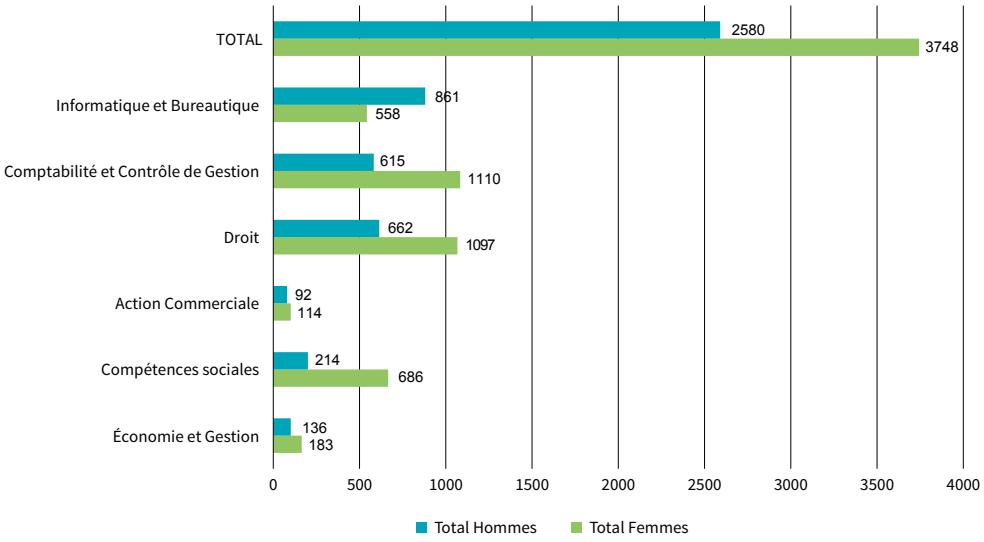
Certification

2.952 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi. Le Luxembourg Lifelong Learning Center a de plus émis 227 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

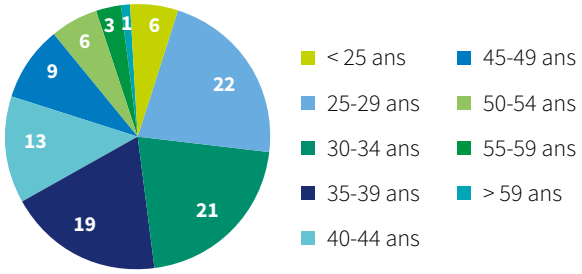
12 lauréats ont cumulé plusieurs diplômes et ont vu leurs efforts récompensés par la remise d'un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC).

Répartition des inscriptions

Inscriptions par sexe et par domaine (en unité)



Inscriptions par âge (en %)



4.4.2. Les séminaires

Le LLLC a proposé en 2016, un riche catalogue d'environ 170 séminaires dans divers domaines de formation. Au vu de la population active au Luxembourg, les séminaires sont offerts dans les quatre langues véhiculaires suivantes : français, anglais, allemand et luxembourgeois. La durée des séminaires varie d'une demie à trois journées en fonction des objectifs et du programme de formation. Tous les séminaires se déroulent dans les locaux du LLLC à Luxembourg.

Les efforts consentis ces dernières années pour offrir des formations sur mesure aux entreprises (séminaires intra-entreprise) portent leurs fruits. En effet, le LLLC enregistre pour la deuxième année consécutive un nombre de participants à des séminaires en mode intra-entreprise plus élevé qu'aux séminaires catalogue. Un total de 73 séminaires sur mesure ont été organisés pour diverses entreprises. Sur les 1.402 participations, tous domaines confondus, 963 d'entre elles concernent les formations intra-entreprises.

Répartition de la fréquentation par domaine de formation (en %)

4.4.3. Les formations universitaires

La Chambre des salariés a été un des pionniers de la formation continue universitaire au Luxembourg. Dans les années 90, les formations supérieures diplômantes offertes au Grand-Duché n'étaient guère à la portée des personnes travaillant à temps plein.

La CSL s'est efforcée de pallier ce manque en s'associant à des institutions universitaires renommées pour proposer des formations en horaire aménagé permettant aux salariés de concilier travail et formation continue.

Pour 2016, la CSL enregistre 9 nouvelles promotions au niveau des formations universitaires.

▶ Les parcours universitaires organisés en partenariat avec l'**Université de Lorraine**

MASTER ADMINISTRATION DES AFFAIRES ET LICENCE SCIENCES DE GESTION

Le partenariat avec l'ISAM-IAE de l'Université de Lorraine remonte à 1996. Il a abouti à la mise en place de formations universitaires très sollicitées qui ont enregistré à ce jour près de 500 inscriptions.

Au total pour 2016, 31 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine :

- 10 étudiants en Master Administration des Affaires. (Promotion 20).
- 21 étudiants en Licence Sciences de Gestion. (Promotions 5 et 6).

▶ Les parcours universitaires organisés avec l'**Université Panthéon-Assas (Paris II)**

MASTER MARKETING ET COMMUNICATION DES ENTREPRISES

La Chambre des salariés a signé en 2007, un accord de coopération avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) afin de pouvoir proposer le Master Marketing et Communication des Entreprises en formation continue au Luxembourg.

La formation s'adresse en première ligne à des cadres salariés qui souhaitent exercer des responsabilités professionnelles croissantes en entreprise, en agences de conseil en communication, en régies publicitaires et dans des sociétés d'études en marketing.

La 5e promotion du Master Marketing et Communication des Entreprises, qui avait débuté en 2015, s'est achevée en septembre 2016 avec 9 candidats.

MASTER GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET RELATIONS DU TRAVAIL

En 2010, la Chambre des salariés a signé une convention de partenariat avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) qui a permis de délocaliser le très prestigieux Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail au Luxembourg.

Ce Master à vocation professionnelle couvre les domaines classiques des ressources humaines et comporte également une large partie de droit. À l'issue de cette formation d'une durée de 18 mois et qui est validée par deux mémoires, les étudiants se voient délivrer un diplôme de Master.

La troisième promotion du Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail avait débuté en 2015 et s'est terminée en juin 2016 avec 19 étudiants.

▸ Le parcours universitaire organisé avec l'**Université Paris Ouest-Nanterre La Défense (Paris X)**

MASTER BANQUE, FINANCE, ASSURANCE, PARCOURS FONDS ET GESTION PRIVÉE

Les domaines de la banque, de la finance et de l'assurance nécessitent du personnel hautement qualifié qui possède à la fois des connaissances spécialisées et une perception générale de l'environnement économique, juridique et financier.

Pour répondre à ces besoins du marché de l'emploi, la Chambre des salariés a lancé le Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée qui donne droit au diplôme de Master Banque, Finance, Assurance : Ingénieur d'affaires.

Cette formation universitaire consacrée aux métiers techniques et commerciaux de la banque, de la finance et de l'assurance, est proposée en collaboration avec l'Université Paris Ouest – Nanterre La Défense.

Elle a été suivie au total par 51 étudiants en 2016. Parmi eux, nous comptons 21 inscrits à la 7e promotion, qui a débuté en 2014 et s'est achevée en 2016, 18 inscrits à la 8e promotion, ayant débutée en octobre 2015 et 12 inscrits à la 9e promotion ayant débutée en octobre 2016.

▸ Le parcours universitaire avec l'**Université Panthéon-Assas (Paris II) et l'Université de Strasbourg**

DEUX MASTERS : MASTER MANAGEMENT DE PROJETS LOGISTIQUES ET MASTER ACHAT INTERNATIONAL

L'activité « Transport et Logistique » est en pleine évolution au niveau européen et mondial, du fait de la mondialisation croissante de la production et des chaînes d'approvisionnement.

Compte tenu de sa position centrale entre le Nord et le Sud de l'Europe, le Grand-Duché du Luxembourg joue d'ores et déjà un rôle de plaque tournante en logistique.

La mise en place du Master Achat International en partenariat avec l'Université de Strasbourg et du Master Management de projets logistiques en partenariat avec l'Université Panthéon-Assas de Paris au sein de la Chambre des salariés du Luxembourg en 2015 répond précisément au besoin de former des cadres aux fonctions amont « achat-approvisionnement » et aux fonctions aval « gestion des flux logistiques ».

La première promotion, qui s'étale sur 2 ans et qui a débuté en octobre 2015, compte 8 participants.

▸ Le parcours universitaire organisé avec l'**IGR-IAE de l'Université de Rennes 1**

MASTER FINANCIAL ANALYSIS AND STRATEGY

Le Master Financial Analysis and Strategy a été lancé pour la première fois en 2013 en collaboration avec l'Université de Rennes 1. Il s'agit de notre premier master en langue anglaise. Une des principales raisons de cette mesure fut de rendre la formation continue universitaire plus accessible à un public international.

L'objectif de cette formation est de former des cadres financiers hautement qualifiés en matière d'analyse financière et d'évaluations d'entreprises, capables d'allier les techniques de la stratégie et de l'ingénierie financière, et donc de rendre les lauréats plus attractifs dans un monde du travail hautement concurrentiel.

En 2016, 7 candidats étaient inscrits à la deuxième promotion de ce master, qui s'est terminée en octobre.

▸ Le parcours universitaire organisé avec l'**Université Jean Monnet de St. Etienne**

DIPLÔME D'UNIVERSITÉ TECHNIQUES DE RELAXATION ET SOPHROLOGIE

En 2011, la collaboration avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne a apporté une validation universitaire à la formation en sophrologie, que le LLLC organise depuis de nombreuses années et qui constitue depuis une référence en la matière.

En 2016, la 1ère année de cette formation a été organisée avec 14 inscrits et la 2e année, qui mène au Diplôme d'Université (DU), avec 18 inscrits.

▶ Le parcours universitaire organisé avec l'**IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine**

LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION COMPTABLE, PARCOURS CONTRÔLE DE GESTION

La première promotion de cette licence a démarré en février 2015 avec 12 étudiants et s'étale sur 2 ans. Cette formation vise toutes les personnes qui souhaitent acquérir une connaissance technique et approfondie en contrôle de gestion.

Il s'agit de la première licence intégrant des cours du soir du LLLC. En effet, l'Université a reconnu et intégré 9 modules de cours du soir du LLLC dans ce cursus.

▶ Le parcours universitaire organisé avec l'**Université du Luxembourg**

BACHELOR PROFESSIONNELLE EN INFORMATIQUE

En 2016, la Chambre des salariés a noué une collaboration avec l'Université du Luxembourg et a proposé la 1ère promotion du Bachelor professionnel en informatique. Ce Bachelor a démarré en octobre 2016 avec 10 étudiants.

Le programme de cette formation correspond aux attentes du marché du travail luxembourgeois et met l'accent sur les compétences fondamentales de l'informatique. L'objectif de la formation est de fournir aux étudiants des compétences pointues dans certaines spécialités de l'informatique (programmation, web, base de données, etc.). Un objectif sous-jacent important est de donner la capacité aux étudiants de réaliser plus facilement de nouveaux apprentissages après la formation.

4.4.4. Les formations spécialisées

Le LLLC a lancé 4 promotions de formations spécialisées en 2016.

▶ Le parcours DAEU en partenariat avec l'**Université de Lorraine**

DIPLÔME D'ACCÈS AUX ÉTUDES UNIVERSITAIRES – OPTION LITTÉRAIRE (DAEU-A)

En 2011, la CSL a introduit une nouveauté dans ses formations sous forme du Diplôme d'Accès aux Études Universitaires – option littéraire, en collaboration avec l'Université de Lorraine.

Ce diplôme, qui est proposé avec grand succès depuis de maintes années en France, permet aux candidats n'ayant pas, pour diverses raisons, eu l'occasion d'acquérir un diplôme de fin d'études secondaires ou baccalauréat, d'accéder aux études universitaires. L'option littéraire du DAEU (DAEU-A) s'étend sur une année académique et couvre différentes disciplines dont la littérature française et une autre langue vivante (au choix parmi l'allemand, l'anglais et le portugais) comme matières obligatoires. S'ajoutent deux matières optionnelles à choisir parmi l'histoire, la géographie, les mathématiques ou une langue vivante supplémentaire, autre que celle choisie comme matière obligatoire.

La possibilité de choisir le portugais est une spécificité du DAEU tel qu'il est proposé à la CSL et a été introduite pour répondre aux besoins de la population portugaise au Luxembourg.

Le nombre d'inscriptions sans cesse croissant témoigne d'un réel besoin d'une formation de ce type au Grand-Duché de Luxembourg.

Au total, 133 étudiants étaient inscrits au DAEU en 2016. Parmi eux, 61 étudiants ont participé à la 5e promotion qui s'est achevée en juin 2016. La 6e promotion a débuté en octobre 2016 et compte 72 inscrits.

▶ Les parcours de formations spécialisées avec **ICHEC-Entreprises**

La globalisation constitue un défi majeur pour les entreprises luxembourgeoises qui doivent affronter la concurrence mondiale. Dans ce nouveau contexte économique, la maîtrise des risques, la gestion du patrimoine ainsi que la manière de diriger des cadres deviennent des éléments clés de la productivité, de la compétitivité et de la pérennité de l'entreprise.

La Chambre des salariés a joint ses efforts à ceux d'ICHEC-Entreprises - centre spécialisé de la Haute École de Commerce ICHEC à Bruxelles - en élargissant son offre afin d'apporter un plus à l'économie luxembourgeoise par le biais de la formation continue des cadres.

Les programmes se déroulent sur plusieurs mois, ont une durée de 10 jours (80 heures de cours) et rencontrent un succès certain. Pour pouvoir décrocher un Diplôme d'Études Spécialisées (DES), les participants doivent en outre soutenir un travail de synthèse, lié à la problématique étudiée, devant un jury. Les candidats qui assistent uniquement aux cours obtiennent un certificat de participation.

- **ICHEC – DES Gestion de Patrimoine** **10**
- **ICHEC – DES Management et Développement (Coaching) des Hommes** **13**
- **ICHEC – DES Risk Management** **13**
- **CICS (Certificat en Contrôle Interne)** **10**

En outre, 4 travaux de synthèse ont été soutenus dans le cadre du DES Gestion de Patrimoine.

▸ Formation en partenariat avec l'**Association d'assurance accident, l'Inspection du Travail et des Mines et le ministère de la Santé**

FORMATION POUR DÉLÉGUÉS À LA SÉCURITÉ

Depuis 2009, le partenariat Association d'assurance accident – Division de la santé au travail du ministère de la Santé - Inspection du travail et des mines – Chambre des salariés propose des formations de base et spécifiques pour les délégués à la sécurité. En 2015, les programmes des formations « base » et « spécifique » ont été retravaillés afin de les rendre plus pragmatiques. Deux nouvelles formations spécifiques pour les secteurs « santé » et « tertiaire » ont été développées et sont venues compléter l'offre existante (bâtiment et industrie).

Toutes les formations se déroulent en journée en langue française et allemande au Centre de Formation et de Séminaires à Remich. Au total, 5 classes de la formation de base et 5 classes de formations spécifiques sectorielles ont eu lieu en 2016 avec un total de 83 délégués formés.

▸ Formation en partenariat avec l'**Institut Universitaire International Luxembourg**

FORMATION DROIT APPLIQUÉ POUR SALARIÉS DES SERVICES JURIDIQUES

En avril 2008, l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) et la CSL ont mis en place la première promotion de cette formation en droit appliqué spécialement conçue pour des assistants et secrétaires de cabinets d'avocats, d'études de notaire ou de services juridiques, n'ayant pas effectué d'études juridiques.

Le programme porte sur 10 jours et apporte une plus-value importante en fournissant aux participants les bases essentielles du droit et en leur permettant ainsi de gagner en autonomie dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes.

La 8e promotion de la formation s'est déroulée en 2016 avec 8 participants.

4.4.5. Les Centres de certification IT du LLLC

▸ European Computer Driving Licence Center

Au Luxembourg, le partenariat entre Da Vinci asbl, le gouvernement et la Chambre des salariés propose le European Computer Driving Licence (ECDL).

L'ECDL 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 bonne maîtrise de l'ordinateur et de ses logiciels.

Le LLLC propose trois certifications standards (BASE, STANDARD et EXPERT) et l'ECDL Profile qui permet, en fonction des besoins en compétences, de choisir à la carte les logiciels pour lesquels le candidat souhaite obtenir une certification (exemple : Word, Excel ou PowerPoint).

2016, le LLLC a enregistré 441 nouveaux candidats pour passer une certification de l'ECDL. Parmi ces 441 nouvelles inscriptions figuraient 345 élèves et apprentis. En effet, la CSL organise les tests de certification ECDL dans le cadre des formations du DAP et DT Agent Administratif et Commercial. Au total, 115 apprentis et 210 élèves ont réussi leurs certifications ECDL.

Le LLLC propose également des formations e-Learning et des tests de diagnostic spécialement conçues pour se préparer à passer les certifications. En 2016, 1072 inscriptions ont été enregistrées pour l'e-learning et 210 tests de diagnostic ont été administrés.

Pearson VUE Center

Depuis 2006, la Chambre des salariés jouit du statut de Centre de certification informatique agréé « Pearson VUE ». Elle est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques tels que CISCO, Oracle, Avaya ou Citrix Systems mais également dans d'autres domaines tels que l'audit (Institute of Internal Auditor) et les langues (UKCAT).

La CSL propose différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au « Competence Center » du LLLC. Au total, 300 candidats ont passé 35 tests différents en 2016.

4.5. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale (CFSL)

4.5.1. La formation syndicale

▸ L'accès à la formation syndicale :

La formation syndicale joue un rôle majeur et stratégique dans l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et contribue au développement du dialogue social au sein des entreprises.

La loi du 23 juillet 2015, portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises vient poser un nombre important de nouvelles règles en matière de dialogue social dans les entreprises.

Une partie des modifications légales est entrée en vigueur au 01 janvier 2016, d'autres n'entreront en vigueur qu'à partir des prochaines élections sociales en automne 2018.

Cette loi vient renforcer le droit au congé-formation pour les représentants des salariés. Chaque délégué titulaire a droit à un congé-formation qu'il peut solliciter au cours de son mandat. Les délégués élus pour la première fois ont droit à un supplément de 16 heures pendant la 1ère année de leur mandat.

Les délégués suppléants ont droit à la moitié des heures des délégués titulaires.

Le délégué à la sécurité et à la santé a droit à un congé formation renforcé en terme d'heures, à savoir :

- 40 heures par mandat ;
- et 10 heures supplémentaires en cas de premier mandat.

Le délégué à l'égalité a droit à 2 demi-journées de congé-formation par an.

Accéder à la formation est devenu déterminant pour les représentants du personnel, parce que les questions se complexifient et que les techniques évoluent au sein des entreprises. Tout cela donne à la formation syndicale une place nouvelle et un rôle différent.

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

- une offre de formation syndicale, renouvelée chaque année en fonction du contexte politique, social et législatif du pays et des besoins exprimés par le terrain ;
- une logistique complète dans le cadre de la mise en œuvre des plans de formation ;
- des outils et guides méthodologiques pour analyser les besoins en formation et élaborer des parcours syndicaux de formation ;
- un réseau de formateurs professionnels, experts dans les domaines de la santé sécurité, du droit, des ressources humaines et communication, ainsi qu'en gestion de l'entreprise.

L'objectif est d'aider les représentants des salariés à mieux gérer leur mandat syndical pour :

- élaborer des stratégies, trouver des solutions pour faire face aux transformations qui s'imposent dans le monde du travail ;
- prendre en compte la législation et ses nouveautés ;
- faire face aux problématiques en matière de santé et sécurité au travail ;
- développer le dialogue social dans l'entreprise.

La formation syndicale 2016 a poursuivi les mêmes objectifs que les années précédentes, à savoir, renforcer les connaissances théoriques et pratiques pour mieux accompagner les délégués et responsables syndicaux en entreprise.

En 2016, la formation syndicale s'est caractérisée par une participation des délégués et présidents de délégations dans 3 domaines principaux :

1. Le droit du travail et de la sécurité sociale (38 formations).
2. La formation syndicale (21 formations).
3. La santé et la sécurité au travail (24 formations).

Ces thèmes répondent à un besoin stratégique des organisations syndicales de renforcer leurs compétences dans ces domaines afin de mieux répondre aux besoins du terrain.

Exercer une fonction syndicale au sein d'une entreprise exige d'être compétent aussi bien sur le plan syndical, juridique, que relationnel.

Les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité et à la santé ont reçu une formation spécifique et adaptée à leur rôle en entreprise.

Le but est de favoriser, grâce à la formation, le développement d'initiatives en matière de prévention des risques en santé, sécurité, bien-être au travail, mais aussi d'œuvrer dans le cadre de plans d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes et pour la lutte contre toutes formes de discriminations.

La plupart des formations ont été organisées au CEFOS dans le cadre de séminaires qui se sont déroulés sur un ou plusieurs jours en fonction des thèmes choisis.

Elles offrent aux participants la possibilité de se perfectionner dans différents domaines et ouvrent un espace d'échanges constructifs.

D'autres formules existent, par exemple des actions de formation organisées de 12h00 à 16h00, afin de mieux s'adapter aux disponibilités des participants et aux secteurs d'activités.

▸ La formation syndicale :

La formation syndicale est interne à chaque organisation syndicale qui développe sa propre stratégie auprès de ses représentants du personnel et promeut sa culture et ses valeurs.

Elle s'articule autour de différents thèmes principaux :

- la stratégie syndicale ;
- le développement du syndicat ;
- le fonctionnement interne du syndicat ;
- les revendications des salariés.

COMPRENDRE ET ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Les formations qui s'inscrivent dans ce thème permettent aux délégués du personnel de mieux comprendre les principes comptables et les chiffres clés qui régissent une entreprise. Il s'agit, au travers de ces formations, de repérer les enjeux financiers d'une entreprise et de mieux évaluer les espaces de négociation.

DÉFENDRE LES DROITS DES SALARIÉS

Cet axe permet de mieux faire connaître aux représentants des salariés, les points essentiels du droit du travail et de la sécurité sociale, et en l'occurrence, le statut unique, ainsi que les nouveautés sur la législation nationale et européenne.

Il s'agit en l'occurrence de connaître les principales sources d'information qui régissent le droit du travail et celui de la sécurité sociale au Luxembourg.

L'objectif est de conseiller les salariés ou de les orienter en matière de droit du travail et de droit social.

5 thèmes sont développés :

- le droit du travail ;
- le droit de la sécurité sociale ;
- la législation spécifique concernant les travailleurs frontaliers ;
- le conseil en matière de calcul des revenus et fiches de paie ;
- la législation concernant la lutte contre les discriminations.

AGIR EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Cet axe permet d'apporter aux délégués à la sécurité et à la santé, ainsi qu'aux responsables syndicaux, les outils de compréhension pour identifier les risques professionnels en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles. L'objectif est de les aider à négocier une politique de prévention avec leur direction.

Pour les autres publics, il s'agit d'acquérir une connaissance générale et une sensibilisation sur ces différents sujets.

6 thèmes sont développés :

- l'organisation de la médecine du travail et législation spécifique ;
- les méthodes et pratiques en matière de santé et sécurité au travail ;
- l'ergonomie au travail ;
- la santé psychique, les pathologies du vieillissement au travail ;
- les formations thématiques (les addictions sur le lieu de travail, les problèmes de sommeil ou d'alimentation, etc.) ;
- les nanomatériaux.

DÉVELOPPER SON EFFICACITÉ PERSONNELLE

Cet axe permet aux représentants du personnel de développer leurs compétences en matière de communication écrite et orale, de savoir réagir et de s'affirmer dans certaines situations conflictuelles et d'apprendre à utiliser les outils informatiques et Internet.

Cet axe regroupe 4 thèmes :

- s'exprimer à l'écrit et à l'oral ;
- savoir s'affirmer et réagir dans différentes situations et conflits ;
- s'exprimer en luxembourgeois ;
- utiliser les nouvelles technologies de la communication et de l'information.

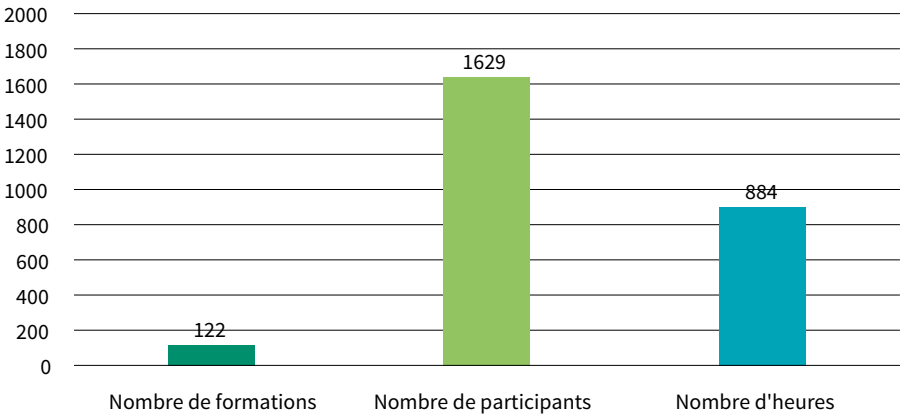
COMPRENDRE LES TRANSFORMATIONS DU MONDE DU TRAVAIL

Cet axe permet aux acteurs syndicaux de mieux intégrer la question de la transformation du travail dans leur activité syndicale. Ces formations sont organisées à la demande des partenaires sociaux.

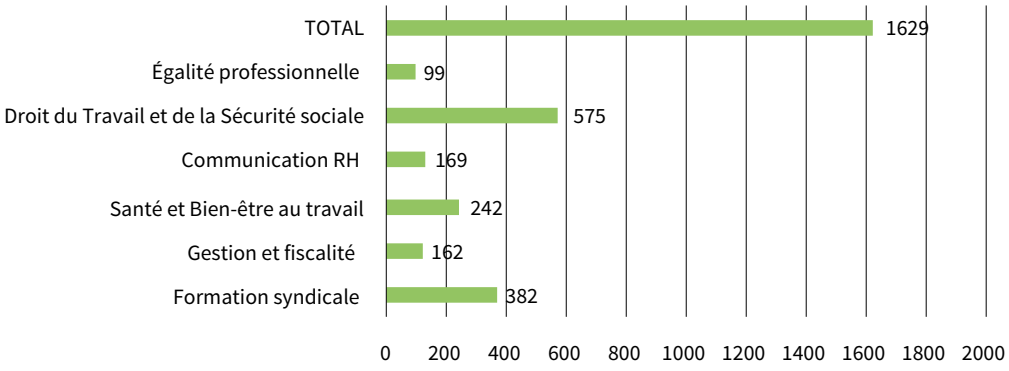
Il s'agit plus particulièrement de proposer un éclairage critique des méthodes d'organisation pratiquées dans les entreprises, d'apprendre à manier le vocabulaire utilisé par les directions, d'identifier les conséquences directes et concrètes pour le personnel, d'anticiper la mise en œuvre de ces techniques pour mieux négocier les mesures d'accompagnement et être force de proposition..

4.5.2. Le bilan en chiffres

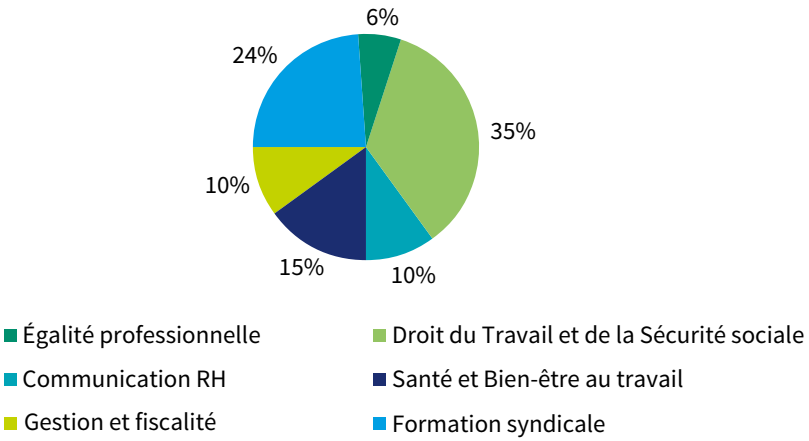
Panorama général de la formation syndicale (en unité)



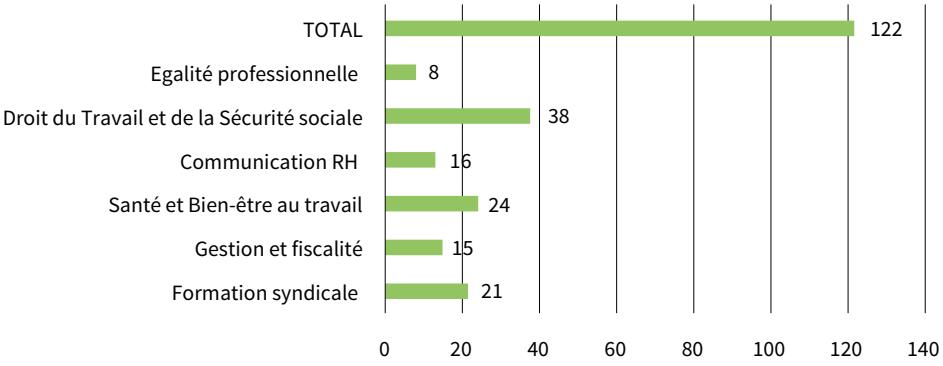
Nombre total de participants selon le domaine de formation (en unité)



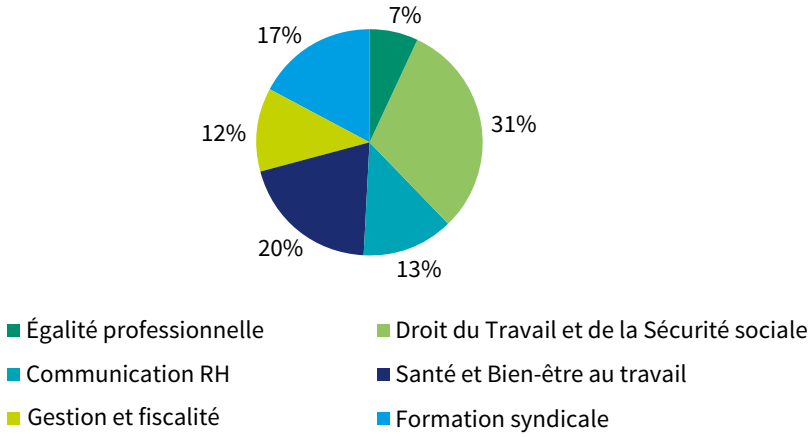
Répartition des participants selon le domaine de formation (en %)



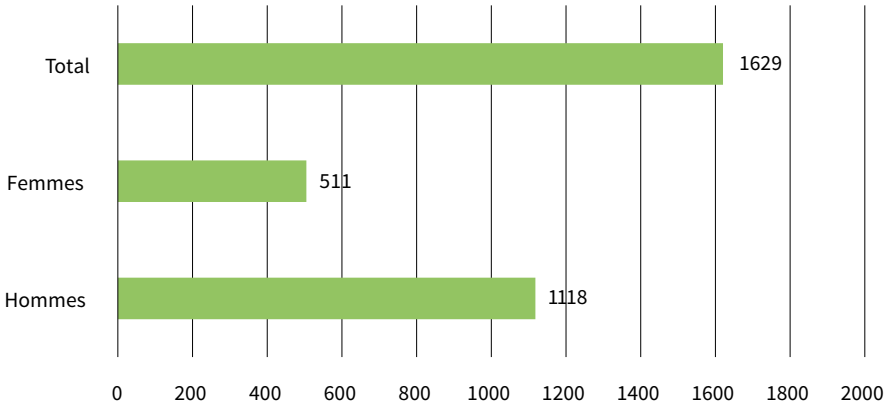
Nombre total des formations selon le domaine (en unité)



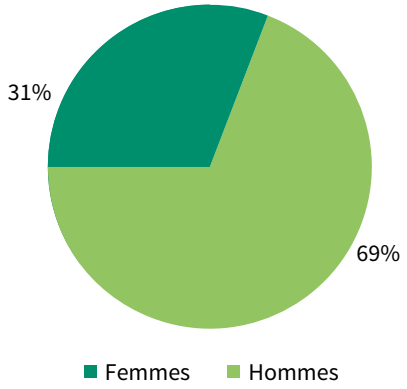
Répartition des formations selon le domaine (en %)



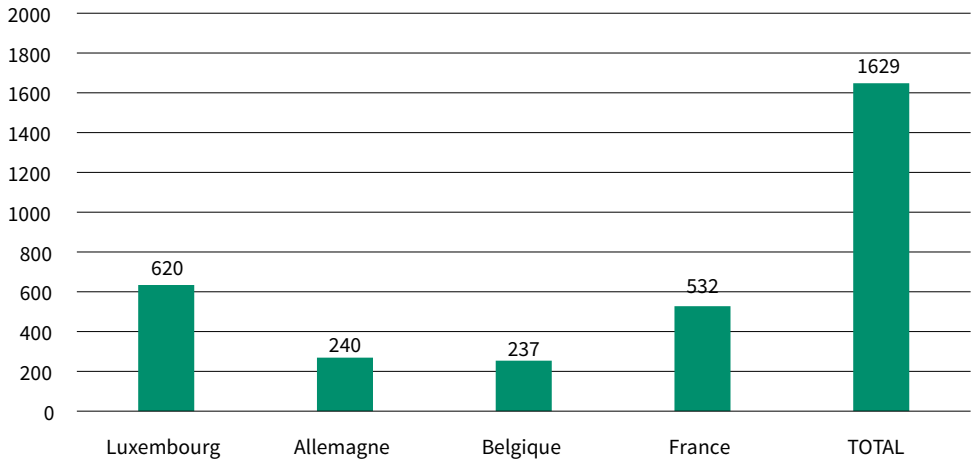
Nombre de participants selon le genre (en unité)



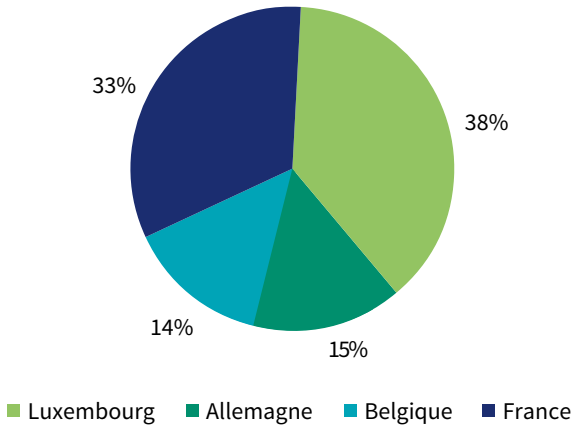
Répartition des participants selon le genre (en %)



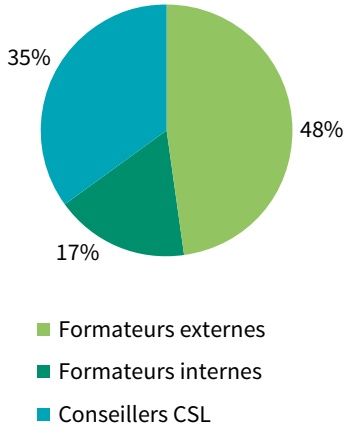
Nombre de stagiaires selon le lieu de résidence (en unité)



Répartition des stagiaires selon le lieu de résidence (en %)



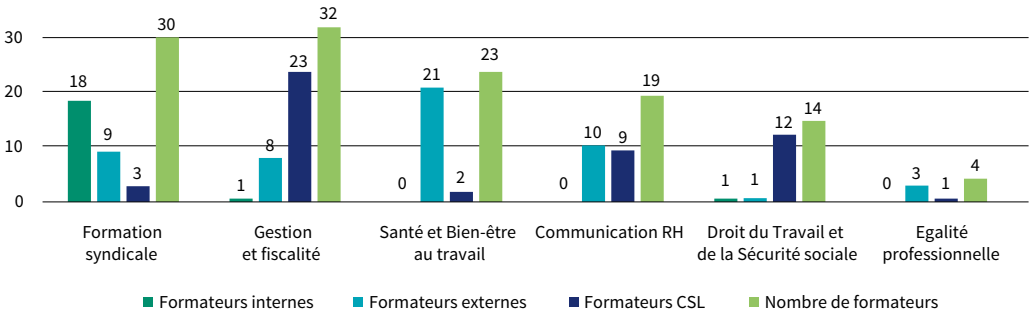
Répartition des formations selon les types de formateurs (en %)



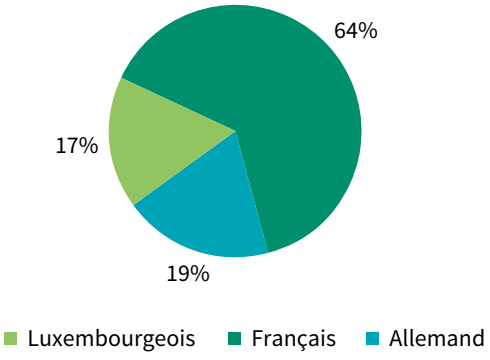
Répartition des formations selon les types de formateurs (en chiffre absolu)

Formateurs externes	Formateurs internes	Conseillers CSL	Total
52	20	50	122

Répartition des formateurs par type et par domaine de formation (en unité)



Répartition des formations selon la langue véhiculaire (en %)



Répartition des formations selon la langue véhiculaire (en chiffre absolu)

Luxembourgeois	Français	Allemand	Total
21	78	23	122

4.6. Service d'aide aux victimes de stress au travail : la « Stressberodung »

Un total de 175 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2016.

Le service a presté 599 séances de consultation, ce qui représente en moyenne 3 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges, de 20 à 62 ans (la moyenne d'âge se situe autour de 37 ans), et ont été majoritairement des femmes (59%).

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

Les salariés concernés, provenaient de secteurs d'activité très divers, tels :

- le secteur social et de la santé ;
- l'enseignement ;
- le nettoyage et le gardiennage ;
- le secteur financier ;
- l'administration publique ;
- l'industrie.

À préciser que la plupart des personnes travaillaient dans le secteur financier (16%) respectivement dans le secteur social et de la santé (11%).

29% des bénéficiaires de la « Stressberodung » étaient en congé de maladie suite à la détection de stress chronique.

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

1. 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) ;
2. des désaccords interpersonnels, notamment sur la manière d'accomplir des tâches, qui ont abouti à des conflits ;
3. des changements au niveau des valeurs de l'entreprise ; les nouvelles valeurs ne correspondaient plus à celles du salarié ;
4. des pressions subies dues à un accroissement de la charge de travail.

4.7. Le Centre de Formation et de Séminaires de la CSL (CEFOS)

Le CEFOS, le centre de formation 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 les plus variés.

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.

L'occupation des infrastructures en 2016

Mois	Nuitées	Petit-déjeuners	Cafés d'accueil	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Location salles
Janvier	12	3	360	352	680	2	16
Février	8	8	309	289	594	6	16
Mars	24	24	432	574	914	24	28
Avril	44	93	596	672	1.245	76	45
Mai	136	159	635	741	0	167	28
Juin	692	684	468	1.330	1.004	629	86
Juillet	22	23	778	916	1.536	13	62
Août	0	0	0	0	0	32	0
Septembre	35	33	590	879	1.478	29	51
Octobre	41	41	1.366	1.544	2.631	113	84
Novembre	27	27	830	926	1.550	24	43
Décembre	93	114	877	939	1.833	110	55
Totaux	**1.134**	**1.209**	**7.414**	**9.162**	**13.465**	**1.193**	**514**

PARTIE III

La politique d'information en 2016

La politique d'information et de communication est une mission importante dévolue à la Chambre des salariés. Elle inclut le principe majeur d'informer en détail ses 480 000 ressortissants ainsi que le grand public de ses analyses et avis élaborés traitant des sujets économiques, sociales et éducatifs.

Les piliers principaux de sa politique d'information et de communications reposent sur les :

- **Communiqués et conférences de presse**
- **Publications diverses**
- **Conférences et séances d'information**
- **Les sites internet**

1. Les conférences de presse et communiqués de presse

Les principales initiatives de la Chambre des salariés font l'objet de conférences de presse. En 2016, la CSL a invité à plusieurs reprises les médias pour une conférence de presse dans le but de fournir plus de détails sur ses nouvelles publications réalisées en collaboration avec d'autres institutions ou organismes publics luxembourgeois.

Au courant de l'exercice 2016, la CSL a publié 30 communiqués de presse.

1.1. Les conférences de presse

24.03.2016
Présentation du Panorama social 2016.

16.06.2016
Présentation de la note de la CSL sur les implications potentielles du CETA sur les services publics luxembourgeois.

06.10.2016
Bilan et nouveautés de l'offre de formation du LLLC pour la rentrée 2016.

09.11.2016

Présentation de l'avis de la CSL sur la réforme de l'assurance dépendance.

11.11.2016
Présentation de l'étude « Fiskalische Austeritätspolitik und Lohnsenkung: eine fatale, aber unverstandene Kombination ».

18.11.2016
Présentation de la 4e enquête « *Quality of work Index* Luxembourg 2016 ».

19.12.2016
Présentation de la nouvelle formation continue : « Bachelor en sciences sociales et éducatives » en partenariat avec l'Université du Luxembourg.

1.2. Les communiqués de presse

20.01.2016
En partenariat avec l'Association d'assurance accident (AAA), la Chambre des salariés (CSL), a réédité le « Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé : Agir au quotidien, aux côtés des salariés ».

22 .01.2016
Nouvelle mise à jour de la publication : Droit du travail - Une application pratique sous forme de modèles-types.

17.02.2016
Avis de la Chambre des salariés sur la révision ponctuelle de la Constitution.

19.02.2016
La Chambre des salariés pour une transition juste vers l'économie décarbonnée.

21.02.2016
Remise des diplômes et certificats sanctionnant l'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services et du socio-éducatif.

24.02.2016
La CSL critique l'approche minimaliste en matière de publication d'informations par les entreprises.

29.02.2016
La CSL accueille favorablement la réorganisation prévue du Conseil supérieur de la sécurité sociale tout en y apportant quelques observations.

18.03.2016
Séance académique à l'occasion des 20 ans de formation continue universitaire et la remise des diplômes universitaires 2016 du LLLC.

18.03.2016
Avis sur la planification hospitalière guidée par des considérations purement financières.

23.03.2016
Réforme prévue du congé parental : la CSL accueille cette réforme favorablement même si celle-ci souffre de quelques failles.

20.04.2016
« La politique salariale dans le contexte d'une gouvernance économique européenne » - conférence publique de la CSL.

27.04.2016
Nouvelle publication de la CSL : La maladie et le reclassement professionnel du salarié.

09.06.2016
Avis de la CSL - La constitutionnalisation de l'état d'urgence : une menace pour notre démocratie.

17.06.2016
Avis sur le projet de règlement grand-ducal des indemnités d'apprentissage.

08.09.2016
L'Université du Luxembourg et le LLLC de la CSL lancent un nouveau Bachelor professionnel en Informatique (BAC+3) dès octobre 2016.

22.09.2016
Constitutionnalisation de l'état d'urgence : les critiques de la CSL confirmées !

23.09.2016
La conférence co-organisée du 21 septembre 2016 au Kirchberg par la Böckler Stiftung, l'institut de recherche des syndicats allemands, sur « une meilleure gestion des entreprises en Europe grâce à la participation des salariés » a été l'occasion pour les organisateurs de mettre en avant les dangers que pourrait entraîner pour la cogestion dans les entreprises dans l'UE l'affaire Erzberger contre TUI AG actuellement pendante devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

29.09.2016
Pour la CSL, le CETA reste un danger pour les services sociaux.

13.10.2016
Note de la CSL par rapport à la Déclaration interprétative de CETA.

17.10.2016
Avis de la CSL sur le mécanisme d'adaptation des prestations familiales, l'organisation du temps de travail et différents types de congés.

17.10.2016
Assemblée plénière extraordinaire commune de la CSL et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le socle européen des droits sociaux.

26.10.2016
Avis de la CSL sur la réforme fiscale - Une réforme incomplète mais qui va dans la bonne direction.

31.10.2016
Nouvelle publication de la CSL : Les prestations familiales suite à la réforme de 2016.

21.11.2016
Avis de la CSL sur le projet de budget de l'État pour l'exercice 2017 : un budget d'ouverture.

23.11.2016
Avis de la CSL sur la protection des données personnelles qui s'oppose à une dégradation des droits et libertés des salariés en ce qui concerne la protection de leur vie privée.

25.11.2016
Avis de la CSL sur la gouvernance des institutions de la Sécurité sociale : celle-ci n'est pas une société commerciale et doit rester co-gérée par les partenaires sociaux !

29.11.2016
Avis de la CSL : réparer les dégradations de la réforme de l'assurance pension.

12.12.2016
« Quelle est la situation financière de vos parents ? » Ce que l'étude PISA 2018 veut savoir sur vous.

14.12.2016
L'EcoNews de la CSL sur l'indexation automatique des salaires - la CSL préconise un coup de pouce aux salaires !

18.12.2016
Signature d'une convention de partenariat entre l'Université du Luxembourg et la CSL et présentation du nouveau Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives.

22.12.2016
Remise des certificats de la formation managériale pour le secteur d'aide et de soins et le secteur social (APEMH- UFEP-CSL).

2. Les conférences et séances d'information de la CSL

Ouvert à un large public, la CSL poursuit son cycle de conférences publiques d'année en année en vue de mieux mettre en lumière l'économie du réel et d'instruire son auditoire par des thèmes variés.

Au cours de l'exercice 2016, la CSL a organisé 12 conférences publiques et selon les intervenants différents aspects économiques, politiques, sociaux et éducatifs ont été traités.

27 janvier 2016
Séance d'information ICHEC

En présence des responsables d'ICHEC Entreprises, le LLLC a présenté le nouveau programme d'études en Ingénierie Financière pour l'année en cours.

4 février 2016 1
Conférence publique sur les défis de la formation professionnelle continue en France

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral auprès de Force Ouvrière (FO) a présenté l'accord interprofessionnel français de 2013 dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle continue (FPC) en France. Ce nouveau système de formation français est censé garantir un accès équitable à la formation professionnelle continue et à la formation tout au long de sa vie.

4 et 11 mars | 11 et 20 novembre 2016
Séances d'information VAE

Les responsables du LLLC ont informé le public de comment obtenir un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire technique, brevet de maîtrise de l'artisanat, diplôme ou brevet de l'enseignement supérieur grâce à son expérience.

16 mars 2016
Séance d'information sur les formations universitaires et supérieures

En présence de professeurs, le LLLC a invité le grand public à l'Athénée du Luxembourg à la présentation annuelle de son offre en formation continue pour les formations relatifs aux formations universitaires et supérieures. Les formations suivantes ont été décrites au public : DAEU-A, Master, Licences et diplômes d'université, DES et Certificat CICS.

17 mars 2016 2 *à* 4
Séance académique pour les 20 ans de formations universitaires en formation continue au Luxembourg

Le LLLC de la CSL a organisé une séance académique au Cercle municipal à l'occasion des 20 ans de formation continue universitaire dispensée au Luxembourg. Afin de souligner l'importance de cet événement, les diplômes universitaires ont également été remis aux étudiants au cours de cette soirée.

1

2

3

4

23 mai 2016 1 *à* 10

Colloque sur la qualité de travail

La Chambre des salariés, en collaboration avec la Chambre du travail de la Sarre, a organisé un colloque sur la « Qualité de travail : de l'enquête à la mise en œuvre » en présence du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit ainsi que d'experts allemands, autrichiens et luxembourgeois.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

19 avril 2016 1

Conférence publique sur la politique salariale dans le contexte d'une gouvernance économique Comment l'UE exerce une influence croissante sur les négociations salariales nationales ?

Le Dr Thorsten Schulten, chercheur auprès de l'Institut des Sciences politiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans-Böckler à Düsseldorf a présenté son expertise quant à la politique salariale et des relations industrielles en Allemagne et en Europe. Il a pointé les nouvelles formes de coordination économico-politique en matière de salaires et de conventions collectives. Ces dernières se sont établies en Europe depuis la crise en 2008 dont la politique salariale est remis en question visant la baisse et le gel des salaires ainsi que la transformation néolibérale du système de convention collective avec la suppression des clauses d'indexation, la suppression de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives et une décentralisation radicale des relations contractuelles.

9 mai 2016 2

Conférence publique sur les services d'intérêt général sous pression ?

Stefan Mayr, collaborateur scientifique auprès de l'Institut de recherche en gestion et gouvernance urbaine de l'Université économique de Vienne a dressé l'inventaire des effets que le CETA et d'autres accords commerciaux similaires peuvent avoir sur les marges de manœuvre juridiques et politiques pour l'organisation, l'instauration et le financement des services d'intérêt général.

25 mai 2016 3

Conférence publique « Ré-enchanter le travail, une urgence politique »

Christophe Dejours, professeur de la chaire de psychanalyse santé travail au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) et Directeur du laboratoire de psychologie du travail et de l'action (LPTA) à PARIS a fait part des travaux et recherches qu'il réalise sur la souffrance au travail et sur les risques psychosociaux qui envahissent la sphère du travail.

Selon lui, on peut parler de crise politique en ce sens que l'on a détruit le monde du travail, alors que c'est un des lieux dans lequel s'expérimente de la façon la plus ordinaire l'exercice de base de la démocratie : parler, dire ce que l'on fait, justifier pourquoi on tient telle position, accepter d'écouter les autres, apprendre à entendre ce que les autres disent, chercher des compromis, délibérer, fabriquer des accords, des consensus, des désaccords, des arbitrages. Tous ces points relèvent de la dimension de l'action. Le travail, dès qu'on envisage la dimension de la coopération, c'est un lieu d'expérimentation de la démocratie.

8 juin 2016

Conférence publique sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie

Christophe Degryse, chercheur à l'Institut syndical européen, en charge de la cellule Prospective, s'est penché sur les questions sociales importantes que posent l'économie numérique (digitalisation de l'économie) et l'économie dite « de partage » (collaborative) (Airbnb, Upwork) qui bouleversent aujourd'hui les modes traditionnels de production, de fourniture de services ainsi que les conditions de travail.

Peut-on ainsi parler de 4e Révolution industrielle et quelles sont les conséquences de ces transformations sociétales et des modèles sociaux nationaux que ces nouvelles technologies du numérique peuvent poser ?

1

2

3

21 septembre 2016 1 *à* 10

Conférence publique sur une meilleure gouvernance des entreprises en Europe grâce à la cogestion

Ce colloque co-organisé par la CSL et la fondation Hans-Böckler, a rassemblé plusieurs experts internationaux qui ont débattu sur le thème de la participation des travailleurs au sein de leur entreprise en Europe. La base de la discussion est l'affaire pendante portée devant la Cour de justice de l'Union européenne en regard avec la conformité de la loi allemande relative à la cogestion avec le droit européen.

22 septembre 2016 1 *à* 2

Conférence publique sur le détachement des travailleurs : quels apports pour une Europe sociale équitable ?

En collaboration avec le Bureau d'Information du Parlement européen et la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg, la Chambre des salariés a tenu une conférence sur la proposition de révision des règles relatives au détachement des travailleurs présentée par la Commission européenne au printemps dernier.

11 novembre 2016 3 *à* 5

Conférence publique sur la politique d'austérité et baisses salariales?

Le professeur Heiner Flassbeck, a tenu un exposé sur la politique d'austérité et les baisses salariales qui sont une combinaison fatale mais incomprise des programmes d'ajustement dans les pays en crise de la zone euro.

Il a présenté les erreurs de diagnostic faites pendant la crise économique et les conséquences néfastes d'une politique économique et budgétaire inadaptée. Ses points de vue pour une sortie durable de la crise de la zone euro ont également été présentés.

15 novembre 2016 6 *à* 7

Conférence publique sur la formation professionnelle - un défi européen

Monsieur Hans Ulrich Nordhaus, représentant du DGB auprès de diverses instances de la Commission européenne et auprès de la Confédération européenne des syndicats, a tenu un exposé sur l'acceptation et l'attractivité de systèmes de formation professionnelle modernes qui doivent aller de pair avec l'implication des partenaires sociaux, des écoles et de la recherche.

16 novembre 2016

Séance d'information CISCO

En présence des responsables de CISCO Luxembourg, le LLLC a invité le grand public à sa séance d'information afin de lui présenter les nouveaux programmes de formation relatifs aux réseaux informatiques.

3. LA CSL RENCONTRE SES RESSORTISSANTS ET FUTURS RESSORTISSANTS

Chaque année plusieurs milliers de visiteurs arpentent les allées de différentes foires voire salons professionnels thématiques qui se tiennent au Luxembourg. La CSL participe à ces diverses manifestations professionnelles. L'atout majeur d'exposer un stand CSL sur une foire est de répondre à plusieurs objectifs variés. D'un côté, la prospection, d'un autre côté, l'information au grand public des activités et missions et d'augmenter ainsi son taux de notoriété publique.

8 mars 2016 2 *à* 3
Journée internationale de la femme

La CSL a participé à cette journée internationale qui s'est tenue au Centre Culturel de Rencontre à l'Abbaye de Neumünster et dont le but est d'œuvrer en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans des contextes hétérogènes. De la documentation relative à la thématique a été remise aux visiteurs.

11 mars 2016 1
Moovijoob

Le salon de recrutement incontournable au Luxembourg et dans la Grande Région, et qui correspond au plus grand salon Emploi, Formation, Carrière est le Moovijoob. Ce salon annuel accueille plus de 600 sociétés et 45 000 visiteurs au European Convention Center Luxembourg. Il offre la possibilité à plusieurs milliers de personnes de trouver un emploi, une formation et/ou des conseils avisés sur le marché du travail.

C'est l'occasion pour le LLLC de promouvoir ses formations et de conseiller les visiteurs en la matière.

12 et 13 mars 2016
Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

Organisé depuis 1982 par le Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE) et soutenu par de nombreuses associations, ce festival est devenu au fil des années une des plus grandes manifestations populaires au Luxembourg.

La CSL a contribué à la 33e édition de ce festival qui s'est tenu à Luxexpo au Kirchberg et elle a mis à disposition des visiteurs des publications récentes et des brochures de ses formations continues.

1

2

3

1er mai 2016 1
Fête du travail

Depuis plusieurs années, la traditionnelle fête du travail de l'OGBL est organisée dans les locaux du Centre culturel de rencontre de l'Abbaye de Neumünster.

La CSL a mis à la disposition des nombreux visiteurs une panoplie de documents sur le monde du travail et les a informés sur ses missions et ses activités.

23 septembre 2016
Unicarreers.lu

Le salon de recrutement Unicareers est l'événement officiel de l'Université du Luxembourg qui a pour objectif de rencontrer en une seule journée les employeurs du Luxembourg et de la Grande Région. Ce salon s'adresse spécifiquement aux étudiants qui recherchent un stage ou à ceux fraîchement diplômés à la recherche d'un emploi. La CSL a aussi été présente à ce salon avec un stand du LLLC.

30 septembre 2016 2
Stand les frontaliers

Le « Salon des frontaliers français » ouvert à tous, a pour objet de répondre à des besoins et des questions très importantes au cœur du quotidien de quelques 88000 frontaliers français travaillant au Luxembourg.

20 octobre 2016
Praxis- und Kontaktag des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften

Cette journée de rencontre, qui s'est tenue à la Maison du Savoir au Campus Belval, est organisée par l'Université du Luxembourg, vise le public en sciences sociales et éducatives.

Cette initiative est le fruit d'échanges intervenus avec l'Université et la CSL dont notamment en partenariat, une nouvelle formation qui sera lancée en septembre 2017. Il s'agit d'une première promotion de Bachelor en Sciences sociales et éducatives qui va s'étendre sur 4 semestres.

5 novembre 2016
Foire de l'étudiant

La 30e foire de l'étudiant s'est déroulée dans le cadre de la LUXEXPO à Luxembourg. En présence de nombreuses institutions d'enseignement nationales et étrangères et associations, la CSL y a participé en vue de rencontrer des élèves des classes terminales de l'enseignement post-primaire pour les informer des diverses formations universitaires et du monde du travail.

17 novembre 2016 3
HR One Awards

Tous les ans, Gala HR One réunit les acteurs majeurs du secteur RH de Luxembourg. La CSL, qui assiste à cet événement, informe cette communauté sur ses nouvelles publications dans les domaines du travail, économique et social et de son offre en formation continue.

1er au 3 décembre 2016
Championnats européens des métiers et professions

Promouvoir la formation professionnelle à travers des concours nationaux, européens et mondiaux des métiers et professions, c'est ce qui fait l'originalité des compétitions LuxSkills, EuroSkills et WorldSkills. Ces compétitions permettent de présenter pendant plusieurs jours, sur un seul site, de nombreux métiers et professions.

L'équipe des candidats luxembourgeois présents à ce championnat ont mis en œuvre tous leurs savoirs et compétences pour réaliser une tâche prescrite et se sont vus honorer de bons résultats.

Ils ont été accompagnés et supportés par 8 observateurs luxembourgeois issus de représentants du ministère, des Chambres professionnelles et des fédérations. Notre Chambre a été présente avec 3 représentants.

1

2

3

4. LES ÉVÈNEMENTS DE LA CSL

11 janvier 2016 1 *à* 5

Réception du Nouvel An

Nombreux personnalités de divers institutions publiques ont répondu à l'invitation à la réception de Nouvel An de la CSL.

Dans son discours de bienvenue, le président de Chambre des salariés, Jean-Claude Reding, a dressé un bilan de l'année écoulée et a esquissé les prochaines activités prévues par la CSL pour 2017. Le Président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo et le Premier Ministre, Xavier Bettel, ont également pris la parole.

17 mars 2016 6 *à* 7

Séance académique pour les 20 ans de formations universitaires continues

Le LLLC a organisé une séance académique au Cercle municipal à l'occasion des 20 ans de formation continue universitaire dispensée au Luxembourg.

En présence du Grand-Duc Héritier, Guillaume de Luxembourg, de Jean-Claude Reding, président de la CSL et des ministres, Marc Hansen, Claude Meisch et Nicolas Schmit, 56 lauréats de la promotion se sont vus décernés leur diplôme, validé par l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine.

La soirée a été animée par Monsieur Ben Fayot, historien et parrain de cette promotion, qui a tenu un exposé historique sur la formation continue au Luxembourg et par Yves Attou, président du comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA). Ce dernier s'est prononcé sur la révolution éducative en cours et a pointé l'influence de la digitalisation sur l'éducation et la formation.

1

2

4

3

5

27 juin 2016 8

Remise des certificats « European Computer Driving Licence » (ECDL)

En présence d'un représentant du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, et des responsables du LLLC, les élèves de la section d'agent administratif et commercial et préparant le diplôme de technicien (DT) respectivement le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) se sont vus décerner la certification ECDL. Ce certificat européen, reconnu au niveau international, atteste les connaissances générales et les compétences pratiques d'utilisation des applications informatiques les plus courantes.

115 certificats ont été attribués aux élèves préparant le DAP et 210 certificats aux élèves du DT.

12 juillet 2016 9

Remises des diplômes des Cours du soir, CISCO et DAEU

Le LLLC a organisé sa traditionnelle remise annuelle des diplômes des cours du soir.

Conçus de façon modulaire, les cours du soir permettent aux intéressés d'étudier à leur propre rythme pour accéder aux certificats et diplômes visés. Ces derniers sont cosignés par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Ainsi pour l'année scolaire 2015-2016, au total 226 diplômes des cours du soir, 12 diplômes d'études professionnelles en formation continue (DEPFC), 14 certificats CISCO et 50 diplômes d'accès aux études universitaires ont été remis aux lauréats par le Président de la CSL, Jean-Claude Reding.

7 décembre 2016 10

Remise de certificats

En 2016, la 4e promotion de la formation managériale pour le secteur d'aide et de soins et le secteur social a accueilli 26 participants, tous des cadres de direction d'établissements dudit secteur d'aide et de soins ou du secteur social.

L'objectif principal de cette formation, née d'un partenariat entre l'Unité de formation et d'Éducation permanente, l'Institut Régional de Travail Social de Lorraine et la Chambre des salariés, est de permettre aux responsables d'une institution d'acquérir progressivement des compétences en matière de management, de législation et de gestion financière afin d'optimiser le fonctionnement de leurs établissements.

En présence de la ministre de la Famille et de l'Intégration, Corinne Cahen et des responsables de cette formation, 21 candidats ont reçu leurs certificats.

8

6

9

7

10

5. 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.

Droit du travail

L'application pratique sous forme de modèles-types

Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts

Droit de la sécurité sociale

La maladie et le reclassement professionnel

Krankheit und berufliche Wiedereingliederung des Arbeitnehmers

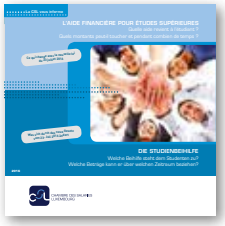
Les prestations familiales suite à la réforme 2016

Die Familienleistungen nach der Reform von 2016

dialogue
ANALYSE

La CSL vous informe

Panorama social 2016



L'aide financière pour études supérieures

Die Studienbeihilfe

La Chambre des salariés publie régulièrement des ouvrages sur des sujets d'intérêt général.

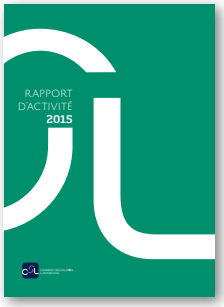
Mes droits et obligations d'apprenti - Nouveautés 2016-2017

Meine Rechte und Pflichten als Lehrling - Neuauflage 2016-2017

Toute la vie pour apprendre, Histoire de l'Éducation des Adultes au Luxembourg

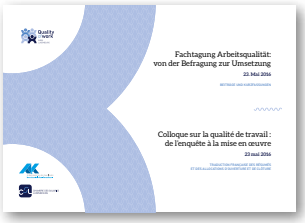
Auteur: Ben Fayot

En vente dans toutes les librairies au Luxembourg



Rapport d'activité 2015

Les résumés du colloque : Alternatives pour l'europe



Quality of work - Colloque sur la qualité de travail : de l'enquête à la mise en oeuvre

Quality of work - Fachtagung Arbeitsqualität: von der Befragung zur Umsetzung

Fiskalische Austeritätspolitik und Lohnsenkung:

Eine fatale, aber unverstandene Kombination als „Anpassungs-Programm" in den Eurokrisenländern

Herausgeber:
AK Saarland und CSL

Les Assurances Voyages au Luxembourg

Reiseversicherungen in Luxemburg

6. LES NEWSLETTERS

Lancées en 2010, les newsletters de la CSL, connaissent un franc succès. En 2011, quelque 120 personnes les ont demandées. Aujourd'hui les newsletters comptabilisent plus de 4.000 abonnés au total.

Par ailleurs, toutes les newsletters sont mises à disposition sur www.csl.lu.

Voici les newsletters réalisées pour 2016 ainsi que leur titre respectif. Au total, elles ont été envoyées à plus de 95.000 adresses électroniques.

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG
CSLNEWS
Newsletter

éditée à intervalles réguliers et en fonction des actualités et des activités de la Chambre des salariés, elle permettra de suivre l'évolution politique et économique du pays au fil du temps.

La Chambre des salariés a publié 5 CSL News au courant de l'année 2016 : 10 juin, 27 septembre, 27 octobre, 30 novembre et 22 décembre.

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG
ECONEWS
Newsletter

traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualités concernant l'économie luxembourgeoise.

La Chambre des salariés a réalisé 5 Econews au courant de l'année 2016. Les thèmes suivants y ont été abordés :

14 décembre 2016	**N°5**	La CSL préconise un coup de pouce aux salariés
8 décembre 2016	**N°4**	Rémunérations des salariés : une part de gâteau plus petite et en outre mal répartie
22 juillet 2016	**N°3**	Le coût du travail au luxembourg
21 avril 2016	**N°2**	Finances publiques : forte amélioration par rapport aux données d'automne 2015
11 avril 2016	**N°1**	Les dépenses non dispendieuses du Luxembourg

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG
SOCIONEWS
Newsletter

est destinée à fournir des explications relatives aux changements de la législation sociale.

La Chambre des salariés a réalisé 3 Socionews au courant de l'année 2016.

2 novembre 2016	**N° 3**	La réforme du congé parental
5 octobre 2016	**N° 2**	Nouveaux taux de cessibilité et de saisissabilité des salaires à partir du 1er décembre 2016
1 août 2016	**N° 1**	Étudiants : des améliorations pour les bourses d'études pour la rentrée

a pour objet de porter à la connaissance de ses lecteurs les jurisprudences intéressantes en matière de droit du travail.

La Chambre des salariés a réalisé 11 Infos Juridiques au courant de l'année 2016. Elles portaient sur les thèmes suivants :

décembre 2016	**N°11/16**	▸ Mandat social : possible cumul avec un contrat de travail même si contrat signé par le salarié en sa double qualité de co-gérant et de salarié. ▸ Maladie d'une salarié : protection contre le licenciement du fait de la remise en mains propres du certificat médical dès le 1er jour de maladie, fait confirmé par l'attestation testimoniale du mari et du frère de la salariée. ▸ Licenciement économique : maintien de la position classique des juges. ▸ Harcèlement moral : la limite de l'abus, et donc du harcèlement, est atteinte lorsque l'employeur exerce ses pouvoirs de manière injustifiée, donc soit sans aucun fondement, soit de manière disproportionnée. ▸ DROIT EUROPÉEN : entre dans le cadre du travail intérimaire la mise à disposition par une association à but non lucratif, en contrepartie d'une indemnisation financière, d'un de ses membres auprès d'une entreprise utilisatrice pour y fournir, à titre principal et sous la direction de cette dernière, une prestation de travail contre rémunération, dès lors que ce membre est protégé à ce titre dans l'État membre concerné.
novembre 2016	**N°10/16**	▸ SSM qualifié ou non qualifié : qualification du salarié appréciée d'après les fonctions réellement exercées et non d'après son titre. ▸ Contrat de travail : n'est pas à considérer comme salarié l'entraîneur de golf qui perçoit la majorité de ses revenus directement des membres du club et seulement une indemnité inférieure à 12 fois le SSM de la part du club. ▸ Compétence du Tribunal du travail : pour un chauffeur routier circulant sur l'ensemble du pays, tribunal du lieu de travail principal. ▸ Détachement de travailleurs : le maintien d'une relation de travail entre l'entreprise de détachement et son travailleur pendant toute la durée du détachement, le caractère temporaire de la prestation exécutée par le travailleur détaché et la volonté de retour dans le pays d'origine au terme du contrat de détachement sont les caractères déterminants du détachement. ▸ DROIT EUROPÉEN : l'exclusion des candidats âgés de plus de 35 ans d'un concours visant à recruter des agents de police destinés à assumer des fonctions opérationnelles et exécutives est compatible avec le droit de l'Union.
octobre 2016	**N°09/16**	▸ Maladie : Mise à pied suivie d'une maladie, la protection contre le licenciement joue. Non-information le premier jour, mais remise du certificat dans les 3 jours : la protection contre le licenciement joue à partir de la remise du certificat médical. ▸ Congé parental : le congé parental ne peut pas être demandé pendant la période d'essai. ▸ Transfert d'entreprise : refuser l'accès au lieu de travail au salarié transféré vaut licenciement oral abusif. Pour y faire obstacle, le salarié doit contester ce licenciement et demander sa réintégration. ▸ Démission pour faute grave de l'employeur : pas de condition de forme de la démission - le salarié n'a pas à communiquer les motifs de sa démission à l'employeur - faute grave à établir lors d'une action en justice. ▸ DROIT EUROPÉEN : L'indemnité versée lors de la rupture du contrat de travail relève de la notion de conditions d'emploi au sens de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée et doit donc être versée aux travailleurs sous contrat à durée déterminée.

septembre 2016	**N°08/16**	▶ Décès de l'employeur : résiliation avec effet immédiat du contrat de travail et période transitoire de 3 mois. ▶ Salaire : à défaut d'un commun accord entre les parties, une réduction de salaire à laquelle procède un employeur à l'égard de son salarié sans respecter l'obligation de notification prévue à l'article L.121-7 constitue une modification d'un élément substantiel du contrat de travail qui est nulle. Sous réserve de respecter le délai de prescription, le salarié peut agir en vue de faire respecter les termes de son contrat de travail même si jusque-là il a gardé le silence. ▶ L'indexation des salaires est une disposition d'ordre public à laquelle on ne peut déroger en défaveur du salarié même avec l'accord de ce dernier. ▶ Invalidité : si la décision d'invalidité prend effet pendant une période où l'assuré était en maladie, la pension d'invalidité est versée à la caisse de maladie compétente qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. ▶ Cette règle doit s'appliquer que l'indemnité pécuniaire soit versée par la CNS ou une caisse de maladie non luxembourgeoise. ▶ Reclassement : tant que l'employeur n'a pas connaissance de la saisine de la commission mixte, un licenciement auquel il a procédé, même après cette saisine, ne peut pas être déclaré irrégulier. ▶ DROIT EUROPÉEN : le recours à des contrats à durée déterminée successifs pour couvrir des besoins permanents est contraire au droit européen.
juillet 2016	**N°07/16**	▶ Démission du salarié avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur : le salarié a désormais droit à une indemnité compensatoire de préavis comme s'il avait été licencié abusivement par l'employeur. ▶ Procédure de reclassement - décision antérieure à la loi du 23 juillet 2015 : l'interdiction de licencier un salarié ne joue qu'à partir du jour où l'employeur a connaissance de la procédure. ▶ Licenciement oral : réaction du salarié dans les meilleurs délais par lettre recommandée - Preuves à rapporter par le salarié : témoins, désaffiliation de la sécurité sociale par l'employeur le même jour – Licenciement oral ipso facto abusif. ▶ Surveillance sur le lieu de travail : les captures d'écran constituent un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance, traitement illégal s'il n'est pas nécessaire pour l'une des finalités définies à l'article L. 261-1 du Code du travail. ▶ Le salarié peut remettre en cause la légalité des opérations effectuées à la demande de l'employeur sur son ordinateur et le résultat de ces opérations. Il appartient à la juridiction d'examiner si les captures d'écran et les attestations testimoniales relatives à la surveillance sont conformes à la loi et peuvent être prises en considération. ▶ DROIT EUROPÉEN - Congé annuel payé : un travailleur ne peut être privé de son droit au congé annuel payé du fait de son départ à la retraite ; il a droit à une indemnité pécuniaire s'il n'a pas été en mesure de prendre ses congés pour cause de maladie.

juin 2016	**N°06/16**	▶ Résiliation d'un commun accord du contrat de travail : les parties peuvent fixer les conditions de cette résiliation et transiger sur leurs droits. ▶ Examen médical d'embauche : l'employeur a l'obligation de faire procéder à un examen médical d'embauche. Toutefois le non-respect de cette obligation n'implique pas que des préjudices se trouvent nécessairement en relation causale. Le salarié doit établir qu'au moment où l'examen médical aurait dû avoir lieu, il souffrait déjà des problèmes d'une certaine gravité. ▶ Délégué du personnel : un fait unique sur lequel il existe un doute ne constitue pas une faute grave. ▶ Reclassement : licenciement d'un salarié après la saisine de la commission mixte, mais avant la décision de reclassement : action en nullité devant quelle juridiction? ▶ DROIT EUROPÉEN : la reprise par une entreprise publique de la gestion d'un service public de manutention d'unités de transport intermodal préalablement externalisée, constitue un transfert d'entreprise au sens de la directive 2001/23/CE.
mai 2016	**N°05/16**	▶ Heures supplémentaires : dans le transport routier, la nécessité des heures supplémentaires et l'accord de l'employeur sont à présumer. ▶ Vol domestique : licenciement avec effet immédiat justifié. ▶ Cadre supérieur : le fait que le contrat de travail stipule que le salarié est engagé sous le « statut hors convention », ne suffit pas pour exclure le salarié du bénéfice des dispositions de la convention collective, mais il faut analyser si le salarié a en réalité les attributs de la fonction de cadre supérieur. ▶ Délégué du personnel : nullité d'une modification d'un élément substantiel du contrat de travail. ▶ DROIT EUROPÉEN : le fait de réserver le crédit d'impôt pour pensionnés aux seuls contribuables en possession d'une fiche d'impôt est contraire au droit de l'Union européenne.
avril 2016	**N°04/16**	▶ Licenciement avec effet immédiat pour comportement déplacé et manque de respect après 30 ans de travail : licenciement abusif. ▶ Responsabilité du salarié : preuve de la réalité des dégâts causés par un acte volontaire ou la négligence grave du salarié. ▶ Délégué du personnel accusé de faute grave : quand la demande en résolution de son contrat de travail par l'employeur est rejetée, l'employeur doit lui verser les salaires depuis le jour de sa mise à pied et le réintégrer. ▶ Indemnité de départ : l'employeur occupant moins de 20 salariés peut la remplacer par une prolongation du délai de préavis. Cette option doit être exercée dans la lettre de licenciement pour qu'elle s'impose au salarié. Si l'employeur l'exerce ultérieurement, le salarié peut s'y opposer. ▶ DROIT EUROPÉEN : principe général de non-discrimination en fontion de l'âge : interdiction de priver le salarié d'une indemnité de licenciement au seul motif du droit à une pension de vieillesse. Le juge national doit laisser inappliquées toutes dispositions nationales contraires à ce principe.

mars 2016	**N°03/16**	▶ Frais de formation : remboursement par le salarié qui démissionne, malgré une clause du contrat prévoyant un paiement par l'employeur. ▶ Notion d'unité économique et sociale: application à différentes sociétés d'un groupe établies en Allemagne, au Royaume-Uni et au Luxembourg. ▶ Licenciement pour faute grave : à défaut de poursuites pénales, une arrestation sur le lieu de travail constitue un fait unique et l'absence pendant le service de ce jour ne constitue pas une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. ▶ Licenciement d'un salarié reclassé en interne : l'indemnité de départ ne tient pas compte de l'indemnité compensatoire perçue. ▶ DROIT EUROPÉEN : les marins grecs résidant en Grèce et engagés par une société ayant son siège statutaire dans un Etat tiers et son siège effectif en Grèce bénéficient de la protection du droit de l'Union en cas d'insolvabilité de cette société.
février 2016	**N°02/16**	▶ Modification du contrat de travail : la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement avec préavis. ▶ Licenciement pour motifs économique : le motif tiré de la suppression de poste est contre-dit par le remplacement du salarié licencié par un autre salarié exerçant les mêmes fonctions, mais percevant un salaire moins élevé. L'employeur aurait dû tenter de conserver l'emploi du salarié moyennant une modification de ses conditions de travail. ▶ Licenciement pour faute grave : une gifle donnée à son supérieur de manière réfléchie dépasse le stade d'une injure et est donc d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, même pendant une période de préavis. ▶ DROIT EUROPÉEN : les prestations de vieillesse servies par un régime de pension professionnel par capitalisation et celles servies par un régime de pension légal par répartition constituent des prestations équivalentes au sens du règlement sur la coordination des régimes de sécurité sociale dans l'UE.
janvier 2016	**N°01/16**	▶ Licenciement abusif : l'indemnisation pour licenciement abusif doit être aussi complète que possible et la perte d'un éventuel fait partie du préjudice à indemniser. ▶ Transaction : si le salarié veut en invoquer la caducité, il doit restituer les montants reçus par application de la transaction et maintenir les procédures en cours. ▶ Licenciement pour insuffisance professionnelle : justifié par la non-atteinte des objectifs professionnels fixés dans les avenants du contrat du travail en cas de faute ou désinvolture du salarié. ▶ Maladie d'un salarié : avertissement le 1er jour par e-mail, envoi du certificat le 1er jour mais réception 5 jours après, licenciement avec effet immédiat abusif. ▶ DROIT EUROPÉEN : le droit de l'Union n'exige pas que le droit au congé annuel payé déjà acquis soit rétroactivement recalculé en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein.

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.

La Chambre des salariés a réalisé 3 Better Work au courant de l'année 2016 portant sur les thèmes suivants :

11 novembre 2016	**N° 3**	▸ La flexibilité du temps de travail au Luxembourg ▸ Arbeitszeitflexibilität in Luxemburg
14 juin 2016	**N° 2**	▸ Burnout au travail au Luxembourg ▸ Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg
10 mars 2016	**N° 1**	▸ Le harcèlement moral au travail au Luxembourg ▸ Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg

cible l'éducation nationale, la formation continue ainsi que différents événements organisés par le Luxembourg Lifelong Learning Center.

La Chambre des salariés a réalisé 10 Go Formation au courant de l'année 2016.

14 décembre 2016	**N° 10**	▸ Le congé individuel de formation (CIF) en 2016 ▸ Euroskills Göteborg 2016 - 2 médailles d'excellence pour le Luxembourg
17 novembre 2016	**N° 9**	▸ Les aides financières au Luxembourg pour études supérieures ▸ L'enseignement supérieur au Luxembourg
19 octobre 2016	**N° 8**	▸ Partenariat : Chambre des salariés - comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie ▸ Prise de position de la CSL sur le dispositif de la formation professionnelle quant à la situation actuelle et aux défis futurs
20 septembre 2016	**N° 7**	▸ Rencontre entre les étudiants du master « management de projets logistiques » de Paris et de Luxembourg ▸ Nouveautés du LLLC pour la rentrée 2016 : - formations dans les domaines du « Web » et des réseaux informatiques ; - environnement et espace numérique de travail « Moodle_LLLC » .
22 juillet 2016	**N° 6**	▸ Remise des diplômes des cours du soir du LLLC ▸ Cours du soir : les chiffres clés de l'année scolaire 2015/2016 ; ▸ Remise des certificats ECDL : 325 élèves des sections administratives et commerciales à l'honneur.
21 juin 2016	**N° 5**	▸ L'évolution nécessaire de l'apprentissage en Europe
12 mai 2016	**N° 4**	▸ « La formation professionnelle continue au Luxembourg : une réforme est nécessaire »
14 avril 2016	**N° 3**	▸ Séance académique « 20 ans de formations universitaires en formation continue au Luxembourg organisées par la CSL »
9 mars 2016	**N° 2**	▸ « La formation professionnelle continue - une réforme globale est nécessaire »
19 janvier 2016	**N° 1**	▸ Le délégué à la sécurité et à la santé, un acteur incontournable en matière de prévention des risques professionnels

7. LES SITES INTERNET DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

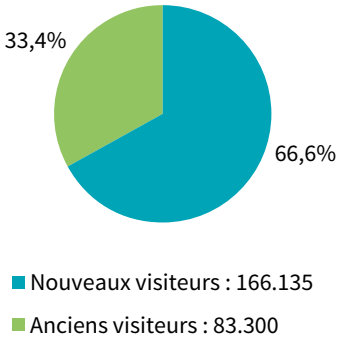
Chaque entité propre de la Chambre des salariés, à savoir le LLLC et le CEFOS, possède son propre site internet et est également repris sur la page d'accueil du site principal www.csl.lu.

Le but est de fournir sur une même plateforme, les informations utiles aux internautes dans les domaines économiques et sociaux les plus variés ainsi que dans le domaine de la formation et de l'éducation.

Les sites www.csl.lu et www.LLLC.lu restent aussi en 2016, les principaux outils de communication de la Chambre des salariés sur Internet, comme en témoignent les chiffres suivants :

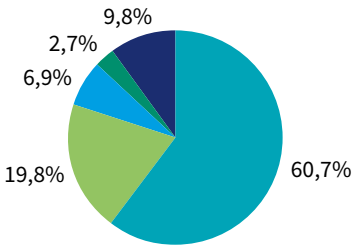
Site www.csl.lu - Statistiques du 01.01.2016 au 01.12.2016

Nouveaux/anciens visiteurs :

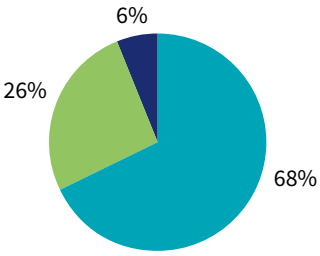


172.672
visiteurs uniques

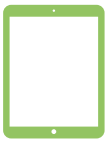
Géographie des visiteurs :



Appareils de connection :



169.458 connections

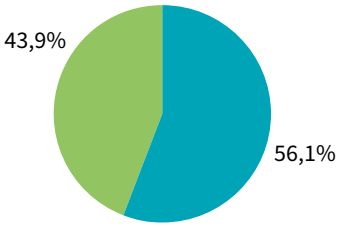


15.206 connections

64.771 connections

Site www.LLLC.lu - Statistiques du 01.01.2016 au 01.12.2016

Nouveaux/anciens visiteurs :

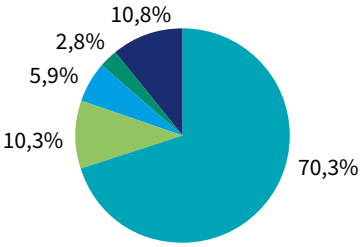


- Nouveaux visiteurs : 81.016
- Anciens visiteurs : 63.480

710.878
pages vues

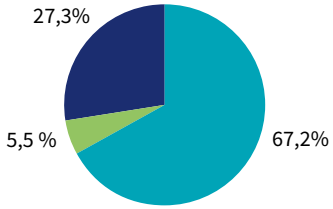
84.201
visiteurs uniques

Géographie des visiteurs :



- Luxembourg : 101.539 Sessions
- France : 14.836 Sessions
- Belgique : 8.483 Sessions
- Allemagne : 4.077 Sessions
- Autres : 15.561 Sessions

Appareils de connection :



97.111
connections

7.888
connections

39.497
connections

NOTES

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

SIÈGE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)
18 rue Auguste Lumière I L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 | F 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER
La formation continue de la Chambre des salariés

13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER (LLLC)
T 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu

LE CENTRE DE FORMATION SYNDICALE (CFSL)
T 27 494 300 | F 27 494 350
www.cfsl.lu | cfsl@cfsl.lu

CEFOS
CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES REMICH

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)
12 rue du Château
L-5516 Remich
T 27 494 500 | F 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu