

RAPPORT D'ACTIVITÉ **2015**



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



Jean-Claude Reding
Président de la CSL

AVANT-PROPOS

L'année 2015 s'est placée sous le signe de la continuité ; la Chambre des salariés a effectué ses tâches habituelles de formation, de représentation, de conseil, d'information et de consultation.

Les analyses menées au cours de l'année indiquent ou confirment des tendances nouvelles et anciennes. Le tout jeune index portant sur la qualité des emplois commence à pointer l'érosion de la qualité des conditions de travail au Luxembourg, constat corroboré par ailleurs au niveau international. De son côté, notre Panorama social n'a pas pu éviter d'observer la poursuite de la montée des inégalités au Luxembourg, avec un indicateur phare du risque de pauvreté qui se dégrade inexorablement.

La réforme fiscale annoncée par le gouvernement constitue une belle occasion d'inverser ces tendances, par des mesures suggérées dans notre classique avis budgétaire telles que l'abolition immédiate de l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire, l'augmentation des forfaits universels pour frais et dépenses, l'adaptation du barème d'imposition du revenu des personnes physiques, la prolongation de l'indemnisation en cas de chômage, l'augmentation du salaire social minimum et du revenu minimum garanti, etc.

Toutefois, cette année fut aussi marquée par la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne au cours du deuxième semestre, événement qui a par conséquent coïncidé avec le point culminant des activités de notre Chambre.

En effet, la Chambre des salariés a souhaité profiter de cette opportunité pour organiser un colloque à dimension internationale qui a permis de faire ressortir, en matière de gouvernance économique et financière, d'inégalités et de redistribution ainsi que de droit social et de conditions de travail des salariés en Europe, des enseignements et des pistes d'action pour, enfin, piloter l'Europe vers le succès.

Vous pouvez télécharger les actes de ce colloque sur notre site www.csl.lu.

C'est en effet un constat de plus en plus partagé, entretemps au-delà des milieux syndicaux : 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.

En mettant plus de poids sur des travaux concernant les dossiers européens, la Chambre des salariés s'efforce de contribuer à ce que ces constats trouvent leur reflet dans des actions politiques concrètes. Si de premiers soubresauts d'une prise de conscience européenne des errements passés dans le chef de la Commission européenne pourraient laisser présager qu'une situation figée est en train de se transformer en un mouvement constructif, les actions concrètes, résolues et d'envergure pour tenter de réanimer l'Europe font toutefois toujours cruellement défaut.

Bonne lecture.

Luxembourg, mars 2016

PARTIE I : La Chambre des salariés se présente 6

1. LA STRUCTURE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)	9
1.1. Les membres de l'Assemblée plénière	9
1.2. Les membres du Comité	12
1.3. Les 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 CHAMBRE DES SALARIÉS DANS LES ORGANES EXTERNES	16
2.1. Désignation des délégués des organismes de la Sécurité sociale et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale	16
2.2. Liste des membres et collaborateurs de la CSL dans les différentes commissions externes	18
2.3. Liste des membres et des collaborateurs de la CSL dans les commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire technique	20

SOMMAIRE

PARTIE II : Le bilan des activités en 2015 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
2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ	29
2.1. Un budget social en trompe-l'œil	29
2.2. La réforme des prestations familiales	30
2.3. Le plan hospitalier	31
2.4. La Société à Responsabilité Limitée Simplifiée	32
2.5. La transposition nationale de la directive sur les marchés publics – importance de l'aspect social	34
2.6. Les critères de l'emploi approprié	34
2.7. Les mesures en faveur de l'emploi	36
2.8. Les sociétés d'impact sociétal	37
2.9. La préretraite	39
2.10. L'organisation du casier judiciaire	40
2.11. La maison de l'orientation	43
2.12. L'école préscolaire et primaire de recherche fondée sur la pédagogie inclusive	43
2.13. L'école internationale publique à Differdange	44
2.14. L'accès collectif à la formation professionnelle continue	44

3. LES ÉTUDES ET PRISES DE POSITION	45
3.1. L'étude du FMI - Indexation et salaire minimum	45
3.2. Panorama social 2015	46
3.3. Consultation de la Commission européenne sur une éventuelle révision de la directive « temps de travail »	47
3.4. Quality of work Index : un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés	49
4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE	53
4.1. La formation professionnelle initiale – l'apprentissage	53
4.1.1. La « réforme de la réforme » de la formation professionnelle	54
4.1.2. Le bilan des contrats d'apprentissage	55
4.1.3. La validation des acquis de l'expérience	55
4.2. La formation continue pour adultes du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)	56
4.2.1. Les cours du soir	56
4.2.2. Les séminaires	59
4.2.3. Les formations universitaires	59
4.2.4. Les formations spécialisées	61
4.2.5. Les Centres de certification IT du LLLC	62
4.3. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale (CFSL)	63
4.3.1. La formation syndicale	63
4.3.2. Le bilan en chiffres	65
4.4. Le Centre de Formation et de Séminaires : le CEFOS	69
4.5. Service d'aide aux victimes de stress au travail : la « Stressberodung »	71

PARTIE III : La politique d'information en 2015 **72**

1. LES RELATIONS PRESSE	75
1.1. Les conférences de presse et les communiqués de presse	75
1.1.1. Les conférences de presse	75
1.1.2. Les communiqués de presse	75
2. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES ET SÉANCES D'INFORMATION	77
2.1. Les conférences publiques	77
2.2. Les séances d'information	80
3. LES RENCONTRES	80
3.1. Les rencontres entre les membres de la CSL	80
3.2. La CSL à la rencontre de ses ressortissants et futurs ressortissants	81
3.3. Les rencontres annuelles de la CSL avec les chargés de cours et les lauréats des formations du LLLC	82
4. LES PUBLICATIONS	84
4.1. Les publications classiques	84
4.2. Les newsletters	87
5. LES SITES INTERNET DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS	93



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 électorale 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 2015, la CSL compte quelque 445.000 ressortissants.

Sa mission - identique à celle des autres chambres professionnelles - 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. Elle veille à l'observation de la législation et des règlements applicables à ces derniers ;
- ▶ 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, 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 31.12.2015

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

GRUPE
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

GRUPE
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

GRUPE
5

Autres services



ALVES DA SILVA
Maria Das Dores
>OGBL



CONTER
Céline
>LCGB



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



SCHNEIDER
Gérard
>OGBL

6

GROUPE

Administrations et entreprises publiques



HUTMACHER
Charles
>LCGB



SCHOLZEN
Guy
>OGBL



VITALI
Sandy
>OGBL



WEYLAND
Nico
>OGBL

7

GROUPE

Santé et action sociale



BECKER
Nathalie
>OGBL



BECKER
Paul
>OGBL



FEIEREISEN
Pierrot
>LCGB



FICKINGER
Alain
>OGBL



HOFFMANN
Léonie
>OGBL



JANSA
Sylvie
>OGBL

8

GROUPE

Agents actifs et retraités de la CFL



BROCKER
Camille
>SYPROLUX



GREIVELDING
Guy
>FNCTTFEL



WENNMACHER
Nico
>FNCTTFEL

9

GROUPE

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.	HAAS Pierre	OGB-L
2.	BACK Alain	ALEBA	14.	HOFFMANN Emile	LCGB
3.	BIRMANN Martine	ALEBA	15.	HOFFMANN Nico	LCGB
4.	CHEVIGNE Daniel	OGB-L	16.	HÜBSCH Fernand	OGB-L
5.	COLLIN Vincent	OGB-L	17.	KREMER Henri	OGB-L
6.	CONTER Georges	LCGB	18.	KRIER Joël	OGB-L
7.	COUGOUILLE Michel	OGB-L	19.	ROELTGEN André	OGB-L
8.	DURY Patrick	LCGB	20.	SCHIMOFF Serge	OGB-L
9.	FICKINGER Alain	OGB-L	21.	SCHNEIDER Gérard	OGB-L
10.	FLICK Philippe	OGB-L	22.	SCHOLZEN Guy	OGB-L
11.	FORNIERI Robert	LCGB	23.	WENNMACHER Nico	FNCTTFEL
12.	GLESENER Marc	ALEBA	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.	AZZOLIN Jean-Marie	OGB-L	15.	FERRAI Samuel	OGB-L
4.	AREND Roland	LCGB	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	11.	GREIVELDING Guy	FNCTTFEL
2.	ANEN Edmée	OGB-L	12.	HÜBSCH Fernand	OGB-L
3.	BLUM John	LCGB	13.	HUTMACHER Charles	LCGB
4.	BROCKER Camille	SYPROLUX	14.	KRIER Joël	OGB-L
5.	COLLIN Vincent	OGB-L	15.	NUNES PINTO José	OGB-L
6.	CONTER Georges	LCGB	16.	PIZZAFERRI René	OGB-L
7.	COUGOUILLE Michel	OGB-L	17.	ROELTGEN André	OGB-L
8.	DA SILVA BENTO Manuel	OGB-L	18.	WEYLAND Nico	OGB-L
9.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB	19.	ZANON Angelo	OGB-L
10.	FORNIERI Robert	LCGB			

Les 22 membres de la Commission de la formation

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

Les 15 membres du Comité à l'égalité

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

Les 9 membres de la Commission des finances

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

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

En 2015, en plus des 9 Assemblées plénières et des 11 réunions du Comité, ces Commissions ont compté un total de 30 réunions de travail :

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

1.5. Le secrétariat

La Chambre des salariés occupe 3 bâtiments. Elle comptait 74 collaborateurs en 2015.

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 SALAIRES
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)



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
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)



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
Lynn Schneider
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. Désignation des délégués des organismes de la Sécurité sociale et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale

Juridiction du travail de Luxembourg

Membres effectifs :

Edmond Becker
Michel Di Felice
Claude Heirend
Martine Mirkes
Carlo Fernand Gales
Armand Drews
Jeannot Kolber
Marco Majerus
Jean-Claude Gilbertz
Jean-Marie dit Jim Schneider
Chris Scott

Membres suppléants :

Emile Jean Lorang
Guy Fettes
Manuel Da Silva Bento
Patrick Ourth
Nicolas Reichling
Jean Reusch
Stéphanie Lopes Trindade
Joël Scholtes
Gilbert Rumé
Nico Walentiny
Roberto Scolati

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

Membres effectifs :

Alain Fickinger
André Gilbertz
Sylvie Jansa
Alain Marx
Alain Persico
Charles Hutmacher
Patrick Decker

Membres suppléants :

Alain Thill
Tania Muller
Alain Nickels
José Nunes Pinto
Sabrina Pereira
Marco Hübsch
March Bartholmé

Juridiction du travail de Diekirch

Membres effectifs :

Guy Scholzen
Raymond Serres
Nico Weyland
Michel Godfroid
Roland Arend
Nico Diedenhofen

Membres suppléants :

Paul Becker
Antonio Da Fonseca
Pierette Gross
Miguel Rodrigues
Jean Blum
Carlo Krier

Caisse nationale de santé

Membres effectifs :

Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, René Pizzaferrri, Christophe Knebelier

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 Knebler, 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 Knebler, Christian Hoeltgen
Membres suppléants : André Roeltgen, Erwin Nickels, Robert Racké, Nico Reichling, Léon Jenal, Corinne Ludes, Siggie 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 Pizzaferrì, Gabriel Di Letizia, Jean-Marie dit Jim Schneider
Membres suppléants : Fernand Gales, Angelo Zanon, Christophe Knebler, Micky Grulms

Association d'assurances contre les accidents

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Daniel Chevigné, Chantal Gautrel, Alain Thill, Christophe Knebler, 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 : Vincent Jacquet
Membre suppléant : René Pizzaferrì

2.2. Liste des membres et collaborateurs 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 : René Pizzaferrì

Fonds interculturel

Représentant : Jean-Claude Reding

Conseil d'administration de la Croix-Rouge luxembourgeoise

Représentant : Jean-Claude Reding

Commission de grâce

Représentant : René Pizzaferrì

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

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

Représentants : Nathalie Moschetti, Carlo Frising

Commission consultative devant encadrer la formation des conducteurs professionnels

Représentants : Marcel Breuskin, Roger Melmer, Françoise Schmit, 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 artisanal

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Commission chargée de la réception des examens en vue de l'obtention du certificat de formation spéciale en matière d'ADR

Représentants : Fernand Speltz, Françoise Schmit

Conseil d'administration de l'école professionnelle de Differdange

Représentant : Michel Di Felice

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

Représentant : Roger Melmer

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

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 du Lifelong Learning – Stratégie lifelong learning****Représentants :** Roger Melmer, Carlo Frising

2.3. Liste des membres et des collaborateurs 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 2015

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 évidemment au cœur de la procédure législative. Elle rend des avis sur des projets de loi et de règlement 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. 25-44).
- ▶ 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. 45-53).
- ▶ 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. 53-71).

1. LES AVIS

En 2015, 75 projets de loi et de règlement, dont la liste figure ci-dessous, ont été avisés. Le résumé des avis les plus importants sont ci-après.

1.1. Les avis évacués par la Commission économique

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Limitations de vitesse	Projet de règlement grand-ducal
Administration de la Nature et des Forêts	Projet de loi n° 6924
Contrôle technique (Amendements)	Projet de règlement grand-ducal
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2016 et projet de loi de programmation pluriannuelle	Projets de loi n° 6900 et n° 6901
Échange automatique de renseignements en matière fiscale (Amendements)	Projet de loi n° 6858
Modification à la législation fiscale et amendements	Projet de loi n° 6891
Utilisation rationnelle de l'énergie	Projet de règlement grand-ducal
Sécurité civile	Projet de loi n° 6861
Centre national d'intervention et de secours	Projet de loi n° 6778
Émissions industrielles	Projet de loi n° 6907
Protection des eaux du barrage de la Haute-Sûre	Projet de loi
Zones de protection autour de captages d'eau	Projets de règlements grand-ducaux
Travaux à la station de traitement SEBES	Projet de loi n° 6906
Conseil d'État I	Proposition de loi n° 6821
Conseil d'État II	Projet de loi n° 6875
Fiscalité des personnes morales	Projet de loi n° 6847 et projet de règlement grand-ducal
Registre de commerce et des sociétés (SARL-S)	Projet de règlement grand-ducal
Indemnités CNFP	Projet de règlement grand-ducal
Bail commercial	Projet de loi n° 6864

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Échange automatique de renseignements en matière fiscale	Projet de loi n° 6858
Impôt dans l'intérêt des services de secours	Projet de loi n° 6862
Permis de pêche	Projet de règlement grand-ducal
Transfert du siège du FNR	Projet de règlement grand-ducal
Adaptations réglementaires suite à l'abolition des districts	Projet de règlement grand-ducal
Gaz à effet de serre fluorés	Projet de loi n° 6242 et projet de règlement
Prévention et réparation des dommages environnementaux	Projet de règlement grand-ducal n° 5877
Gestion des déchets II	Projet de règlement grand-ducal n° 6771
Installations de combustion	Projet de règlement grand-ducal
Programme directeur de l'aménagement du territoire	Projet de règlement grand-ducal
Substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques	Projet de règlement grand-ducal
Accord UE / Islande sur le Protocole de Kyoto	Projet de loi n° 6834
Administration de l'Environnement	Projet de loi
Approbation de conventions fiscales	Projet de loi n° 6826
Produits phytopharmaceutiques I	Projet de règlement grand-ducal
Produits phytopharmaceutiques II	Projet de règlement grand-ducal
Administration transparente et ouverte	Projet de loi n° 6810
Abattement dépendance et impôt d'équilibrage budgétaire temporaire	Projet de règlement grand-ducal
Identification des personnes physiques	Projet de loi n° 6807
Services de taxis	Projet de règlement grand-ducal
FATCA	Projet de loi n° 6798
POST Luxembourg	Projet de loi n° 6794
Obligations de l'État du pavillon en matière de sécurité maritime	Projet de règlement grand-ducal
Modifications du Code de la route	Projet de règlement grand-ducal
Société à Responsabilité Limitée Simplifiée	Projet de loi n° 6777
Gestion des déchets	Projet de loi n° 6771 et projet de règlement grand-ducal
Règlement extrajudiciaire des litiges de consommation	Projet de loi n° 6769
Obligations en matière d'efficacité énergétique	Projet de règlement grand-ducal
Modération d'impôt pour enfants	Projet de règlement grand-ducal

1.2. Les avis évacués par la Commission sociale

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Société d'impact sociétal (Amendements)	Projet de loi n° 6831
Égalité femmes/hommes	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Mesures en faveur de l'emploi	Projet de loi n° 6904
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Facteur de revalorisation des pensions	Projet de règlement grand-ducal
Modifications du Code du travail	Extrait des projets de lois réglant les relations entre État et les communautés religieuses modifiant le Code du travail
Subvention de loyer	Projet de règlement grand-ducal
Maladies professionnelles	Projets de règlements grand-ducaux
Commission paritaire "ASFT"	Projet de règlement grand-ducal
Activités de modification corporelle	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Prestations familiales (Règlement grand-ducal)	Projet de règlement grand-ducal
Prestations familiales	Projet de loi n° 6832
Société d'impact sociétal II	Projet de règlement grand-ducal
Société d'impact sociétal	Projet de loi n° 6831
Inspection et visite des navires	Projet de règlement grand-ducal
Critères de l'emploi approprié	Projet de règlement grand-ducal
Poste de nuit (Prétraite)	Projet de règlement grand-ducal
Prétraite	Projet de loi n° 6844
Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe	Projet de loi n° 6863
Agrément des gestionnaires de services d'éducation et d'accueil des enfants	Projet de règlement grand-ducal
Réutilisation des informations du secteur public	Projet de loi n° 6811
Bail à usage d'habitation	Projet de loi n° 6610
Subvention de loyer (Amendements)	Projet de loi n° 6542 et projet de règlement grand-ducal
Assurance accident - bonus/malus	Projet de règlement grand-ducal
Casier judiciaire	Projet de loi n° 6820 et projet de règlement grand-ducal
Accueil d'enfants et de jeunes (Amendements 2)	Projet de loi n° 6410
Statut des artistes	Projets de règlement grand-ducal
Adaptations du Code du travail	Projet de loi
Blessures par objets tranchants dans les secteurs hospitalier et sanitaire	Projet de règlement grand-ducal n° 6780
Plan hospitalier national	Projet de règlement grand-ducal
Transposition de la directive "Marchés publics" 2014/24/UE - Volet social	Proposition de texte de la CSL
Profession de psychologue	Projet de loi n° 6578
Carte de stationnement pour personnes handicapées	Projet de règlement grand-ducal
Passeport biométrique	Projet de règlement grand-ducal
Adaptation du salaire social minimum	Projet de loi n° 6766

1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Indemnisation aux membres des équipes d'évaluation	Avant-projet de règlement grand-ducal
Accès collectif à la formation professionnelle continue	Projet de loi
Indemnités d'apprentissage	Avant-projet de règlement grand-ducal
Examens de fin d'études	Projet de règlement grand-ducal
École internationale publique à Differdange	Projet de loi n° 6818
Apprentissage transfrontalier	Projet de règlement grand-ducal
Formation éducateur en alternance	Projet de règlement grand-ducal
École préscolaire et primaire de recherche fondée sur la pédagogie inclusive	Projet de loi n° 6804
Profession d'orthophoniste	Projet de règlement grand-ducal
Maison de l'orientation	Projet de loi n° 6787
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD sur la progression des élèves de la formation professionnelle)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD fixant les procédures et les organismes sur le droit de former)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD relatif à la fin et à la résiliation du contrat d'apprentissage)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD sur les stages de la formation professionnelle)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD fixant les indemnités dues aux commissaires, membres des équipes d'évaluation, experts et surveillants des projets intégrés)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD déterminant le fonctionnement du comité à la formation prof. et l'indemnisation de ses membres)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD relatif au fonctionnement et l'indemnisation de l'autorité nationale pour la certification professionnelle)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle (Projet RGD relatif à la commission spéciale de la formation professionnelle de base ainsi que l'indemnisation de ses membres)	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de la formation professionnelle	Projet de loi n° 6774

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Un budget social en trompe-l'œil

Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2016.

Projet de loi relative à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2015 – 2019.

Dans sa présentation du budget, le ministre des Finances a mis en avant les trois traits principaux du budget : continuité, fiabilité et solidarité. Solidarité parce que près de la moitié des dépenses budgétaires seraient constituées par des prestations sociales, des transferts à la Sécurité sociale, des aides et subventions.

Néanmoins la Chambre des salariés (CSL) souligne l'artificialité du caractère social de ce budget : certes, les dépenses sociales progressent mécaniquement en valeur absolue, mais elles affichent en réalité une baisse relative. Ce constat est d'autant plus regrettable que, face à une croissance économique qui s'est consolidée, une croissance de l'emploi dynamique, des finances publiques qui, hors mesures, se redressent, la situation sociale continue incontestablement à se détériorer en termes de qualité de l'emploi, de chômage et de risque de pauvreté (particulièrement chez les chômeurs de longue durée et les familles avec enfants).

La poursuite du « Spuerpak » (lancé l'an dernier à la même époque et dont les mesures sont socialement déséquilibrées et touchent dans leur très large majorité les ménages en visant des éléments du modèle social luxembourgeois) est non seulement superflu, mais il ne permet pas non plus de remédier à ces évolutions négatives, au contraire. S'il se voit accordé un triple A économique et financier, le Luxembourg manque en revanche de beaucoup le triple A social. Et ce n'est pas donc pas ce budget social en trompe-l'œil qui inversera les tendances.

Au vu des bonnes performances macroéconomiques, de la bonne tenue des finances publiques, de la persistance du chômage, notamment de longue durée, il faut noter dans ce contexte qu'il y a eu au Luxembourg une forte hausse du taux de risque de pauvreté depuis le milieu des années 1990, qui n'a pas touché de la même façon les différents types de ménages.

L'arbre du projet de budget ne doit pas cacher la forêt constituée par toutes les mesures d'économie du paquet lui-même ; pas de nouvelles mesures autres que celle du paquet d'épargne, certes, mais, comme

celui-ci n'a pas encore été parachévé, de facto, sa poursuite constitue des mesures supplémentaires réalisées au détriment des ménages et des salariés.

Si les ménages ont été particulièrement touchés par les mesures de réduction des dépenses toujours à l'œuvre, ils le sont également par les mesures du « Spuerpak » au niveau des recettes. Une autre mesure qui grève le portefeuille des ménages est la hausse en 2015 des taux de la TVA de 2 points de pourcentage sur tous les produits, à l'exception de ceux taxés au taux super-réduit. Il faut encore ajouter à cela l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire qui est lui aussi entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

De l'analyse de la CSL, il résulte que le projet de budget ne devrait pas avoir pour objectif principal de réaliser des économies significatives, mais de donner plutôt la priorité à la lutte contre le chômage et à la bataille de l'emploi.

Plusieurs mesures d'urgence s'imposent : abolition immédiate de l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire ; augmentation du crédit d'impôt pour salariés et, entre autres, des forfaits universels pour frais et dépenses ; adaptation du barème d'imposition du revenu des personnes physiques en aplanissant notamment le « Mëttelstandsbockel » ; prolongation de l'indemnisation en cas de chômage ; retrait, voire adaptation de la réforme des prestations familiales par l'augmentation massive du montant uniforme y prévu en tenant compte du montant moyen actuellement versé et des pertes occasionnées par la désindexation depuis 2006 ; augmentation du salaire social minimum qui, en comparaison internationale, se situe à un niveau plutôt faible au Luxembourg si on le rapporte au salaire médian ; ajustement des montants du revenu minimum garanti à l'évolution réelle des salaires en compensant notamment les non-adaptations de 2013 et 2015.

On le sait, ces mesures d'économie sont justifiées au nom de l'Union européenne, notamment dans le cadre du semestre européen. En mai 2015, le président de la Commission européenne Jean-Claude Juncker affirmait pourtant « que nous devrions tout faire, nous, notre génération, pour que l'Europe obtienne un triple A social ». Ne pouvant qu'être pleinement d'accord avec ses propos, la CSL attend toutefois les actions correspondantes. Or, les politiques menées et poursuivies au niveau de l'Union ne semblent pas viser en priorité cet objectif. D'ailleurs, personne n'a jamais défini précisément les critères qui permettront d'évaluer les performances sociales

de l'Europe, ni qui possède l'autorité suffisante pour attribuer une telle note.

Plutôt qu'une obsession de la consolidation des budgets publics, l'Europe a besoin d'une croissance économique solide, car cette dernière permettra de favoriser l'activité et l'emploi, mais aussi de répondre en partie à la question de l'endettement. De grands investissements publics, au niveau de l'Union, devraient favoriser cette croissance. Au contraire, ont été privilégiées jusqu'ici les diminutions des dépenses et les augmentations d'impôts en particulier pour les classes les moins favorisées. Le résultat a été une aggravation de la récession qui influence négativement l'endettement. Cette politique de l'offre se traduit par des réformes structurelles qui aboutissent à une libéralisation du marché du travail, une mise à mal du secteur public et la précarisation des allocataires sociaux et des retraités.

Une stimulation de la demande par l'État offrirait une solution plus efficiente et plus juste socialement. En effet, l'on peut aussi réduire le taux d'endettement en jouant sur le dénominateur, à savoir la production économique, et pas uniquement sur le numérateur, la totalité des dettes. Mais les contraintes budgétaires instaurées par les traités européens ont empêché la mise en place de politiques de relance à l'échelle de l'Union européenne et rendu la crise pérenne.

Une véritable prise de conscience de l'importance de la dimension sociale de la construction européenne doit se faire au niveau des décideurs européens. Nous avons besoin que les architectes de cette construction ne négligent aucunement ce ciment social indispensable pour maintenir l'édifice droit et robuste face aux tentations tempétueuses des replis nationalistes et xénophobes.

2.2. La réforme des prestations familiales

Projet de loi portant réforme des prestations familiales.

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2007 portant exécution de l'article 123, alinéa 8 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

La CSL rejette la réforme des prestations familiales

L'Assemblée plénière de la Chambre des salariés s'est opposée, dans son avis du 3 novembre 2015, aux projets de loi et de règlement grand-ducal portant réforme des prestations familiales.

Un montant uniforme largement insuffisant

L'introduction de montants uniformes en matière d'al-

locations constitue la grande nouveauté apportée par la réforme, censée entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et être applicable aux enfants nés après cette date. Le montant de l'allocation familiale ne sera plus progressif suivant le nombre d'enfants, mais sera fixé à 265 euros par enfant (y compris l'ancien boni pour enfant, mais hors majoration d'âge), quel que soit le nombre de personnes composant la fratrie. Le même principe de montant uniforme sera appliqué à l'allocation de rentrée scolaire qui passera à 115 euros pour les enfants de moins de 12 ans, et à 235 euros pour les plus âgés.

Si les familles avec 1 enfant ne sont pas lésées par la réforme, la diminution des prestations familiales sera en moyenne de 9% pour les familles avec 2 enfants et de 21% pour les familles avec 3 enfants par rapport à des familles dont les enfants sont nés avant la réforme.

Un montant uniforme, boni pour enfant compris, inférieur au montant moyen actuel sans boni

Si la logique du montant uniforme, par ailleurs critiquable, devait être maintenue, ce dernier devrait bénéficier d'une hausse substantielle. Ce ne serait que justice pour compenser les pertes dues à la réforme ainsi que les manques à gagner déjà supportés eu égard à la non-adaptation des prestations familiales depuis 2006. Une réforme neutre d'un point de vue budgétaire devrait alors au moins s'appliquer, c'est-à-dire qu'il faudrait utiliser l'argent épargné à partir du deuxième enfant pour augmenter le montant uniforme de l'allocation de base. Toutefois, cela risque de ne pas être suffisant.

La somme du boni et de l'allocation familiale de base pour un enfant unique est égale, en 2015, à 262,48 euros. Si l'on se base sur les données de la Caisse nationale des prestations familiales, la moyenne par enfant observée en 2015 est toutefois de 280,08 euros (sans boni pour enfant!). Le montant uniforme de 265 euros, proposé par la réforme, qui comprend déjà le boni est donc inférieur aux chiffres observés précédemment qui, eux, l'excluent. Par ailleurs, si le montant de 262,48 euros avait bénéficié de l'adaptation à l'indice des prix à la consommation, il s'élèverait en 2015 à 309,78 euros. En conséquence, le montant uniforme de la nouvelle allocation familiale devrait tenir compte de ces deux phénomènes et être largement revu à la hausse.

Les enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme sont aussi concernés

Le gouvernement affirme qu'avec la réforme, aucun ménage ne percevra moins que ce qu'il percevait actuellement (à nombre d'enfants bénéficiaires inchangé). Or, cette affirmation ne se vérifie que si l'on exclut l'allocation de rentrée scolaire. L'effet du montant uniforme appliqué à cette allocation va réduire, à partir du 2^e enfant, le montant annuel effectivement perçu par les familles.

En effet, pour un ménage avec 2 enfants de respectivement 8 et 13 ans, l'augmentation des majorations d'âge pour les enfants qui bénéficient en 2015 des allocations familiales ne compense pas la diminution de l'allocation de rentrée scolaire. De fait, avec la réforme, au niveau annuel, il y a une baisse de presque 23 euros des allocations. Mais cette perte va croissante avec le nombre d'enfants.

Les détériorations déjà à l'œuvre et l'adaptation des montants qui fait toujours défaut ...

Depuis le gel des prestations en 2006, 7 tranches indiciaires ont été appliquées, de sorte que la perte annuelle en termes d'allocations familiales, en valeur réelle (y compris l'allocation de rentrée scolaire), pour une famille de 2 parents avec 2 enfants âgés respectivement de 8 et 13 ans s'élève à presque 1 230 euros, ou 19%.

Le texte des projets soumis pour avis ne contient aucune adaptation des montants des prestations familiales, ni à l'indice des prix à la consommation ni aux salaires, et ce malgré l'accord intervenu en novembre 2014 entre le gouvernement et les syndicats. En effet, celui-ci prévoit explicitement que les montants des prestations familiales seront périodiquement adaptés en tenant compte de l'évolution de leur valeur relative par rapport à celle du salaire médian. Dès lors, notre Chambre a demandé instamment au gouvernement de prendre les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de cet accord dans le cadre de la réforme des prestations familiales, et ce tant pour les prestations en espèces que pour les prestations en nature.

... tout comme les mesures annoncées devant concilier la vie familiale et professionnelle

De plus, la concrétisation de toute une série de mesures en faveur de la conciliation de la vie familiale et professionnelle, annoncée par le gouvernement et espérée par les salariés, se fait toujours attendre, à savoir la flexibilisation des périodes de congé parental, la possibilité d'offrir un droit temporaire au travail à temps partiel, la gratuité de l'accueil des enfants, la promotion des prestations en nature par rapport aux prestations en espèces, l'introduction de comptes épargne-temps.

2.3. Le plan hospitalier

Projet de règlement grand-ducal établissant le plan hospitalier national et déterminant les missions et la composition minimale des structures d'évaluation et d'assurance qualité des prestations hospitalières et les modalités de coordination nationale de ces structures.

Un dispositif géré exclusivement par des mesures de réduction des dépenses au détriment du patient

La Chambre des salariés a émis, le 5 mars 2015, son avis relatif au projet de règlement grand-ducal établissant

le plan hospitalier et déterminant les missions et la composition minimales des structures d'évaluation et d'assurance qualité des prestations hospitalières ainsi que les modalités de coordination nationale de ces structures.

À titre liminaire, la CSL critique tout d'abord le fait que le plan hospitalier, au lieu d'être réglé par la loi, fait l'objet d'un règlement grand-ducal échappant au vote du parlement, ceci d'autant plus que ce plan constitue une composante importante de la politique nationale de santé et est financé jusqu'à concurrence de 80% par l'État. Dans le même ordre d'idées, elle soulève l'absence de chiffres actualisés et vérifiables dans le projet de texte ainsi que les conséquences qui en résultent.

La réduction de la dotation maximale de lits : contre-productive et au détriment du patient

En ce qui concerne la réduction programmée du nombre de lits, la CSL est d'avis que compte tenu d'une augmentation des cas d'hospitalisation due à un accroissement et un vieillissement de la population, ainsi que de l'augmentation de pathologies notamment liées au stress, une telle initiative est contre-productive, ceci d'autant plus qu'il est fait abstraction des flux de patients en provenance de la Grande Région qui peuvent générer, en raison des fermetures récentes ou à venir de certains hôpitaux outre-frontières, des goulots compromettant l'accessibilité et la qualité des soins hospitaliers au Luxembourg.

En vue de générer des réductions de dépenses qui ne se font pas sur le dos des patients, la CSL tient à signaler qu'une meilleure planification hospitalière implique une meilleure utilisation dans le temps et dans l'espace des établissements et équipements. Ainsi, notre Chambre propose, en vue de réduire les dépenses hospitalières, que les hôpitaux et laboratoires se mutualisent davantage en vue de réaliser leurs achats communs d'équipements médicaux et de médicaments. De même, elle est d'avis qu'un des obstacles majeurs pour une meilleure planification hospitalière est la médecine libérale, sujet qui n'est même pas abordé dans le plan hospitalier.

La médecine libérale : un obstacle pour une meilleure organisation au sein des hôpitaux et une réduction des dépenses

La soumission générale des médecins, dans les hôpitaux, au statut de salarié entraînerait une meilleure coordination entre activités régulières et médecine d'urgence, mais surtout entre médecins et personnel médical et paramédical au niveau de l'organisation du travail. Cela aurait également un effet bénéfique sur les dépenses hospitalières dans la mesure où cesseraient la tarification à l'acte et, par-là, l'intérêt purement financier des médecins à multiplier les actes médicaux et, donc, la pratique de la surenchère de l'offre entre établissements hospitaliers laquelle, jusqu'à présent,

a attisé plutôt une concurrence malsaine qu'une collaboration fructueuse et dynamique au bénéfice du patient.

La création de centres de compétences : plus de questions que de réponses

En ce qui concerne la création de centres de compétences (entités organisationnelles qui rassemblent à l'intérieur d'un ou de plusieurs établissements hospitaliers des ressources d'un ou de plusieurs services assurant une prise en charge interdisciplinaire intégrée de patients présentant une pathologie ou un groupe de pathologies), la CSL craint qu'elle ne reste lettre morte, alors qu'il est peu probable qu'au niveau de la Fédération des hôpitaux luxembourgeois, on arrive à un consensus pour introduire de telles demandes. En outre, elle redoute que les services d'urgence ne soient plus assurés en fonction des besoins sanitaires du pays ainsi que le risque d'aggraver, encore davantage, le déséquilibre entre régions en ce qui concerne l'accès universel à ces services et le maintien de la qualité des prestations.

Le virage ambulatoire : remise en question de l'accès universel aux soins hospitaliers et de l'encadrement médical des patients

En ce qui concerne les soins ambulatoires et l'hospitalisation de jour, la CSL ne peut vérifier le bien-fondé des chiffres dont se prévaut le projet de texte, ceci d'autant plus qu'aucune conclusion n'est tirée de ces chiffres, à les supposer exacts. En outre, il est plus qu'étonnant que le gouvernement élabore un plan hospitalier en faisant abstraction des décideurs et des infrastructures de la Grande Région.

La CSL craint qu'avec la réduction du nombre de lits non justifiée par des considérations médicales, le nombre de chambres individuelles en 1^{re} classe risque d'augmenter et d'accentuer le goulot d'étranglement au niveau de l'accès universel des patients aux prestations hospitalières.

Concernant le virage ambulatoire, la CSL tient à considérer qu'un tel projet, quitte à réduire dans un premier temps les dépenses du budget de chaque établissement hospitalier, risque d'augmenter à moyen et à long terme les dépenses de l'assurance maladie en l'absence de structures capables de prendre en charge l'encadrement postopératoire des patients.

Le Comité d'évaluation et d'assurance qualité des prestations hospitalières : à la fois juge et partie

Concernant le comité chargé de l'évaluation et de l'assurance de la qualité des prestations hospitalières, la CSL a de sérieuses réserves quant à l'impartialité et l'objectivité de cet organe, alors que celui-ci est présidé par le directeur de l'établissement hospitalier qui désigne tant le coordinateur qualité que le représentant du conseil médical.

2.4. La Société à Responsabilité Limitée Simplifiée

Projet de loi ayant pour objet d'instituer la société à responsabilité limitée simplifiée et portant modification de :

1) *la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ; et*

2) *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.*

Au mois de février 2015, le gouvernement a déposé un projet de loi tendant à créer une nouvelle forme de société à responsabilité limitée, la S.à r.l.-S, une S.à r.l. simplifiée, et ceci dans le but de stimuler l'esprit d'entreprise en facilitant l'accès à la création d'entreprise par la réduction des coûts à la constitution, un processus d'établissement plus simple, rapide et efficace, et surtout une réduction des exigences relatives au capital social (souvent perçues comme un obstacle difficile à surmonter). Ce type de société s'adressera aux personnes physiques qui souhaitent démarrer une activité qui nécessite peu de capitaux.

Cette démarche s'inscrit dans une tendance au niveau des États membres de l'UE de créer des régimes simplifiés de société pour le démarrage de certaines activités.

Le régime de cette S.à r.l.-S prend appui sur le régime de la S.à r.l. « classique » dont les règles restent applicables sauf à ce que les règles relatives à la S.à r.l.-S en disposent autrement.

Pour faciliter la création d'une S.à r.l.-S, le texte prévoit qu'elle pourra être constituée par acte sous seing privé. Le texte ajoute ici simplement une option supplémentaire, la société pourra également être constituée par acte spécial ou notarié.

Le texte prévoit ensuite que le capital social de départ est au minimum d'un euro, les fondateurs de la société pourront prévoir un capital plus élevé, mais celui-ci doit rester inférieur au capital social minimum prévu pour la S.à r.l. « classique » (12 394,68 euros). Cette exigence est assortie d'une obligation de constituer une réserve (prélèvement d'un vingtième au moins sur les bénéfices nets annuellement). L'obligation cesse lorsque le montant du capital social atteint le minimum exigé pour la S.à r.l. « classique », mais le projet ne fixe pas de limite temporelle pour atteindre ce montant. Lorsqu'il est atteint, les associés pourront s'ils le souhaitent modifier les statuts afin de transformer la S.à r.l.-S en S.à r.l. « classique ».

Tout comme pour la S.à r.l. « classique », le capital doit être entièrement souscrit et libéré. Les apports en capital se font cependant uniquement en numéraire ou en nature, pas en industrie.

Ce nouveau type de société est réservé aux personnes physiques, chaque personne physique ne pourra être associé que dans une seule S.à r.l.-S (sauf transmission de parts pour cause de mort). Afin d'assurer l'effectivité de cette disposition, la personne physique qui est associé, seule ou avec d'autres, dans une S.à r.l.-S est réputée caution solidaire des obligations de toute autre société à responsabilité limitée simplifiée dont elle deviendrait ensuite associé.

L'objet social d'une S.à r.l.-S est retreint à l'exercice d'activités pour lesquelles une autorisation de commerce est nécessaire (article 1^{er} de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales). Ceci a pour but de limiter le recours à ce type de société à certains secteurs uniquement. Ceci a pour conséquence pratique que la société devra verser une copie de son autorisation d'établissement lors de son immatriculation.

Un projet de règlement grand-ducal visant à modifier le règlement grand-ducal du 23 janvier 2003 portant exécution de la loi du 19 décembre 2002 concernant le Registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises a également été transmis plus tard dans l'année. Il précise les modalités d'immatriculation. La procédure d'immatriculation se fera entièrement par voie électronique.

Selon nous, ce projet soulève de nombreuses inquiétudes dont nous avons fait état dans un avis rendu le 31 mars 2015.

Risque d'extension du phénomène des « faux-indépendants »

La principale crainte concerne la possibilité ainsi offerte d'utiliser cette forme de société pour créer des statuts communément désignés sous le terme de faux-indépendant en lieu et place du statut de salarié, ce qui permet à l'employeur de s'affranchir de la totalité des règles de droit du travail et de droit de la sécurité sociale.

Il s'agit d'un phénomène difficile à mesurer et donc encore plus difficile à contrer. La clef se trouve sans doute dans un mécanisme de détection efficace de ces situations. Pour cette raison, dans notre avis, nous proposons une ébauche de mécanisme alliant obligation d'information à la charge des gestionnaires de la société, obligation d'alerte de l'Inspection du travail et des mines (ITM) lorsque certaines caractéristiques ont été repérées par les autorités compétentes pour le contrôle de l'activité des sociétés, et enfin obligation à la charge de l'ITM de procéder à des contrôles le cas échéant.

Craintes concernant la viabilité d'une telle société

Par ailleurs, les « garanties » qui viennent d'être citées

ne sont pas de nature à apaiser d'autres craintes concernant la viabilité de telles sociétés que fait naître ce projet.

- ▶ L'obligation de constitution de réserves n'est en réalité pas plus exigeante que celle applicable aux S.à r.l. classiques (seul le montant cible varie), ceci constitue pourtant l'une des mesures phares censée compenser l'absence d'exigence en matière de capital social minimum.
- ▶ Le capital social minimum est conçu comme la contrepartie de la responsabilité limitée, son montant avait d'ailleurs été augmenté afin de donner à cette forme de société une base financière plus sérieuse, de garantir sa solvabilité et éviter qu'elle ne serve trop facilement aux commerçants uniquement désireux d'échapper à leur responsabilité personnelle.
- ▶ Le capital social en tant qu'élément de financement incontournable au démarrage de la société, même s'il ne constitue pas la panacée, n'en demeure pas moins un instrument de garantie pour les créanciers de la société (en particulier ses éventuels salariés), éventuellement liquidable en cas de faillite.
- ▶ Le projet n'a rien prévu en matière de réduction de capital et de risques qu'une telle opération représente en termes de diminution des fonds de la société.
- ▶ La S.à r.l.-S pourrait souffrir d'une mauvaise image auprès de ses créanciers potentiels, et notamment des banques.
- ▶ Pour remédier à ce problème, les créanciers les plus avisés exigeront sans doute des garanties supplémentaires mais sur le patrimoine personnel des associés cette fois.
- ▶ Le fait de supprimer l'exigence de capital social minimum a pour effet d'augmenter considérablement le risque de sous-capitalisation de la société, d'autant que les fondateurs de la société, pourtant a priori inexpérimentés, ne sont pas tenus d'élaborer un quelconque plan financier sous le contrôle d'un expert, de même aucune règle spécifique supplémentaire relative à la responsabilité des fondateurs de la société en cas de sous-capitalisation de celle-ci n'a été envisagée.
- ▶ Les quelques garde-fous prévus par le projet pourraient en outre être remis en cause par l'effet de la concurrence qui naîtra entre la S.à r.l.-S et la future Societas Unius Personae (SUP), un nouveau type de société unipersonnelle à responsabilité limitée au régime juridique plus qu'allégé, discuté en ce moment même au niveau européen.

En conséquence, et pour toutes les raisons qui viennent d'être présentées, la Chambre des salariés avait marqué son désaccord avec ce projet de loi.

2.5. La transposition nationale de la directive sur les marchés publics - importance de l'aspect social

Proposition de texte de la CSL visant à transposer le volet social de la directive 2014/24/UE du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics.

Les États membres ont jusqu'en avril 2016 pour traduire les nouvelles règles en droit national.

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

Pour faciliter la procédure de transposition de cette directive, la CSL a décidé de se préoccuper en amont de la transposition des dispositions d'ordre social, celles-ci revêtant une grande importance.

Les autorités publiques sont dans tous les pays des importants clients des entreprises du secteur privé. Les investissements publics des autorités luxembourgeoises atteignent chaque année entre 3 et 4% du PIB, soit un des niveaux les plus élevés de l'union européenne.

L'argent des contribuables est ainsi employé pour faire travailler les entreprises du secteur privé. C'est de ce fait avec grand intérêt que la CSL a accueilli la nouvelle directive 2014/24/UE.

Le législateur européen a mieux reconnu l'importance que représente ce client « public » dans les pays européens. Ce qui signifie que ce client « public » peut influencer positivement l'économie et le marché de l'emploi si la redistribution de ces deniers publics est assortie de conditions et clauses sociales, telles que le prévoit maintenant la nouvelle directive marchés publics.

D'où l'importance du volet social dans le cadre de la transposition de la directive 2014/24/UE et l'intérêt de l'initiative de la CSL.

Le volet social de la directive 2014/24/UE contient deux éléments très importants :

- ▶ la « clause sociale » horizontale : Celle-ci rappelle le principe du respect des obligations sociales ou de droit du travail applicables et découlant du droit de l'Union,

du droit national, des conventions collectives ou du droit international. Il est, en effet, important que les États membres et les autorités publiques veillent au respect des obligations applicables au lieu d'exécution des travaux ou de prestation des services.

- ▶ les « critères sociaux supplémentaires » : Les acheteurs publics pourront maintenant décider d'octroyer le marché à l'entreprise qui aura par exemple recours au plus grand nombre de personnes défavorisées, telles que des chômeurs de longue durée, pour assurer la production des produits ou services concernés. Ils pourront aussi, sous certaines conditions tenir compte des conditions de travail spécifiques des employés concernés et qui pourraient aller au-delà des obligations légales.

La CSL formule des propositions concrètes ayant pour objet de mettre en œuvre ces règles au niveau national, tel un mécanisme de contrôle strict à mettre en œuvre à travers les services de l'Inspection du travail et des Mines.

2.6. Les critères de l'emploi approprié

Projet de règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'art. L.521-3 point 4 du Code du travail et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attributions :

- 1) des aides à la mobilité géographique ;
- 2) d'une aide au réemploi ;
- 3) d'une aide à la création d'entreprises ;
- 4) d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

En octobre 2015, la CSL s'est opposée au projet de règlement grand-ducal ayant pour dessein de modifier le règlement grand-ducal du 5 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié.

La notion d'emploi approprié vise à définir des critères objectifs en vue de guider le conseiller professionnel de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM ci-après) dans ses relations avec les demandeurs d'emploi y inscrits. Sur base de ces critères, l'ADEM peut supprimer ou non l'indemnité de chômage si un demandeur d'emploi refuse d'accepter l'emploi qu'elle lui propose.

Ce projet remplace le projet de règlement grand-ducal soumis pour avis à la CSL le 24 mars 2014 pour tenir compte de certaines remarques formulées par

les chambres professionnelles et le Conseil d'État dans leurs avis respectifs. Aucune réelle amélioration pour le demandeur d'emploi n'étant apportée par cette nouvelle mouture, la CSL maintient son opposition au projet.

Un projet sans implication des partenaires sociaux

La CSL dénonce toujours l'absence de collaboration avec les partenaires sociaux par le biais de la commission de suivi créée en 2012 lors de la réforme de l'ADEM. Cet organe à composition tripartite n'a pas été impliqué dans la préparation de cette refonte des critères de l'emploi approprié, ce qui est hautement regrettable. À quoi bon instaurer une telle commission, si elle n'est même pas consultée pour un sujet tellement important et sensible ?

Source de décisions arbitraires...

Le projet de règlement reprend les huit critères actuels suivants : niveau de rémunération / aptitude professionnelle / aptitude psychique et physique / trajet journalier / situation familiale / régime de travail / promesse d'embauche / conditions de travail.

La CSL réclame une politique cohérente et objective au niveau de l'application de ces critères. Ainsi, une ligne de conduite identique à définir en collaboration avec la commission de suivi pourra être suivie par tous les conseillers afin que les demandeurs d'emploi soient traités de manière égalitaire et éviter les risques d'arbitraire.

La CSL est d'avis que la priorité doit rester l'emploi identique, voire similaire, si telle est la volonté de la personne concernée. Un emploi dans une profession apparentée (notion trop floue) doit n'être qu'une solution subsidiaire et surtout temporaire pour ne pas perdre ses compétences.

...et de précarité accrue

La CSL craint que ce projet ne contribue pas à résorber le chômage, mais, au contraire, qu'il mène à davantage de précarité des salariés et des demandeurs d'emploi. Avant de renforcer les critères, il eût au moins fallu procéder à une évaluation publique de la situation actuelle : en quoi et dans quelle mesure les critères actuels constituent un obstacle à la réduction du chômage ?

Par ailleurs, la CSL regrette l'absence d'un critère d'emploi approprié relevant du caractère temporaire ou non du contrat de travail proposé. Imposer à un demandeur d'emploi d'accepter une succession de contrats de travail à durée déterminée, voire des postes en intérimaire peut l'empêcher de se recréer une assise financière solide et risque de le maintenir dans une précarité permanente.

Obligation d'accepter un temps partiel

La CSL conteste fortement la proposition tendant à réduire de 12 à 3 mois le délai à partir duquel le demandeur d'emploi, qui a perdu un emploi à temps plein, doit accepter un poste à temps partiel, sans que la baisse de rémunération par rapport à l'indemnité de chômage ne soit compensée par l'aide au réemploi ou le maintien partiel de l'indemnité de chômage.

Temps de trajet et situation familiale non considérés

Concernant le trajet, le fait de ne pas disposer du permis de conduire ou d'un véhicule doit être pris en compte en fonction du lieu de résidence du demandeur d'emploi comme du lieu de travail proposé et des moyens de transport existant pour les desservir.

Le temps de trajet doit également être considéré en fonction de la durée de travail, afin de ne pas aboutir à des situations aberrantes, dans lesquelles soit le temps de trajet serait supérieur au temps de travail, soit le coût des transports serait disproportionné par rapport au salaire perçu.

De même, une liste non exhaustive de situations familiales pouvant être prises en compte doit être dressée. Le régime de travail doit être apprécié en fonction de la situation familiale. À titre d'exemple, le refus d'un poste de travail à temps plein doit être possible quand la situation familiale l'exige. Ou encore le refus d'un travail posté doit être possible notamment pour les ménages monoparentaux.

Pourquoi ne pas avoir déposé la réforme de l'aide au réemploi en même temps ?

Le nouveau projet précise le critère de la rémunération appropriée en ajoutant à l'indemnité de chômage complet l'aide au réemploi, à laquelle le demandeur d'emploi peut, le cas échéant, prétendre.

Apprécier la portée de cette précision exigeait d'analyser en même temps la réforme prévue de l'aide au réemploi.

En conclusion, la CSL n'a pas donné son accord au projet de règlement grand-ducal.

2.7. Les mesures en faveur de l'emploi

Projet de loi portant modification :

a) du Code du travail ;

b) de la loi modifiée du 17 février 2009 portant ; 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail ; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail ;

c) de la loi modifiée du 3 août 2010 :

1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail ;

2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail ;

3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant :
1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail ;
2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail ;

En novembre 2015, la CSL a analysé ce projet de loi modifiant quatre dispositifs s'appliquant en droit du travail.

La période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail

Le premier concerne la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail. Aucun accord tripartite n'ayant pu être trouvé à ce jour, il a été proposé de proroger la validité des dispositions existantes pour une année. La CSL n'a pas formulé de remarque à ce sujet.

Le remplacement du stage de réinsertion professionnelle

Le deuxième vise à remplacer le stage de réinsertion professionnelle par un stage de professionnalisation de courte durée et un contrat de réinsertion-emploi plus long, la CSL a regretté que les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 44 ans ne seront plus bénéficiaires d'aucune aide spécifique.

Aux yeux de la CSL, ce nouveau stage de professionnalisation d'une durée de 6 ou 9 semaines, sans aucune prise en charge financière de la part de l'employeur, ni obligation d'encadrement pendant ledit stage ni de priorité d'emploi ultérieure, constitue ni plus ni moins qu'un cadeau à l'intention des entreprises.

De même, le nouveau contrat de réinsertion-emploi (CRE) ne diffère guère de l'ancien stage de réinsertion, ce qui permet de douter de son efficacité. Manquent en outre certaines dispositions applicables au CIE, qui

devraient être reprises dans l'intérêt du bénéficiaire, ainsi qu'une évaluation du demandeur d'emploi.

Enfin, la CSL a insisté pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient effectués régulièrement, afin d'éviter tout abus aux dépens de l'embauche normale. A ce titre, la délégation devrait être informée et consultée sur ces deux nouvelles mesures à chaque fois qu'elles sont mises en œuvre et non seulement de manière générale.

Le chômage partiel

Le troisième a pour objet le chômage partiel. Le projet de loi présente des chiffres se rapportant à 2013, 2014 et 2015 pour en déduire une baisse continue des demandes de chômage partiel. Ces mesures temporaires ont cependant été introduites en février 2009. La CSL a jugé opportun de suivre l'évolution du niveau des demandes de 2008 à aujourd'hui, ce qui a révélé que nous ne sommes pas revenus à la situation d'avant-crise.

Les mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage complet

Enfin le quatrième dispositif a trait aux mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage complet. Ledit projet propose de reconduire, jusqu'au 31 décembre 2017, certaines mesures temporaires, à savoir :

- ▶ la mesure favorisant le passage rapide des salariés touchés par un licenciement vers un nouvel employeur : en cas d'embauche d'un salarié venant d'être licencié, au cours de son préavis dispensé de travail, le nouvel employeur se voit rembourser par l'ancien employeur l'intégralité des charges sociales relatives au montant de la rémunération correspondant à l'ancien salaire. La CSL a suggéré de la limiter aux entreprises ayant respecté leur obligation de déclarer les postes devenus vacants dans leur entreprise ;
- ▶ les prolongations de la durée d'indemnisation en matière de chômage au-delà de 12 mois pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ayant cotisé pendant plus de 20 ans avancées à 45 ans ; de même qu'en faveur des salariés licenciés par une entreprise bénéficiant du chômage partiel pendant 6 mois au moins. La CSL a salué cette mesure qui répond à sa demande de prolonger la période d'indemnisation, bien qu'elle eût préféré une prolongation générale applicable à tous les demandeurs d'emploi ;
- ▶ la modification de la dégressivité du plafond d'indemnisation chômage : le seuil de 2,5 fois le salaire social minimum prolongé à 9 mois au lieu de 6 mois avant de passer à 2 fois le salaire

social minimum, suppression du dernier seuil de 1,5 fois le salaire social minimum ;

- ▶ la possibilité pour les entreprises qui n'appartiennent pas à l'une des branches économiques déclarées en difficultés par le gouvernement de bénéficier des mesures de chômage partiel de source conjoncturelle.

À l'inverse, n'ont pas été prolongées les mesures suivantes :

- ▶ la prime d'encouragement pour les employeurs engageant un demandeur d'emploi de plus de 30 ans en fin de droits d'indemnisation, prime correspondant à 80% des trois premiers salaires mensuels, y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période. La CSL a critiqué qu'aucune explication ne soit présentée face à la non-reconduction de la prime d'encouragement à l'embauche, que ce soit aujourd'hui ou en 2013 ;
- ▶ la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des cotisations patronales de sécurité sociale sur l'indemnité de compensation en matière de chômage partiel. Cette suppression se justifie par l'arrêt des mesures temporaires tel que décrit ci-dessus.

En conclusion, la Chambre des salariés a marqué son accord au projet de loi soumis pour avis, sous réserve des remarques formulées dans son avis.

2.8. Les sociétés d'impact sociétal

Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant l'article 1832 du Code civil, l'article 6 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 et modifiant certaines autres dispositions légales et l'article 112 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

La finalité du projet de loi consiste à créer un cadre juridique pour toute entreprise qui poursuit une activité destinée à améliorer la situation sociale des personnes et contribuer au bien-être collectif. Le projet de loi crée un statut spécial, appelé « société d'impact sociétal (SIS) », que peuvent obtenir les sociétés qui se conforment à certaines obligations.

La SIS implique une reconnaissance officielle de la spécificité de ces entreprises, laquelle est assortie d'un certain nombre d'obligations en termes de transparence, qui se traduisent à la fois par une procédure d'agrément par arrêté ministériel et par une surveillance prudentielle exercée par le ministre ayant l'éco-

nomie sociale et solidaire dans ses attributions.

Le cadre de l'avis

La Chambre des salariés note que, au cours des années passées, les initiatives d'insertion et de réinsertion de demandeurs d'emplois ont été exposées à des suspicions de concurrence déloyale, étant donné que ces organisations encadrent des demandeurs d'emploi en les employant à effectuer certaines prestations de service qui relèvent de l'économie marchande.

Si une partie de ces personnes encadrées ont pu être réintégrées dans le marché du travail, d'autres sont fragilisées et éloignées de ce marché et ont besoin d'un encadrement et d'une formation plus étroites.

À côté de ces initiatives pour l'emploi et le réemploi, d'autres associations et fondations accomplissent des prestations qui relèvent du service public, activités qui pourraient être effectuées par l'État et les communes, qui sont en quelque sorte les mandants des associations.

En troisième lieu, il existe un certain nombre d'associations sans but lucratif ayant des objets sociaux très divers et qui sont également loin d'offrir des prestations de services relevant de l'économie marchande. Elles rassemblent des personnes ayant des visions philosophiques ou politiques communes ou tout simplement un hobby commun.

Si la CSL reconnaît l'utilité d'un statut d'économie sociale et solidaire pour les initiatives d'insertion et de réinsertion de demandeurs d'emplois, elle considère toutefois que le projet de loi va trop loin en ne faisant pas de différence entre celles-ci et les autres associations décrites ci-dessus.

C'est dans le cadre de ces considérations que notre chambre a formulé son avis.

L'agrément

Pour ce qui est de l'agrément que doivent demander les sociétés, la CSL rappelle que, à l'heure actuelle, pour assurer leur activité, les associations ont besoin d'un agrément du ministère dont relèvent leurs missions, conformément à la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique. Ainsi, une association active dans la garde d'enfants a besoin d'un agrément du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ; une asbl offrant des consultations aux personnes dépendantes des stupéfiants dispose d'un agrément du ministère de la Santé, une association soutenant les personnes âgées est agréée par le ministère de la Famille.

À l'avenir, les associations auront donc besoin de deux agréments, l'un de leur ministère de tutelle, l'autre du ministère compétent pour l'économie sociale et solidaire. Il est vrai que le paragraphe cité contient une

option (« peut être agréée »), mais il est à parier que le soutien financier de l'État, indispensable à l'existence des a.s.b.l. actuelles, sera lié à l'agrément du ministère ayant l'économie sociale et solidaire dans ses attributions.

D'ailleurs, l'article 14 du projet de loi, modifiant l'article 112, alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (déductibilité des dons en espèces), accorde la déductibilité à des « dons en espèces à des sociétés d'impact sociétal dûment agréées, à condition que le capital social de telles sociétés soit constitué à 100% de parts d'impact ».

La Chambre des salariés note que beaucoup d'associations sans but lucratif, qui, comme leur statut juridique l'indique, n'ont jamais poursuivi l'objectif de réalisation de bénéfices, seront obligées non seulement à modifier leurs statuts, mais également soit à changer leur statut juridique en une société commerciale, soit à créer une société commerciale dont elles détiendront les parts sociales.

En outre, la CSL demande de considérer que les associations sans but lucratif existantes, qui seront obligées à fonder des sociétés pour avoir le statut de SIS, sont confrontées à de nouvelles charges administratives importantes (droit d'établissement, fiscalité, agrément...).

Notre chambre se pose par conséquent la question de l'avenir du statut d'associations sans but lucratif. Elle constate en outre que le projet de loi no° 6054 sur les associations sans but lucratif et les fondations, au sujet duquel elle avait émis un avis fort critique le 10 novembre 2009, n'a pas avancé.

En aucun cas, notre chambre ne pourrait accepter que la société à responsabilité limitée simplifiée, dont le projet de loi a suscité un avis très négatif de la part de notre chambre, puisse servir comme forme de société à impact sociétal. Ce statut simplifié n'est en fait guère compatible avec les obligations strictes prévues pour les sociétés d'impact sociétal.

Plus fondamentalement, beaucoup d'associations et fondations accomplissent par leurs missions un service public à la place de l'État et des communes, qui sont en fait les mandants. Ce projet, en obligeant en quelque sorte toutes les a.s.b.l. à adopter le statut de SIS, ne présente-t-il pas le risque d'une commercialisation d'activités qui n'ont jamais obéi à des critères de lucre ?

Les indicateurs de performance

Les statuts des SIS doivent prévoir des indicateurs de performance.

Si dans certains cas, des indicateurs sont faciles à établir (nombre de salariés en insertion, durée du parcours de l'insertion), il faut tout de même se poser la question de l'opportunité d'indicateurs quantitatifs

dans des organismes poursuivant un but social ou sociétal.

Ces institutions fournissent souvent un travail thérapeutique, psychologique et d'accompagnement, dont la qualité est un aspect essentiel. En outre, le nombre de clients ne dépend pas nécessairement de l'assiduité et de la réputation de l'association, mais l'activité dépend de décisions d'autres institutions comme l'Office national de l'enfance ou d'une répartition géographique des activités. Notre chambre estime que ces dispositions introduisent une logique de marché et de concurrence dans un secteur qui devrait fonctionner différemment. L'économie sociale et solidaire n'est-elle pas justement un mode d'entreprendre qui diffère de la pure économie de marché ?

En tout cas, la CSL demande d'exempter les sociétés à 100% de parts d'impact de l'obligation de formuler des indicateurs de performance.

La politique de rémunération

Les SIS doivent aussi élaborer une politique de rémunération.

La CSL se demande si, dans les organismes du champ d'application d'une convention collective, cette convention collective existante n'est pas suffisante pour définir la politique de rémunération. Après tout, beaucoup d'associations et fondations sont soumises à la convention collective de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social, déclarée d'obligation générale.

Notre chambre ne saurait en aucun cas accepter une mise en question de cette convention et de l'autonomie de négociation des partenaires sociaux.

En outre, notre chambre note que la limitation à 5 fois le salaire social minimum (SSM) peut dissuader des salariés ayant une formation supérieure de briguer un emploi dans des sociétés d'impact sociétal. En effet, les traitements pour les carrières supérieures de la fonction publique dépassent ce plafond.

La Chambre des salariés, qui est d'accord pour endiguer le payement de rémunérations démesurées, et ce dans tous les domaines de l'économie, juge le plafond de l'article 5 trop bas et propose de le fixer au niveau du traitement le plus élevé de la carrière supérieure de la fonction publique.

Elle ne saurait en effet accepter que l'État, qui accorde souvent des subventions aux organismes œuvrant dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, vise à limiter ses dépenses par un plafonnement des rémunérations, alors que celles-ci sont supérieures pour les mêmes qualifications dans ses propres services.

Conclusion

La Chambre des salariés reconnaît la nécessité de doter les organisations de l'économie sociale et solidaire d'un statut propre, en raison des difficultés énoncées dans l'exposé des motifs (droit d'établissement, participation aux marchés publics...).

Toutefois, elle juge que le projet de loi va trop loin, dans la mesure où il oblige des associations sans but lucratif et des fondations, qui n'ont jamais poursuivi l'objectif de réalisation de bénéfices, non seulement à modifier leurs statuts, mais également soit à changer leur statut juridique en une société commerciale, soit à créer une société commerciale dont elles détendront les parts sociales.

Une telle approche risque fortement de dissuader et de décourager des personnes bénévoles, pour lesquelles la mission philanthropique de leurs associations a une valeur bien supérieure aux contraintes juridiques et administratives imposées par le projet de loi sous avis.

2.9. La préretraite

Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L.521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail.

Outre l'abolition de la préretraite-solidarité, les principales modifications envisagées par le projet de loi réformant les préretraites sont les suivantes :

- ▶ en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, il est proposé de reporter le début possible de la préretraite jusqu'à l'âge de soixante ans au plus tard tout en gardant la possibilité de cesser la vie active à l'âge de cinquante-sept ans ;
- ▶ pour garantir un lien certain entre l'entreprise et le futur préretraité, une affiliation minimale de cinq ans auprès de l'entreprise requérante doit en principe exister au moment de l'introduction de la demande d'admission à la préretraite ;
- ▶ en vue de permettre de vérifier la collaboration entre les entreprises sollicitant l'aide étatique dans le cadre de la préretraite-ajustement, l'Agence pour le développement de l'emploi se prononcera sur les relations qu'elle a entretenues avec les entreprises concernées ;
- ▶ pour compenser l'abolition de la préretraite-solidarité, les conditions d'ouverture des régimes de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ainsi que de la préretraite progressive sont rendues moins contraignantes ;
- ▶ le salarié travaillant dans une entreprise couverte par une convention collective de travail prévoyant l'application de la préretraite progressive aura un droit à l'admission à ce mode de préretraite tandis que le départ en préretraite prévu dans le cadre d'une convention spéciale est soumis à l'accord préalable de l'employeur ;
- ▶ pour venir en aide aux entreprises confrontées à des mesures de restructuration et ayant été déclarées éligibles à la préretraite-ajustement, la préretraite progressive peut être appliquée sans obligation d'embauche de compensation ;
- ▶ dans le souci de rendre plus équitable le calcul de l'indemnité de préretraite, il est prévu de baser le calcul sur une période de référence annuelle au lieu de prendre en considération les trois derniers mois précédant immédiatement le départ en préretraite.

La CSL a fortement critiqué le projet de loi tant pour de raisons générales que pour des raisons ponctuelles.

Les raisons générales sont les suivantes :

Un projet de loi prématuré eu égard à la question de la pénibilité du travail – non résolue - en fonction de laquelle un droit à une préretraite pourrait s'ouvrir

Malgré l'annonce dans l'exposé des motifs que la pénibilité au/du travail est un sujet essentiel, la CSL se doit de constater que le texte n'en souffle mot. Elle est d'avis qu'une réforme du régime des préretraites ne peut se faire qu'en y intégrant la pénibilité du/au travail. A ce sujet elle suggère une procédure permettant aux délégations du personnel et aux organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale ou sectorielle de proposer au service de la « Division de la santé au travail » du ministère de la Santé certaines catégories de postes qui mériteraient d'être retenues pour étendre le champ d'application actuel de la préretraite des salariés de nuit et des salariés postés voire celui de la pension anticipée. Il incomberait à ce dernier de juger sur leur bien-fondé.

L'absence de bien-fondé de l'abolition de la préretraite-solidarité en contrepartie des mesures d'adaptation/d'extension des autres régimes de préretraite

La CSL se doit également de critiquer l'impossibilité de connaître la raison pertinente – tantôt on évoque un temps d'emploi trop bas des seniors tantôt les mesures d'économie sur le budget de l'État - pour laquelle la préretraite-solidarité est abrogée ainsi que l'absence de chiffres détaillés sur les régimes de préretraite depuis leur entrée en vigueur.

La restriction d'accès aux régimes de préretraites par l'introduction d'une condition d'appartenance de 5 ans du salarié à l'entreprise dans laquelle il demande la préretraite

La CSL s'exprime contre l'introduction d'une condition d'appartenance légale de 5 ans du salarié à l'entreprise pour bénéficier de la préretraite ajustement, de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ou de la préretraite progressive. Cette aggravation des conditions d'accès aux régimes de préretraite par rapport au texte de loi actuel va à l'encontre d'une évolution selon laquelle les salariés sont de plus en plus souvent amenés ou contraints de changer l'employeur au cours de leur carrière d'assurance et risquent ainsi d'être exclus du bénéfice des régimes de préretraite.

Les raisons ponctuelles sont les suivantes :

Dans le cadre de la préretraite-ajustement, le nouvel article L.582-3 prévoit que « Dans ce contexte l'Agence pour le développement de l'emploi se prononce sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle au cours des trois années précédant l'introduction de la demande.

La CSL se demande quel est l'effet juridique de l'avis de l'ADEM de se prononcer sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle au cours des trois années précédant l'introduction de la demande par rapport à l'obligation pour le Fonds pour l'emploi telle que prévue au paragraphe (1), alinéa 1 du même article de rembourser à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite-ajustement.

Même si le commentaire du nouvel alinéa 2 du paragraphe (1) est un peu plus exhaustif que son texte, la CSL est d'avis que cet alinéa est superfétatoire car en contradiction avec le premier alinéa actuel du paragraphe (1) disposant que « le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite (...) ».

En ce qui concerne la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit, la CSL accueille favorablement le droit d'ouverture des salariés à temps partiel à la préretraite des salariés postés et travail de nuit, elle se demande toutefois pourquoi la limite minimale du temps de travail a été fixée à 50% du temps plein alors qu'on aurait pu se contenter p.ex. avec 40% du temps plein, c'est-à-dire, 64 heures par mois ce qui constitue le minimum pour qu'un mois soit comptabilisé comme mois entier en vue de parfaire la carrière d'assurance pour une pension de vieillesse anticipée ou une pension de vieillesse.

Par ailleurs, la CSL signale que la reconnaissance de la prestation régulière pendant le travail de nuit n'est pas sans poser de problèmes dans certains secteurs comme celui des hôpitaux et des transports routiers et aériens.

Dans le secteur hospitalier, les salariés sont souvent obligés de faire des permanences, c'est-à-dire de rester à disposition de leur employeur en dehors des

heures de travail et de regagner leur lieu de travail en cas d'appel de l'employeur. La CSL exige une meilleure prise en considération de ces heures de permanence dans le temps de travail nocturne alors que jusqu'à présent uniquement les heures d'intervention ont été comptabilisées comme heures de nuit. Il en va de même dans le secteur des transports routiers.

Concernant le secteur des transports aériens, la CSL tient surtout à soulever le problème du travail effectué par des salariés dans d'autres fuseaux horaires (Zeitzone) et qui pose problème au niveau de la reconnaissance de ce travail comme travail de nuit. Un travail effectué dans un autre fuseau horaire est-il considéré comme travail de nuit par rapport à ce fuseau horaire ou bien par rapport à celui de son lieu de travail luxembourgeois ?

Finalement, la reconnaissance du travail de nuit et du travail posté pose également problème dans la mesure où les rythmes de travail de certains salariés ne coïncident pas toujours avec la fourchette fixe légale située entre 22 heures du soir et 6 heures le matin, ce qui fait en sorte qu'à défaut d'une flexibilité ou d'une extension de la définition de la période nocturne, les personnes concernées tombent en dehors du champ d'application du travail de nuit ou du travail posté. Voilà pourquoi la CSL propose d'étendre la fourchette de la période de temps destinée à définir le travail de nuit et le travail posté afin de permettre à ces salariés de se prévaloir également du régime de la préretraite pour travail de nuit et salariés postés.

La CSL tient à souligner que la preuve d'avoir été affecté pendant au moins 20% de la durée de travail mensuelle régulière dans la fourchette de temps comprise entre 22 et 6 heures - laquelle la CSL propose d'étendre davantage - constitue souvent un obstacle pour le salarié. Ceci vaut d'autant plus dans les secteurs précités comme les hôpitaux et les transports. Voilà pourquoi la CSL demande de fixer les modalités d'enregistrement de la prestation pendant la période nocturne par règlement grand-ducal afin de faciliter la preuve pour le salarié en cas de litige.

2.10. L'organisation du casier judiciaire

Projet de loi portant modification :

a) *de la loi du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier et aux échanges d'informations extraites du casier judiciaire entre les États membres de l'Union européenne ;*

b) *du Code d'instruction criminelle ;*

c) *du Code pénal.*

Projet de règlement grand-ducal fixant la liste des administrations et personnes morales de droit public

pouvant demander un extrait du casier avec l'accord de la personne concernée.

La loi du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire et aux échanges d'informations extraites du casier judiciaire entre les États membres de l'Union Européenne a été publiée au Mémorial A du 6 mai 2013 et est entrée en vigueur en date du 1^{er} août 2013.

Cette loi a introduit plusieurs modifications importantes par rapport à la législation et à la pratique antérieures. Dès les premiers mois d'application, la CSL et les organisations syndicales y représentées ont formulé des critiques diverses qui portaient notamment sur les conséquences de la suppression du bulletin n° 3, l'extension subséquente des inscriptions dans le bulletin n° 2, le droit de l'employeur d'exiger du candidat salarié un extrait de son casier judiciaire ainsi que la situation défavorable des demandeurs d'emploi luxembourgeois munis d'un casier comportant des inscriptions par rapport aux demandeurs d'emploi de nos pays voisins ayant subi les mêmes condamnations mais pouvant néanmoins présenter un bulletin « néant ».

Selon l'exposé des motifs, le présent projet de loi reflète le résultat de ces discussions et concertations et tente de trouver un équilibre entre, d'une part, les revendications de la part du public et, d'autre part, les impératifs et les finalités du casier judiciaire.

L'un des points-phare du projet de loi est la création de plusieurs bulletins avec une ventilation des inscriptions en fonction de la finalité pour laquelle le bulletin est délivré. Ces bulletins sont totalement nouveaux et ne correspondent ni aux bulletins antérieurs à la loi de 2013, ni au système actuel.

L'inscription des interdictions de conduire dans le nouveau bulletin n° 2 après l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2013 avait suscité de nombreuses critiques. Pour tenir compte de ces critiques, il est notamment proposé de prévoir un bulletin spécial incluant les interdictions de conduire, qui peut être délivré à la personne concernée et au Ministre des Transports pour l'instruction de certaines demandes.

De nombreuses critiques formulées à l'encontre de la loi portaient sur le fait que le bulletin n° 2 recevait dorénavant inscription de toutes les condamnations applicables à la même personne physique ou morale, à l'exception des seules condamnations à une peine d'emprisonnement assorties du bénéfice du sursis d'une durée inférieure à six mois avec ou sans mise à l'épreuve.

Ce bulletin n° 2 avait ainsi un contenu plus vaste que les extraits du casier de nos pays voisins de sorte qu'il mettait souvent un demandeur d'emploi luxembourgeois dans une situation moins favorable qu'un demandeur d'emploi français, belge ou allemand avec

les mêmes antécédents judiciaires.

Le projet de loi entend restreindre les inscriptions portées sur les bulletins qui ne sont pas délivrés dans le cadre d'une poursuite pénale (bulletins n° 2 à 5). Ceux-ci ne comportent dorénavant que les seules condamnations pour crimes ou délits. Les contraventions n'y sont mentionnées que si, en raison du lien d'indivisibilité ou de connexité avec un crime ou un délit, elles ont été prononcées par la même juridiction. Les décisions comportant exclusivement des condamnations pour contraventions ne figurent plus que sur les bulletins n° 1 délivrés en matière pénale.

Une ventilation des inscriptions dans différents bulletins en fonction de leur finalité est introduite.

Le projet de loi innove également dans la mesure où certaines inscriptions ne sont plus portées sur les bulletins n° 2 à 5 du casier après l'écoulement de délais déterminés.

Le projet de loi entend également revenir sur la pratique, introduite par la loi du 29 mars 2013, consistant à permettre uniquement à la personne physique concernée de demander un extrait de son casier judiciaire.

Il est proposé de nuancer cette pratique en permettant à la personne physique concernée de mandater expressément une tierce personne ou une administration ou personne morale de droit public de demander la délivrance de son casier.

Avec l'accord exprès de l'intéressé, un extrait peut être directement délivré à une administration ou une personne morale de droit public ayant à traiter une demande de l'administré en question.

Si la CSL constate une nette amélioration du projet de loi suite aux remarques qu'elle a formulées en amont au sujet de l'avant-projet de loi, elle se doit toutefois d'émettre un certain nombre d'objections.

Si la CSL accueille favorablement la réintroduction du bulletin n° 3, ne portant plus inscription des condamnations pour crime ou délit assorties d'une peine d'emprisonnement d'une durée inférieure à 2 ans, assortie du sursis simple ou probatoire, elle se montre cependant plus réticente en ce qui concerne la création de deux bulletins supplémentaires, les bulletins n° 4 et n° 5.

Le bulletin n° 4 renseigne les décisions inscrites au bulletin n° 3 ainsi que toutes les condamnations prononçant une interdiction de conduire. Il peut être demandé par le ministre ayant les Transports dans ses attributions pour l'instruction des dossiers concernant notamment la délivrance, le renouvellement, le retrait ou la restitution du permis de conduire ainsi que par les autorités compétentes des États membres de l'Union européenne et d'États tiers lorsqu'une demande d'informations extraites du casier judiciaire

est formulée. Mais il pourra également être demandé par l'employeur au candidat intéressé lorsque la détention d'un permis de conduire valable constitue une condition indispensable pour l'exercice de l'activité professionnelle du salarié et est exigée dans le contrat de travail. Sachant que les régimes des casiers judiciaires dans les pays voisins sont différents de celui du Luxembourg, notre Chambre craint que l'introduction d'un bulletin no 4 au Luxembourg - lequel n'existe par exemple pas en France - ne conduise de nouveau à des discriminations entre salariés résidents luxembourgeois et frontaliers.

Pour le surplus, la CSL redoute qu'avec la consécration écrite dans le contrat de travail de l'exigence pour le salarié de disposer d'un permis de conduire valable, l'employeur ne puisse régulièrement demander aux candidats un tel bulletin et écarter ab initio ceux ayant fait l'objet d'une interdiction de conduire malgré le fait qu'en réalité, l'exigence d'un permis de conduire n'est pas une condition sine qua non pour l'exercice de l'activité professionnelle. Ce risque d'abus potentiel de la part d'employeurs de demander un tel bulletin est d'autant plus fondé qu'il n'existe pas de contrôle.

Le bulletin n° 5 renseigne de toutes condamnations et décisions de placement conformément à l'article 71 du Code pénal pour des faits commis à l'égard d'un mineur ou impliquant un mineur. Toute personne physique ou morale se proposant de recruter une personne pour des activités professionnelles ou bénévoles impliquant des contacts réguliers avec des mineurs peut solliciter avec l'accord de la personne concernée (à embaucher) un tel bulletin. Ici, les mêmes remarques s'imposent que pour le bulletin n° 4, notamment en ce qui concerne la comparabilité du casier judiciaire luxembourgeois par rapport à celui des pays voisins et par conséquent un risque de discrimination entre salariés frontaliers et résidents, l'abus éventuel pouvant naître de la part d'employeurs demandant un tel bulletin dans les hypothèses où il n'existe pas de lien direct avec l'activité professionnelle. L'absence de contrôle sur le bien-fondé de telles demandes de la part d'employeurs ne fait que corroborer la crainte de notre chambre.

Afin de rétablir une égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers, il faudrait que l'employeur ayant qualité de requérir un bulletin n° 4 ou un bulletin n° 5 pour les salariés résidents luxembourgeois ait la possibilité de requérir l'équivalent du casier judiciaire auprès de l'État où résident les frontaliers venant travailler au Luxembourg. Ceci n'est pas sans poser des problèmes au niveau de l'identification de l'équivalence ainsi qu'au niveau de la coopération administrative entre États membres, ceci d'autant plus que le présent projet de loi distingue entre employeurs privés et employeurs publics en ce qui concerne le droit pour les employeurs de demander un casier judiciaire.

Voilà pourquoi la CSL se doit de réitérer ses remarques formulées dans son courrier du 23 décembre 2014 adressé au ministre de la Justice au sujet de l'avant-projet de loi initial.

La CSL réitère sa critique selon laquelle le présent projet distingue – à l'instar de l'avant-projet de loi - entre employeurs privés et employés publics, seul les derniers ayant le droit d'obtenir le bulletin no 2 et pour lesquels persiste par conséquent le risque de discrimination pour les salariés résidents par rapport aux salariés frontaliers.

Voilà pourquoi la CSL demande la suppression de cette distinction afin de voir traiter de la même manière les salariés et candidats à un poste de travail que ce soit auprès d'employeurs publics ou auprès d'employeurs privés.

Finalement le projet de loi crée deux régimes différents en ce qui concerne les règles applicables pour la phase de recrutement et celles pour la phase de gestion du personnel en ce qui concerne la possibilité offerte aux employeurs de demander un extrait du casier judiciaire. Bien plus, l'article 8-3 ajoute encore deux cas supplémentaires dans lesquels l'employeur peut demander la remise du bulletin n° 3 et du bulletin n° 4.

Le premier cas est le paragraphe 2, alinéa 4 de l'article 8-3 qui prévoit que l'employeur peut également demander la remise du bulletin no 3 en cas de nouvelle affectation justifiant un nouveau contrôle de l'honorabilité par rapport aux besoins spécifiques du poste. La CSL est d'avis que cette hypothèse entre dans le cadre de la gestion du personnel et ne nécessite pas un traitement particulier. La CSL demande par conséquent la suppression de cet ajout inutile et défavorable aux salariés.

Le deuxième cas concerne le paragraphe 3, alinéa 1 de l'article 8-3 qui prévoit que dans le cadre du recrutement du personnel, un employeur peut également demander au candidat intéressé de lui remettre un bulletin n° 4 lorsque la détention d'un permis de conduire valable constitue une condition indispensable pour l'exercice de l'activité professionnelle du salarié et est exigée dans le contrat de travail.

Comme déjà soulevé ci-avant, la CSL craint qu'avec la consécration écrite dans le contrat de travail de l'exigence pour le salarié de disposer d'un permis de conduire valable, l'employeur ne puisse régulièrement demander aux candidats un tel bulletin et écarter ab initio ceux ayant fait l'objet d'une interdiction de conduire malgré le fait qu'en réalité, l'exigence d'un permis de conduire n'est pas une condition sine qua non pour l'exercice de l'activité professionnelle.

Voilà pourquoi la CSL demande de modifier les articles 8-2 et 8-3 du projet de loi dans ce sens.

2.11. La maison de l'orientation

Projet de loi ayant pour objet :

- a) l'organisation de la Maison de l'orientation ;
- b) la cohérence de l'orientation scolaire et professionnelle et modifiant :
 - 1) la loi modifiée du 13 juillet 2006 portant réorganisation du Centre de psychologie et d'orientation scolaires ;
 - 2) la loi modifiée du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques ;
 - 3) la loi modifiée du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée ;
 - 4) la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle continue ;
 - 5) la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle ;
 - 6) la loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers.

En date du 30 avril 2015, l'Assemblée plénière de la CSL a adopté le projet d'avis relatif au projet de loi qui entend organiser la Maison de l'orientation (MO) et veiller à la cohérence de l'orientation scolaire et professionnelle.

La CSL déplore que le projet se borne à l'orientation scolaire et qu'un concept réel de guidance tout au long de la vie fasse défaut. Elle demande la création d'une loi-cadre instituant un droit à l'orientation et reprenant les principes d'un concept d'orientation tout au long de la vie tel que préconisé par le Forum orientation. Elle insiste sur la nécessité d'élargir la MO à des organismes institutionnels pouvant offrir informations et conseils en matière d'études supérieures, de validation des acquis, de formation continue, etc., et souligne que la MO doit tenir compte des besoins de différentes populations en quête d'orientation dont notamment les adultes salariés.

Convaincue que la qualification des conseillers d'orientation est un facteur clé de qualité, elle demande que le projet accorde une envergure appropriée à la formation continue des agents de la MO. Comme le texte reste vague sur le degré d'implication de la MO et des représentants du monde socio-économique dans les activités d'orientation des lycées, elle souhaite être saisie pour avis concernant le cadre de référence imposant des standards minima aux établissements scolaires en matière d'orientation.

Elle demande finalement de délimiter clairement les champs d'action et compétences des différents acteurs en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

2.12. L'école préscolaire et primaire de recherche fondée sur la pédagogie inclusive

Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant création d'une École préscolaire et primaire de recherche fondée sur la pédagogie inclusive.

En date du 30 avril 2015, la CSL a adopté le projet d'avis relatif au projet de loi qui a pour objectif d'adapter le cadre législatif de « Eis Schoul » suite à la transposition d'un certain nombre de mesures innovantes, introduites et expérimentées par cette dernière, à l'ensemble de l'enseignement fondamental (loi portant organisation de l'enseignement fondamental du 6 février 2009).

La Chambre des salariés estime qu'il ne faut pas trop négliger la recherche qui ne constitue plus un objectif premier pour « Eis Schoul ». En effet, la recherche peut contribuer à répondre au défi majeur que constitue la gestion de l'hétérogénéité au sein de la population scolaire luxembourgeoise.

Elle regrette que dorénavant seuls les élèves résidant dans la ville de Luxembourg soient admis dans cette école. Cela constitue une injustice/discrimination pour les élèves à besoins spécifiques résidant dans d'autres communes. La CSL préconise de faire preuve d'un peu plus de flexibilité quant aux « critères d'admission géographiques », voire de délocaliser le concept et de le proposer dans d'autres communes du pays où il existe une masse critique d'élèves concernés.

La CSL s'interroge dans son avis sur le caractère innovant de « Eis Schoul » qui s'apparente fortement aux autres écoles fondamentales et déplore dans ce contexte qu'aucun bilan détaillé pointant les forces et les faiblesses n'ait été effectué au préalable ou en tout cas n'ait pas été rendu public pour identifier et évaluer si les changements prévus dans le texte sous avis sont pertinents.

2.13. L'école internationale publique à Differdange

Projet de loi portant création d'une école internationale publique à Differdange.

En date du 10 juin 2015, l'Assemblée plénière de la CSL a adopté le projet d'avis relatif au projet de loi qui a pour objet principal la création d'une école internationale à Differdange.

Le projet de loi sous avis précise que la nouvelle école fonctionnera suivant les programmes de formation, les grilles horaires et les critères de promotion tels qu'arrêtés dans les réglementations des Écoles européennes, reste cependant très vague et incomplet sur de nombreux plans.

Ainsi, des précisions quant à la définition d'une école de proximité, aux tests d'admission, aux passerelles entre enseignement secondaire « traditionnel » et école internationale et vice-versa, quant au recrutement et la sélection des enseignants et bien d'autres font défaut.

L'idée en soi, de créer une « école » laquelle propose deux sections linguistiques, l'une francophone et l'autre anglophone, n'est pas à rejeter. Encore faut-il trouver en nombre suffisant les enseignants de la section anglophone qui enseignent les mathématiques, les sciences, en anglais.

Afin que chacun puisse effectuer des choix en connaissance de cause, il importe d'informer les parents et les élèves de l'école internationale que ces derniers n'ont pas, le cas échéant, accès à certains secteurs d'activités au Luxembourg, comme la fonction publique.

En plus, il importe à la CSL de veiller à ce que l'école internationale de Differdange ne parte pas exclusivement à la conquête des élèves des couches supérieures de la société.

Afin d'éviter toute ségrégation scolaire à l'école internationale, la CSL demande aux auteurs de compléter le texte de loi par des dispositions garantissant la possibilité, pour chaque enfant, d'accéder, quelles que soient ses origines, aux mêmes conditions d'admission et favorisant la mixité sociale.

Aussi la Chambre des salariés estime que le texte de loi devra être retravaillé, complété et clarifié, étant donné qu'il n'est pas acceptable en l'état.

2.14. L'accès collectif à la formation professionnelle continue

Projet de loi portant modification des articles L.542-7 à L.542-14, ainsi que des articles L.542-17 et L.542-19 du Livre V, Titre IV, Chapitre II, section 2 du Code du travail relative au soutien et au développement de la formation continue.

La CSL a adopté lors de son assemblée plénière du 15 octobre 2015 son projet d'avis relatif au projet de loi ayant pour objet d'adapter les modalités du cofinancement de la législation en matière de formation professionnelle continue permettant aux entreprises légalement établies au Luxembourg de bénéficier d'une aide étatique au financement de leurs plans de formation.

La Chambre des salariés critique les différentes modifications prévues car elles ont pour seul et unique objectif de réaliser des économies financières. En effet, en analysant le texte de loi, force est de constater 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. Nous sommes ici confrontés à une logique purement arithmétique visant à réduire le montant du cofinancement étatique.

La CSL ne peut cautionner des dispositions qui pénalisent les salariés et suggère au gouvernement d'être cohérent en proposant des mesures visant à améliorer la qualité et à augmenter l'accès à la formation. Par conséquent, elle n'a pas pu marquer son accord au projet analysé.

3. LES ÉTUDES ET PRISES DE POSITION

3.1. L'étude du FMI - Indexation et salaire minimum

Constats : selon le FMI (Piyabha Kongsamut, Shengzu Wang, and Mamoru Yanase ; Luxembourg – Selected Issues – FMI; April 18, 2014), l'indexation et l'ajustement biennal du salaire social minimum sont des facteurs déterminants à la fois du différentiel d'inflation et de l'inflation au Luxembourg

Le FMI estime avoir récemment démontré économétriquement que le différentiel d'inflation du Luxembourg entre 2000 et 2013 est généré pour moitié par l'indexation et aussi mais dans une moindre mesure par l'ajustement biennal du salaire social minimum. Ceci l'amène à conclure que l'application d'une tranche indiciaire conjuguée à la revalorisation du salaire social minimum au cours d'une année donnée contribue à générer un différentiel d'inflation d'un point avec la zone euro.

Il s'est ensuite focalisé sur les déterminants de l'inflation et il estime que le niveau de l'inflation au Luxembourg est certes déterminé de manière significative par l'inflation importée de la zone euro mais aussi par l'indexation et l'ajustement biennal du salaire social minimum. Soulignons que selon lui, l'output gap (différentiel entre la croissance en volume et la croissance potentielle) n'aurait quant à lui aucune influence sur le niveau de l'inflation au Luxembourg.

Or, les conclusions de cette étude du FMI doivent être relativisées :

Tout d'abord du point de vue statistique, il existe des imperfections qui remettent en question la validité et la pertinence des résultats obtenus.

En effet, les conclusions du FMI à propos du fait que le différentiel d'inflation du Luxembourg s'explique à la fois par l'indexation et l'ajustement biennal du salaire social minimum ne sont d'un point de vue de la méthode pas validées et donc incorrectes.

Il apparaît que le FMI n'a pas pris en considération la présence d'une autocorrélation des aléas ce qui signifie concrètement que les tests habituels sur les variables ne peuvent plus être appliqués ce qui nécessite de trouver une solution à ce problème. La CSL a tenté de remédier à ce problème en ré-estimant l'équation avec des données mensuelles contrairement au FMI qui avait quant à lui construit

des données trimestrielles ce qui avait introduit une certaine régularité. Cette ré-estimation de l'équation du FMI par la CSL avec les données de base en fréquence mensuelle a permis de conclure que ni l'indexation ni le réajustement biennal du salaire social minimum au cours du mois précédent (ni d'ailleurs au cours des trois mois précédent dans une ré-estimation complémentaire) n'expliquent de manière significative le niveau de l'inflation et de sa persistance au Luxembourg.

Ensuite sur le fond, le FMI n'utilise pas une série représentative de l'inflation domestique au Luxembourg car la série qu'il utilise intègre le tabac et l'alcool.

Or, dans l'IPCH, le tabac compte pour 8% des dépenses contre seulement 1,2% dans l'IPCN. Ainsi, compte tenu d'une augmentation presque trois fois plus forte des prix du tabac sur la période étudiée, ceci pèse lourdement et artificiellement sur le différentiel d'inflation entre le Luxembourg et la zone euro.

Par conséquent, si l'on ré-estime le modèle du FMI avec une série qui exclue tabac et alcool, il n'y a plus aucune incidence significative de l'indexation ou des ajustements biennaux du salaire social minimum sur l'inflation ou le différentiel d'inflation avec la zone euro.

Plus encore, il est important de noter que si l'on retient uniquement l'IPCH services qui représente encore mieux l'inflation domestique que la série de l'inflation hors tabac et alcool, là encore, l'indexation ou l'ajustement du salaire social minimum ne permettent pas d'expliquer le différentiel d'inflation avec la zone euro ni la sur-inflation luxembourgeoise. On observe bien ici que si le FMI avait effectué son travail de manière à prendre en considération les spécificités de notre économie, il n'aurait pas pu stigmatiser l'indexation et l'ajustement biennal du salaire social minimum comme étant les responsables du différentiel d'inflation du Luxembourg.

À noter que le Statec a quant à lui aussi récemment analysé cette étude du FMI et il a corroboré les conclusions de la CSL, à savoir que ni l'ajustement biennal du salaire social minimum, ni l'indexation ne sauraient avoir un impact significatif sur l'inflation au Luxembourg et ne pourraient donc pas expliquer le différentiel avec la zone euro. Plus en détail, l'institut de la statistique a remplacé dans le modèle du FMI de base la série sur l'inflation en version harmonisée d'Eurostat utilisée par le FMI par une série plus adéquate pour le Luxembourg à savoir l'IPCN sans procéder à

la recherche du modèle optimal comme l'a fait la CSL mais il a obtenu la même interprétation.

En conclusion, il serait totalement illégitime d'utiliser cette étude en vue de remettre en question de quelque manière que ce soit l'indexation intégrale des salaires aux prix ainsi que l'ajustement biennal du salaire social minimum.

De fait, les calculs du FMI sont en partie statistiquement biaisés et non interprétables et ils utilisent des données sur l'inflation qui ne sont absolument pas pertinentes du tout dans le cas du Luxembourg. A ce titre, l'opprobre jeté par le FMI à propos de la nocivité de l'indexation et de l'ajustement biennal du salaire social minimum au niveau de l'inflation et de sa persistance au Luxembourg est totalement infondé.

3.2. Panorama social 2015

En 2015, la Chambre des salariés a poursuivi son analyse de l'évolution de la situation sociale du pays. Annuellement, le Panorama social est actualisé et complété afin de rendre compte des inégalités, de la pauvreté, de l'emploi, du chômage ainsi que de la qualité des emplois au Luxembourg. Afin de mieux appréhender la situation du pays, les différentes statistiques et informations présentées sont comparées aux résultats des pays voisins et de l'Union européenne à quinze.

Dans un premier temps, le Panorama social s'attache à l'analyse des inégalités qui ont connu, au cours des dernières années et très particulièrement en 2013 une forte progression. En effet, les ratios entre les revenus des personnes les plus riches et ceux des plus pauvres continuent leurs progressions, et sont en passe de rejoindre la moyenne européenne. Le coefficient de Gini est à la hausse aussi au Luxembourg, traduisant une répartition globale des revenus de plus en plus inégalitaire. Les inégalités ne touchent toutefois pas tous les ménages de façon identique. Ce sont ainsi surtout les ménages avec enfants à charge, et plus particulièrement les ménages monoparentaux qui connaissent une détérioration de leur revenu disponible, alors qu'ils se trouvent déjà depuis de nombreuses années à des niveaux de revenus inférieurs à la moyenne.

Plutôt que de mener à une distribution plus juste des revenus, le système d'imposition luxembourgeois renforce les 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. Par ailleurs se rajoute le fait que le barème d'imposition n'est plus adapté à l'évolution de l'inflation, ce qui vient tout particulièrement affecter les ménages ayant de bas revenus.

Du côté de la pauvreté, on constate que celle-ci poursuit sa progression. Ainsi, le Luxembourg affichait en 2013 un taux de risque de pauvreté de près de 16%, soit le niveau le plus élevé depuis 1995. De plus, la variation annuelle du taux de risque de pauvreté était en 2013 le plus élevé de l'UE15. Dès lors, il n'est pas étonnant que les ménages particulièrement exposés au risque de pauvreté connaissent des taux de pauvreté parmi les plus élevés d'Europe, comme c'est le cas des ménages monoparentaux. De plus, le travail ne protège pas dans tous les cas de la pauvreté, le Luxembourg affichant de ce point de vue un taux de risque de pauvreté des personnes occupés qui compte parmi les plus élevés en Europe.

La première partie du Panorama social se clôt par une analyse des conditions de logement des ménages luxembourgeois. À travers celle-ci, on constate que malgré la progression constante des prix immobiliers, que ce soit à la vente ou à la location, la qualité des logements ne s'améliore guère au fil des années, ce qui affecte tout particulièrement les ménages locataires.

Les deux chapitres de la deuxième partie intitulée « Chômage et emploi » mettent en évidence un paradoxe de l'économie luxembourgeoise. En effet, on y constate que malgré les bons résultats économiques et une croissance de l'emploi inégalée en Europe, le problème du chômage au Luxembourg se fait de plus en plus pressant. Ainsi, une partie croissante des demandeurs d'emploi fait face à des périodes de chômage allant au-delà d'un an. De ce fait, on assiste également à une augmentation inquiétante du nombre de demandeurs d'emploi qui ne sont plus indemnisés, et qui se retrouvent donc dans de nombreux cas sans revenus. De ce point de vue, ce sont surtout les demandeurs d'emploi peu qualifiés et/ou âgés qui sont particulièrement affectés.

Avant de passer à la question de la qualité de l'emploi, le Panorama social 2015 consacre un second encadré à la procédure de déséquilibre macroéconomique qui depuis peu inclut, quoique de façon annexe, des indicateurs sociaux. Outre l'explication au cas par cas de ce que représentent les différents indicateurs retenus, on y présente les performances du Luxembourg par rapport aux autres pays européens. Comme cela est bien souvent le cas, il en ressort que le Luxembourg affiche de relatives bonnes performances, mais que la situation reste bien en-deçà de ce à quoi on pourrait s'attendre de la part d'un des pays les plus prospères d'Europe.

La troisième et dernière partie du Panorama social est consacrée aux conditions et à la qualité de l'emploi au Luxembourg. Ainsi, si la progression de l'emploi au Luxembourg reste forte et particulièrement peu affectée par un des pires crises économiques et sociales qu'ait connues l'Europe, les conditions d'emploi au Luxembourg vont en se dégradant. Ainsi, les

formes d'emploi atypiques, précaires et asociales sont en augmentation depuis de nombreuses années. Cette évolution est particulièrement notable en ce qui concerne le nombre de personnes ayant des contrats de travail temporaires, parmi lesquelles les jeunes de 15 à 24 ans sont particulièrement concernés car ils sont plus de 46% à connaître ce type d'emploi.

En outre, le développement des formes atypiques d'emploi ne reste pas sans effet en termes de pauvreté des personnes actives. 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 : le Grand-duché a le taux de risque de pauvreté le plus élevé.

Le Panorama social se termine par une présentation des principaux résultats de l'enquête Quality of work Index menée par la Chambre des salariés en collaboration avec l'Université de Luxembourg. Cette enquête évalue la qualité du travail et l'état du bien-être des travailleurs au Grand-duché. Il en ressort que malgré la détérioration objective des conditions d'emploi, les travailleurs sont globalement plutôt satisfaits de leur situation. Toutefois, 7 salariés sur 10 disent devoir souvent, ou presque tout le temps, se concentrer sur plusieurs tâches simultanément. Avec 84,5% de personnes dans cette situation, les cadres sont particulièrement concernés. Dès lors, il n'est pas étonnant que le sentiment de pression, de travailler sous contrainte de temps, est rapporté par près d'un salarié sur deux. Qui plus est, l'estimation subjective du stress fait apparaître qu'un salarié sur trois se dit souvent, voire presque tout le temps, stressé à son travail alors que 31 % déclarent ne l'être jamais ou rarement.

3.3. Consultation de la Commission européenne sur une éventuelle révision de la directive temps de travail

Entre le 1^{er} décembre 2014 et le 15 mars 2015, la Commission européenne a organisé une consultation publique sur une éventuelle révision de la directive relative à l'aménagement du temps de travail.

Ce thème de la révision de la directive « temps de travail » n'est pas nouveau, cela fait maintenant dix ans que les tentatives de révision se succèdent. Le législateur s'était lancé dans cet exercice difficile en 2004, mais faute d'accord entre le Parlement européen et le Conseil, ce délicat dossier avait été remis aux partenaires sociaux européens, qui avaient alors accepté de négocier. Force est de constater que les négociations n'ont pas permis de venir à bout des clivages

entre patronat et syndicats, obligeant les partenaires sociaux à déclarer l'échec de celles-ci.

En toute logique, la balle se trouve dorénavant à nouveau dans le camp de la Commission, qui aura à l'avenir la lourde tâche de formuler une éventuelle nouvelle proposition.

Au-delà de la teneur des questions, le format du questionnaire, qui n'offre que des possibilités de réponses plus que limitées, apparaît d'emblée critiquable. Le fait qu'il s'agisse d'une consultation préliminaire à un stade très précoce ne permet pas de justifier une telle limitation. Mais il y a sans doute encore plus grave. Il semble en effet que la forme des questions a été pensée de sorte à orienter les réponses. Il est en effet bien souvent impossible de manifester un désaccord ferme avec l'une des propositions, « très peu souhaitable » n'est pas synonyme de « pas souhaitable du tout », « très peu important » est encore moins synonyme de « inacceptable ».

Cependant, pour ne pas être exclue de ce débat, notre Chambre s'est prêtée à cet exercice de consultation.

Le questionnaire est divisé en trois parties : une première assez générale concernant les objectifs et l'approche de la directive, une deuxième plus thématiques soulignant certaines dispositions particulières de la directive, puis une troisième permettant d'envisager les perspectives pour l'avenir de la directive.

Objectifs et approche de la directive

Notre chambre a donc rappelé dans cette première partie que la question de l'aménagement du temps de travail est un aspect crucial du droit du travail. Le principe de limitation de la durée du travail constitue un droit fondamental, droit fondamental précisément mis en œuvre par la directive européenne. Les effets dévastateurs que peuvent avoir de longues journées de travail, l'absence de repos, l'accumulation de fatigue sur la santé des salariés, sur leur sécurité et celle de leurs collègues, patients, etc. sont bien connus.

La directive « temps de travail » a toujours été et devra toujours être une directive qui a pour objet d'améliorer la santé et la sécurité des salariés au travail. Pour cela, il convient de résister au mouvement actuel qui tend à faire de toute mesure une mesure pour l'emploi. Cette logique doit être rejetée, la directive « temps de travail » ne doit pas devenir un instrument de création d'emploi, ou pire un moyen d'améliorer la compétitivité des entreprises. Les lois ne créent pas d'emplois. Le droit du travail répond à un besoin de protection du salarié, partie faible au contrat de travail, il a toujours été conçu comme un moyen de compenser le déséquilibre entre salariés et employeurs que la relation de travail fait nécessairement naître. Il ne doit pas être instrumentalisé, le droit du travail n'est pas le droit de l'emploi.

Questions thématiques

La deuxième partie du questionnaire aborde de façon presque exhaustive les différentes dispositions de la directive : la notion de temps de travail (temps de garde et astreinte), les différentes possibilités de dérogation offertes par le texte (repos compensateur, période de référence, opt-out, travailleurs autonomes), puis les dispositions spécifiques à certains secteurs, et enfin l'évolution des formules de travail.

→ *Notion de temps de travail*

Notre Chambre a rappelé tout d'abord que le temps de garde devait être considéré comme du temps de travail en toute circonstance. Nous refusons fermement une quelconque distinction entre temps de garde actif et inactif. Le temps de travail correspond au temps pendant lequel on exécute le contrat de travail, il s'agit là du seul critère pertinent. En matière d'astreinte, celui-ci devrait faire l'objet d'une compensation car il ne s'agit pas d'un temps de repos comme les autres. Un certain nombre de garde-fous devraient d'ailleurs être envisagés. Le temps de trajet devrait tout d'abord être compté comme du temps d'intervention et donc comme du temps de travail. Le recours à une telle forme de travail doit être limité à certaines missions particulières telles que la maintenance urgente et indispensable pour la sécurité par exemple. Le domicile du salarié doit entrer dans un périmètre de présence afin que toute intervention puisse se faire dans un délai raisonnable. Si tel n'était pas le cas, le salarié ne pourrait vaquer à ses occupations et ne se trouverait plus dans le cadre de l'astreinte mais du temps de garde, alors comptabilisé en intégralité comme du temps de travail.

→ *Repos compensateur*

Bien que cela ne soit pas clairement énoncé dans la législation nationale, celui-ci doit être accordé immédiatement après la période prolongation de la durée de travail au-delà des limites fixées, tout comme l'a d'ailleurs rappelé la Cour de justice de l'Union européenne. Une étude menée par Deloitte en 2010 a montré que la directive offrait suffisamment de flexibilité en termes d'octroi du temps de repos, et que cette question ne semblait pas être problématique pour les entreprises. Notons à ce sujet que la fatigue n'augmente pas et ne diminue pas de façon linéaire, le fait de repousser une période de repos a de très sérieuses conséquences sur la santé et la sécurité. Tout report de période de repos doit être évité afin d'empêcher que le salarié n'accumule de la fatigue.

→ *Opt-out*

Notre Chambre a rappelé qu'offrir la possibilité aux entreprises de demander à leurs salariés de renoncer « volontairement » au principe de la limitation de leur temps de travail est inacceptable et devrait donc être aboli.

→ *Travailleurs autonomes*

Quant à la possibilité d'exclure du champ d'application des nombreuses dispositions de la directive les travailleurs autonomes, parfois désignés comme les cadres dirigeants qui sont en droit de décider quand et pendant combien de temps ils travaillent, nous avons souligné que la définition de ce type de travailleurs étant sans aucun doute trop large et devrait donc être restreinte.

→ *Période de référence*

Concernant l'utilisation de période de référence plus longue que la semaine pour le calcul du temps de travail (calcul de temps de travail hebdomadaire moyen sur toute la période de référence), les dispositions actuellement en vigueur devraient rester en l'état.

→ *Dispositions sectorielles*

Dans le cadre de services d'urgence (protection civile, services incendie, etc.), notre Chambre est d'avis que les règles de la directive devraient être clarifiées à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qui a encadré strictement et à raison la notion de catastrophe permettant de rejeter l'application de la directive dans son ensemble.

Dans le secteur des soins de santé, la CSL a rappelé que les limitations dans ce secteur étaient fixées par convention collective au Luxembourg. Prévoir un effectif suffisant et un système de rotation adéquat constitue la meilleure solution pour ce secteur, pas l'octroi de possibilité de dérogations supplémentaires. Rappelons par ailleurs qu'ici la question du temps de travail est intimement liée à celle de la sécurité des patients.

→ *Formules de travail*

Sur ce point, notre Chambre a choisi de s'attarder sur le thème du télétravail et des technologies de l'information et de la communication, et plus particulièrement les problèmes qu'ils soulèvent en termes de comptabilisation du temps de travail, de responsabilité, d'accidents du travail, etc. Ils devraient en tout état de cause être utilisés uniquement lorsque cela est favorable au travailleur. Nous avons également souligné l'importance de la planification du temps de travail qui permet au salarié de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, et donc par la même rejeter toute forme de contrat de type « zéro heure » ou fondé sur les performances.

Afin de faciliter la conciliation pour le salarié entre sa vie professionnelle et sa vie privée, la Commission européenne envisageait la possibilité de fractionner les périodes de repos journalières (11 h). La CSL s'est formellement opposée à une telle proposition. Si l'on ajoute ne serait-ce que le temps de sommeil et de trajet, le salarié ne dispose pas d'une marge de manœuvre suffisante pour permettre un tel fractionnement.

Perspectives

La directive actuelle permet en effet une très grande flexibilité. Elle laisse suffisamment de marge de manœuvre aux acteurs du marché du travail, et ne nécessite donc pas d'être flexibilisée davantage.

La jurisprudence de la CJUE a par ailleurs permis d'améliorer le niveau de protection des travailleurs conformément à l'objectif de la directive.

Compte tenu du contexte politique actuel et des risques que pourrait représenter une réouverture de la directive, il semble préférable de conserver les dispositions de la directive en l'état, mais de prévoir des initiatives visant à améliorer la clarté juridique de manière à ce que les droits et les obligations découlant de la directive soient plus clairs, plus lisibles et accessibles à tous (communication interprétative; « codification »

de la jurisprudence, c'est-à-dire exposer clairement la jurisprudence de la Cour de justice dans l'acte), tout en mettant l'accent sur la mise en œuvre de la directive au besoin par l'intermédiaire de procédure d'infraction à l'encontre des États membres dont la législation n'est pas encore en ligne avec la directive.

Les diverses problématiques liées à la question du temps de travail ne se limitent pas aux dispositions contenues dans la directive. La question du temps partiel non choisi et de son instrumentalisation, de même que l'utilisation abusive de certains statuts permettant de s'affranchir de l'application des règles de droit du travail (faux-indépendants), la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'adaptation du temps de travail aux différentes étapes de la vie sont autant de sujets qui devraient figurer dans l'agenda du législateur européen.

* * *

La question de l'aménagement du temps de travail est, comme l'ont montré les débats parlementaires et les négociations entre partenaires sociaux, une question trop importante pour être traitée à la légère. La santé et la sécurité des salariés au travail sont ici en jeu, mais également la possibilité d'avoir une vie en dehors du travail. Notre Chambre entend donc suivre avec beaucoup d'attention les débats à venir sur cette question.

3.4. Quality of work Index : un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés

Le projet « Quality of work Index » a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.

Depuis 2013, un institut de sondage réalise annuellement une enquête à partir d'un échantillon représentatif de plus de 1.500 personnes faisant partie de la population active au Grand-duché parmi laquelle figurent des résidents et frontaliers français, belges et allemands. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire sont contactées par téléphone pour répondre

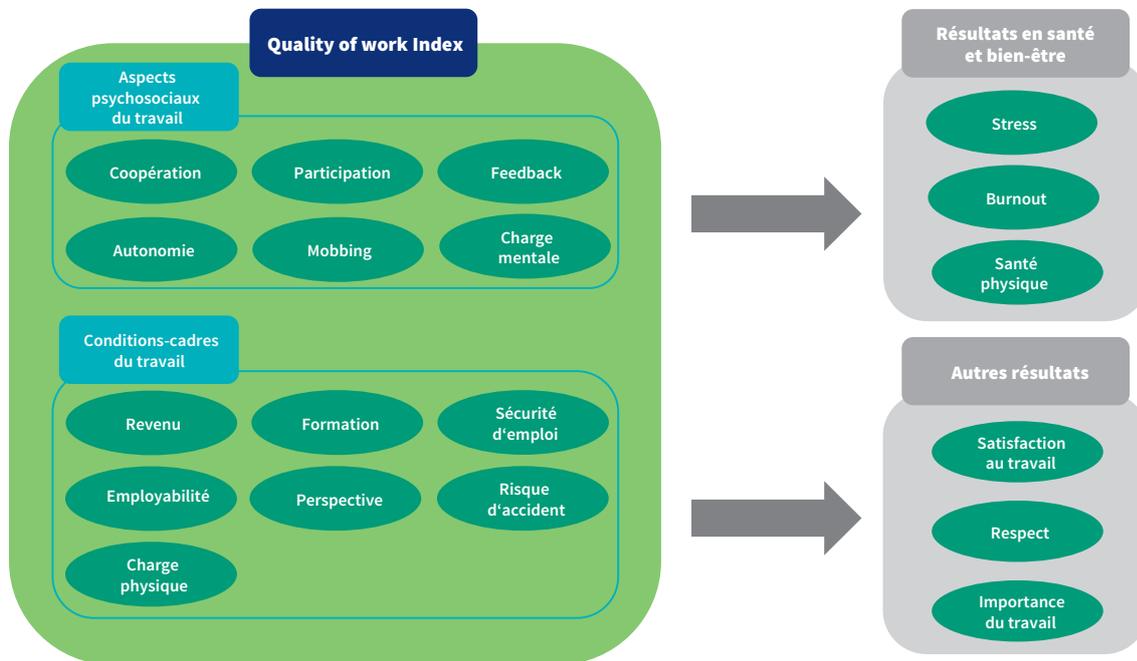
à une centaine de questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

Le Quality of work Index (QoW) comprend un total de treize sous-échelles (dimensions) dont chacune est composée de plusieurs questions. Les sous-échelles sont organisées en 2 catégories : les aspects psychosociaux du travail et les conditions cadres de travail. Les résultats ou effets sur le salarié (santé, bien-être ou autre) sont également mesurés et possèdent un lien fort avec les dimensions de la qualité de travail (mesurée par le Quality of work Index).

Le modèle du Quality of work Index

Cette enquête renouvelée chaque année permet de réaliser un suivi dans le temps sur le climat du travail et ses évolutions possibles. C'est un instrument

de mesure unique au Luxembourg dans le sens où il prend en compte l'avis des principaux concernés que sont les salariés.

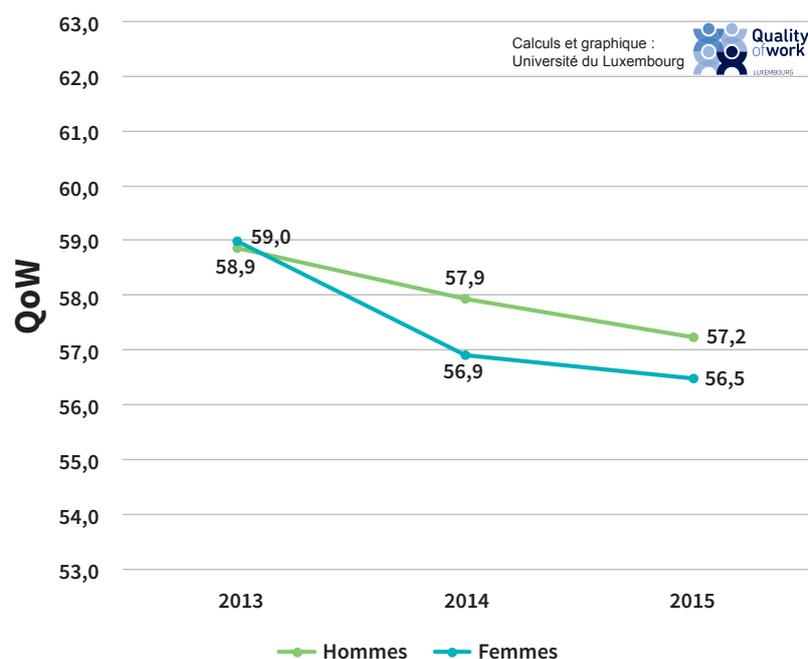


Quelques résultats de l'enquête de 2015

Dans le graphique suivant l'évolution de l'indice QoW entre 2013 et 2015 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. De manière générale, on observe une légère

tendance vers le bas en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de travail et des conditions de travail par les salariés.

Score QoW selon les années

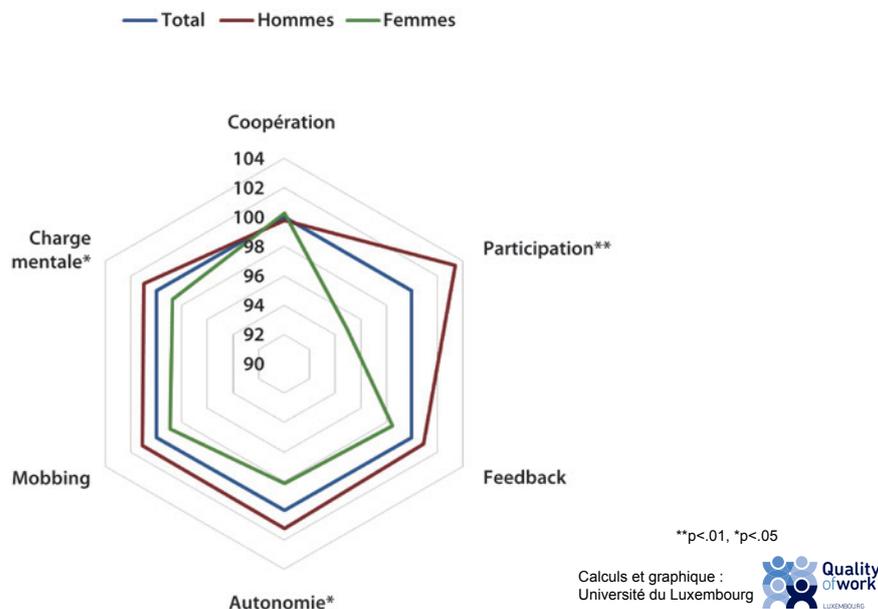


En général, les salariés masculins ont un score « Quality of work Index » légèrement plus élevé. Les différences par rapport aux femmes se situent à plusieurs niveaux. Pour illustrer ces différences, les données récoltées par l'étude QoW permettent de calculer et de comparer leurs scores sur les sous-échelles (dimensions) des deux composantes du « Quality of work Index » que sont les aspects psychosociaux du travail et les conditions cadres de travail ainsi que sur les dimensions des

résultats qu'a la qualité de travail sur le salarié (santé, bien-être etc.).

Concernant les aspects psychosociaux, les femmes constatent un niveau significativement moins élevé de participation dans les processus de décision dans l'entreprise. D'ailleurs, elles déclarent aussi avoir moins d'autonomie dans leur travail. En revanche, elles indiquent une moins grande charge mentale dans le travail.

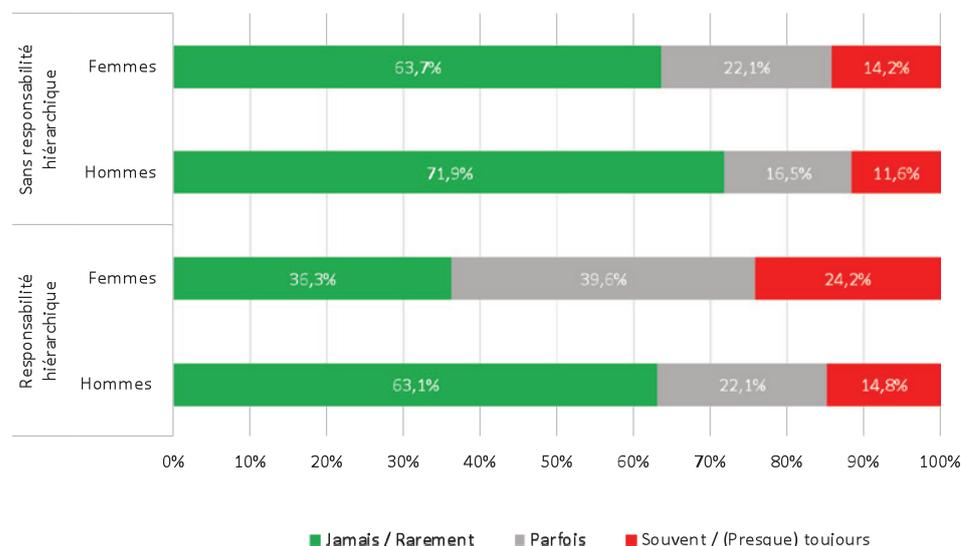
Différences entre femmes et hommes sur les dimensions des aspects psychosociaux au travail



Une difficulté à laquelle beaucoup de femmes sont confrontées est celle de concilier travail et vie privée, surtout pour les femmes qui occupent une fonction à responsabilité hiérarchique. Ainsi, 24,2% parmi elles disent avoir « souvent ou (presque) toujours » des problèmes de ce genre (et 39,6% de réponses « parfois » !), contre

14,2% des femmes sans responsabilité hiérarchique et 14,8% des hommes cadres. On constate en effet que les hommes cadres évaluent la situation de manière sensiblement identique que les femmes sans responsabilité hiérarchique, et les hommes sans responsabilité hiérarchique étant les plus optimistes à ce sujet.

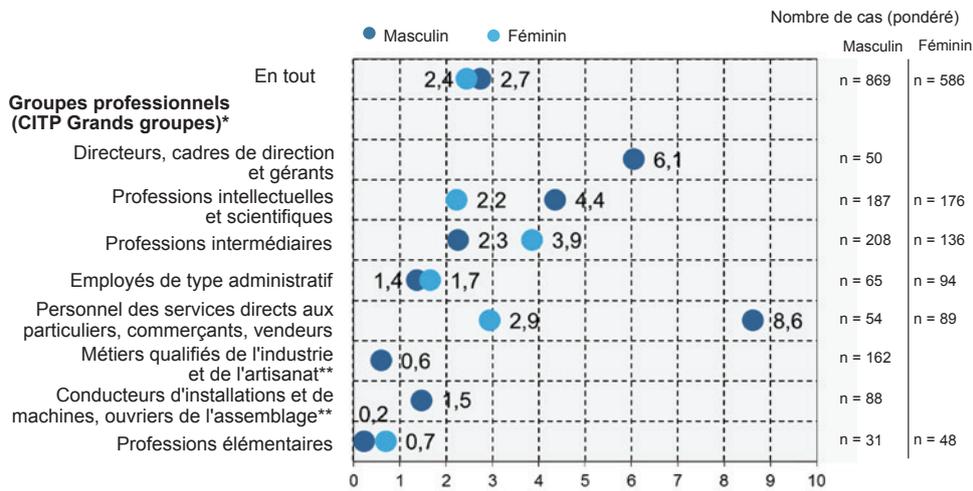
Difficulté à concilier travail et vie privée selon fonction hiérarchique et genre



En ce qui concerne les heures supplémentaires non payées, on constate des différences selon les groupes de métiers qui ont des horaires de travail flexibles ainsi que les hommes qui en sont particulièrement touchés (voir graphique). Les hommes qui travaillent dans les professions de service et vente prestent en moyenne

6 heures supplémentaires de plus (8,6 heures) que leurs collègues féminins. Aussi les cadres masculins (6,1 heures) et les hommes dans les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les femmes qui travaillent dans les professions intermédiaires (3,9 heures) travaillent plus que la moyenne.

Heures supplémentaires non payées selon les groupes professionnels

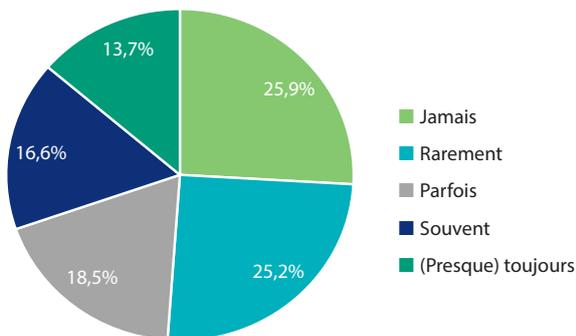


Moyenne en heures; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; **Manque: femmes avec n<30

Les mêmes groupes professionnels déclarent aussi vivre une plus grande pression du temps et travailler plus dans la précipitation que les autres professions (employés de type administratifs, artisans, conducteurs d'installations et de machines/ouvriers de l'assemblage et professions élémentaires). En d'autres termes, la prestation d'heures supplémentaires ne conduit en aucun cas à un soulagement de la pression du temps au travail. Plus on travaille d'heures supplémentaires, plus le sentiment de travailler dans la précipitation est prononcé.

et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail (p.ex. par téléphone, e-mail et smartphone). En 2015, presque un tiers des répondants indiquent que l'on attend d'eux cette forme de disponibilité. Aussi près de 60% de tous les répondants, qui estiment que l'on attend souvent/(presque) toujours d'eux d'être joignables en dehors des heures de travail, disent aussi travailler très souvent/(presque) toujours dans la précipitation et sous la pression du temps. Parmi les salariés qui doivent rarement ou jamais être joignables en dehors du travail, cette proportion est nettement plus petite, mais atteint toutefois encore deux cinquièmes de l'ensemble des répondants.

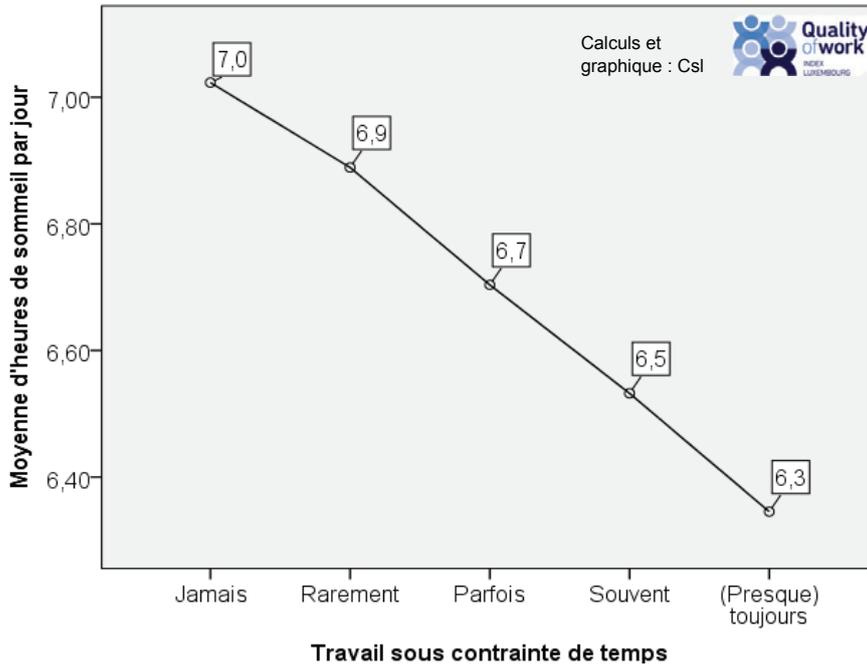
Fréquence de l'attente de joignabilité (p. ex. par téléphone, email, smartphone) en dehors du travail



De manière générale, la pénétration du travail dans la vie privée (heures supplémentaires non payées, joignable en dehors du travail) implique une augmentation du sentiment de travailler sous pression et dans la précipitation et donc du stress lié au travail. En outre, on observe un

lien entre la fréquence déclarée de travailler sous pression de temps et le nombre d'heures de sommeil indiqué en moyenne par les salariés. En effet, le nombre d'heures de sommeil diminue avec l'augmentation de la fréquence d'être exposé au travail sous contrainte de temps.

Travail sous pression de temps et nombre d'heures de sommeil



D'ailleurs, des études scientifiques récentes ont montré que l'association du sentiment de stress (et le travail sous contrainte de temps corrèle très fortement avec le sentiment de stress) et du manque de sommeil est un facteur prédictif puissant du syndrome de burnout (épuisement professionnel).

Depuis le dernier trimestre de 2015, des analyses thématiques des données du Quality of work Index sont élaborées en collaboration avec l'Université du Luxembourg et publiées par la CSL dans la Newsletter « Better Work ». La première analyse a été consacrée à la satisfaction au travail des salariés au Luxembourg.

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1. La formation professionnelle initiale – l'apprentissage

La Chambre des salariés est responsable, ensemble avec les autres chambres professionnelles et le ministère de l'Éducation 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 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.

4.1.1. La « réforme de la réforme » de la formation professionnelle

La loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle a introduit des concepts nouveaux et a apporté des modifications sur le plan structurel. Ainsi, entre autres, l'enseignement est basé à présent sur des compétences, organisé par modules et les examens ont été remplacés par des projets intégrés. De plus, la formation du technicien a été intégrée dans la formation professionnelle, etc...

En pratique, l'application de certaines dispositions légales s'avère très difficile, voir impossible. S'y ajoute une coordination insuffisante des différentes équipes/commissions impliquées et une communication lacunaire et tardive du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de l'Enfance avec les partenaires de la réforme, à savoir, les chambres professionnelles.

Au courant 2015, une série de changements au niveau de la loi et de différents règlements d'exécution furent proposés par le MENJE, pour tenter de rendre la formation professionnelle gérable. Citons, à titre d'exemples, l'initiative de vouloir modifier les critères de promotion de manière à éviter une accumulation de modules à rattraper tout au long de la formation, la volonté de simplifier les procédures de médiation ou d'introduire un projet intégral final pour les formations CCP.

La CSL a adopté ses avis sur le projet de loi et les différents projets de règlements grand-ducaux, avant l'annonce du MENJE en date du 2 juin 2015, de devoir reporter d'une année la mise en vigueur du projet de loi concernant la réforme de la formation professionnelle pour la conformer aux dispositions de l'article 32 (3) de la Constitution qui dispose que « dans les matières réservées à la loi par la Constitution, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'aux fins, dans les conditions et suivant les modalités spécifiées par la loi ».

Cette annonce fut suivie en septembre 2015 par la publication du rapport de l'Institut for Lifelong Learning and Guidance (LLLG) de l'Université du Luxembourg qui porte le titre « éléments pour une évaluation de la réforme de la formation professionnelle : les principales critiques » et qui confirme ce que tout un chacun savait déjà : que la réforme a été précipitée et le terrain mal préparé à sa mise en œuvre. Le rapport propose « une mise à plat et un réexamen serein de la réforme qui permettra de sortir de l'impasse et de recommencer sur de nouvelles bases dans un climat positif ».

La CSL croit à la formation professionnelle en tant qu'outil de qualification et d'insertion professionnelle et s'implique de ce fait au niveau du groupe de travail chargé de la réforme de la formation professionnelle, tout comme au niveau de 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 six dernières années, elle a nommé plus de 250 personnes en tant que représentant 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).

Elle déplore les discussions inutiles, resurgies en 2015, relatives à une réduction des indemnités dues aux membres des équipes d'évaluation, aux experts et surveillants des projets intégrés et demande que le travail des représentants des chambres professionnelles soit enfin reconnu à sa juste valeur par les autorités publiques.

Lors des discussions autour de la « réforme de la réforme », la Chambre des salariés a souligné, entre autres, la nécessité de revoir et de compléter en matière de stages, les dispositions ayant trait à la protection et aux droits des stagiaires. La loi modifiée de 2008 portant réforme de la formation professionnelle prévoit des stages obligatoires en entreprise de 12 semaines sur les 3 ou 4 années de formation. Tous les élèves en formation professionnelle qui ne sont pas sous contrat d'apprentissage sont concernés.

Afin de pouvoir garantir la sécurité des stagiaires et de pouvoir garantir des périodes de formation de qualité en organisme de formation, elle insiste que :

- ▶ tout élève, avant de pouvoir entamer un stage, doit être déclaré apte par un médecin du travail,
- ▶ la loi sur la protection des jeunes travailleurs et les dispositions du congé de récréation soit scrupuleusement respectées,
- ▶ aucune convention de stage ne peut être conclue pour :
 - remplacer un salarié en cas d'absence pour quel que motif que ce soit ;
 - remplacer un salarié licencié, voire suspendu ;
 - occuper un emploi saisonnier ;
 - subvenir à des besoins temporaires de main d'œuvre de l'entreprise,
- ▶ l'élève stagiaire est à affilier au régime d'assurance pension durant toute la période de stage et ce dernier

est à assimiler à une période de travail effectif afin que les périodes de stage soient prises en compte pour les contributions à la retraite et, le cas échéant, pour le calcul de l'indemnité de chômage,

- ▶ l'indemnisation de stage est due à chaque élève stagiaire ayant accompli une période en entreprise/institution publique d'au moins 4 semaines, en continu ou non, par année scolaire,
- ▶ l'élève stagiaire doit avoir la possibilité de pouvoir résilier le contrat de stage sur son initiative.

4.1.2. Le bilan des contrats d'apprentissage

Évolution du nombre de contrats d'apprentissage conclus par année scolaire

Année scolaire	Contrats dans le commerce et l'industrie et les professions sociales	Contrats dans l'artisanat et les professions de santé	Contrats dans l'horticulture	Nombre de nouveaux contrats
2011 / 2012	880	856	74	1.810
2012 / 2013	791	747	63	1.601
2013 / 2014	937	661	63	1.661
2014 / 2015	880	742	61	1.683
2015 / 2016	828	812	75	1.715

L'introduction progressive entre 2010 et 2012 de la réforme de la formation professionnelle, liée à l'introduction de nouveaux critères de promotion et de certification, a conduit à des années de recrutements en parallèle dans une même profession pour l'ancien et le nouveau régime et entraîne de ce fait une rupture de série en ce qui concerne les chiffres liés au nombre de contrats et diplômes en matière de formation professionnelle.

Par rapport à l'année précédente, le nombre de nouveaux contrats conclus pour l'année scolaire 2015/2016 est légèrement en hausse, sans pour autant atteindre le chiffre record de 2011/2012. L'apprentissage commercial, industriel et des professions sociales est en perte de quelques unités tandis que l'apprentissage dans l'artisanat et des professions de santé et l'apprentissage horticole connaissent un total de contrats qui dépasse celui des années précédentes.

4.1.3. La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a été introduite avec la réforme de la formation professionnelle et permet de valoriser une expérience professionnelle ou extraprofessionnelle en la certifiant. La CSL soutient 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.

Partant du constat que, même 6 ans après l'existence du dispositif de la VAE, le grand public n'a pas encore connaissance de celui-ci, la CSL a mené en 2015, ensemble avec l'Institut national pour la formation professionnelle continue (INFPC), une large campagne d'information, accompagnée de 4 séances d'informations en luxembourgeois et en français destinées à expliquer la procédure VAE. Ayant pu sensibiliser environ 300 personnes lors de ces séances d'informations, la CSL a décidé de poursuivre ces efforts en 2016.

Des collaborateurs de la CSL, formés spécialement à l'accompagnement en matière de VAE, ont pu accompagner environ 75 personnes lors de l'élaboration des dossiers de validation sur le fond depuis la première session de validation en 2010 (12 sessions de validation jusqu'à présent).

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 et le nombre de dossiers sur le fond définitivement déposés. Elle suppose que la structuration du dossier sur le fond constitue l'une des raisons pour laquelle 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.

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

4.2.1. 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 2015, 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. 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 :

<p>1. DEPFC - Utilisateur bureautique</p> <p>1.1 L'utilisateur bureautique : le traitement de texte <i>et</i></p> <p>1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur <i>et</i></p> <p>1.3 Le réalisateur en bases de données Access <i>ou</i></p> <p>1.4 L'utilisateur multimédia <i>et</i> ECDL European Computer Driving Licence</p>	<p>8. DEPFC - Gestion financière</p> <p>3.4 L'expert en matière fiscale <i>et</i></p> <p>6.3 L'initié aux produits financiers <i>et</i></p> <p>6.4 Le gestionnaire financier</p>
<p>2. DEPFC - Concepteur Webmarketing</p> <p>1.5 L'utilisateur averti de l'Internet <i>et</i></p> <p>1.6 Le concepteur de sites Web <i>et</i></p> <p>4.2 Le qualifié en marketing</p>	<p>9. DEPFC - Approche commerciale et Marketing</p> <p>4.1 Le professionnel en action commerciale <i>et</i></p> <p>4.2 Le qualifié en marketing</p>
<p>3. DEPFC - Développeur d'applications bureautiques</p> <p>1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur <i>et</i></p> <p>1.3 Le réalisateur en bases de données Access <i>et</i></p> <p>1.7 Le programmeur d'applications : Java <i>ou</i></p> <p>1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic</p>	<p>10. DEPFC - Gestion comptable</p> <p>2.3 Le gestionnaire comptable <i>et</i></p> <p>3.4 L'expert en matière fiscale</p>
<p>4. DEPFC - Développeur Web</p> <p>1.6 Le concepteur de sites Web <i>ou</i></p> <p>1.10 Le gestionnaire de réseaux Windows <i>ou</i></p> <p>1.11 Le gestionnaire de réseaux Linux <i>et</i></p> <p>1.3 Le réalisateur en bases de données Access <i>et</i></p> <p>1.7 Le programmeur d'applications : Java <i>ou</i></p> <p>1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic <i>ou</i></p> <p>1.9 Le développeur Web <i>ou</i></p> <p>1.9D Der Webentwickler <i>ou</i></p> <p>1.9E Web developer</p>	<p>11. DEPFC - Gestion de projet</p> <p>6.5 Le gestionnaire de projet <i>et</i></p> <p>5.3 Le qualifié en management d'équipes</p>
<p>5. DEPFC - Comptabilité OPC</p> <p>2.4 Le comptable OPC <i>et</i></p> <p>6.3 L'initié aux produits financiers</p>	<p>12. DEPFC - Comptabilité et finances</p> <p>2.2 Le responsable comptable <i>et</i></p> <p>2.3 Le gestionnaire comptable <i>et</i></p> <p>6.4 Le gestionnaire financier</p>
<p>6. DEPFC - Droit</p> <p>3.3 L'avisé juridique : droit social <i>et</i></p> <p>3.4 L'expert en matière fiscale <i>et</i></p> <p>3.5 L'avisé juridique : droit des affaires</p>	<p>13. DEPFC - Secrétariat comptable</p> <p>2.1 L'adjoint comptable <i>et</i></p> <p>2.2 Le responsable comptable <i>et</i></p> <p>1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur</p>
<p>7. DEPFC - Ressources humaines</p> <p>5.1 Le qualifié en administration des ressources humaines <i>et</i></p> <p>5.2 Le qualifié en développement des ressources humaines <i>et</i></p> <p>3.3 L'avisé juridique : droit social <i>ou</i></p> <p>5.3 Le qualifié en management d'équipes</p>	<p>14. DEPFC - Secrétariat ressources humaines</p> <p>5.1 Le qualifié en administration des ressources humaines <i>et</i></p> <p>3.3 L'avisé juridique : droit social <i>et</i></p> <p>1.1 L'utilisateur bureautique : le traitement de texte <i>ou</i></p> <p>1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur</p>
	<p>15. DEPFC - Administrateur de systèmes informatiques</p> <p>1.5 L'utilisateur averti de l'Internet <i>et</i></p> <p>1.7 Le programmeur d'applications : Java <i>ou</i></p> <p>1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic <i>ou</i></p> <p>1.9 Le développeur Web <i>ou</i></p> <p>1.9E Web developer <i>ou</i></p> <p>1.9D Der Webentwickler <i>et</i></p> <p>1.10 Le gestionnaire de réseaux Windows</p>

Les nouveautés 2015

A la rentrée 2015, le programme des cours du soir a en outre été élargi par deux nouveaux modules dans le domaine des technologies de l'information et de la communication :

- ▶ C1129E Joomla: create your web pages only with a mouse
- ▶ C1130 Création d'un site responsive.

Quelques statistiques

Le LLLC a enregistré 6.690 inscriptions en 2015, 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	90 classes
Comptabilité et Contrôle de Gestion	64 classes
Droit	64 classes
Action commerciale	9 classes
Compétences sociales	32 classes
Économie et Gestion	15 classes

Inscriptions par domaine de formation

Informatique et Bureautique	1.467 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1.843 inscriptions
Droit	1.887 inscriptions
Action commerciale	204 inscriptions
Compétences sociales	955 inscriptions
Économie et Gestion	334 inscriptions

Certification

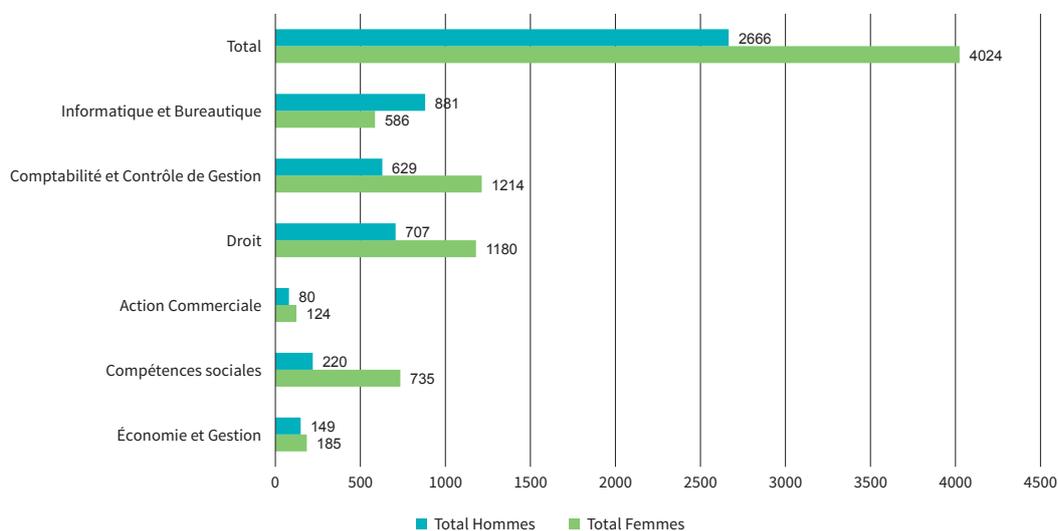
3.066 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi.

Le Luxembourg Lifelong Learning Center a de plus émis 279 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

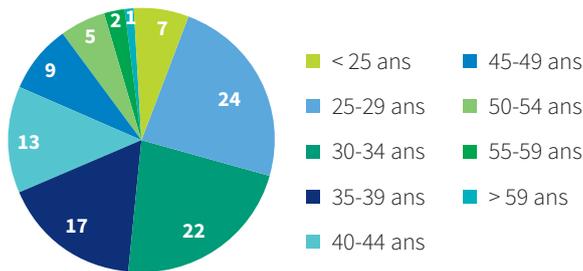
7 lauréats ont cumulé plusieurs diplômes et ont vu leurs efforts récompensés par la remise d'un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC).

Répartition des inscriptions par sexe et par âge

Inscriptions par sexe et par domaine



Inscriptions par âge (en %)



4.2.2. Les séminaires

Le LLLC a proposé en 2015, un riche catalogue d'environ 180 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, pour la première fois, le LLLC a enregistré un nombre de participants à des séminaires en mode intra-entreprise plus élevé qu'aux séminaires catalogue. En 2015, sur les 128 séminaires qui se sont déroulés, 74 d'entre eux ont été élaborés sur mesure pour diverses organisations. En ce qui concerne les 1.080 participations, tous domaines confondus, 723 d'entre elles concernent les formations intra-entreprises.

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



4.2.3. 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 2015, la CSL peut enregistrer 8 nouvelles promotions au niveau des formations universitaires.

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

MASTER EN ADMINISTRATION DES ENTREPRISES ET LA 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.

En 2015, les parcours ont compté un nombre considérable de candidats qui sont passés par un processus de sélection très rigoureux, comprenant la présentation d'un dossier ainsi qu'un entretien de motivation.

Au total, 44 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine en 2015 :

- ▶ 22 étudiants en Master Administration des Entreprises. (Promotions 19 et 20).
- ▶ 12 étudiants en Licence Sciences de Gestion. (Promotions 5 et 6).

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

MASTER EN 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 offrir 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 sociétés d'études en marketing.

La cinquième promotion du Master Marketing et Communication des Entreprises a débuté en novembre 2015 avec 9 candidats.

MASTER EN 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 a débuté en mars 2015 avec 19 étudiants.

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

MASTER EN 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 coopération avec l'Université Paris Ouest – Nanterre La Défense.

Elle a été suivie au total par 62 étudiants en 2015, dont 21 de la 6^e promotion qui a débuté en 2013 et s'est achevée en 2015, 22 de la 7^e promotion ayant débuté en octobre 2014 et 19 de la 8^e promotion ayant débuté en septembre 2015.

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

DEUX MASTERS : MASTER EN MANAGEMENT DE PROJETS LOGISTIQUES ET MASTER EN 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 actuellement 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 2015, 8 candidats étaient inscrits à la première promotion de ce Master.

► 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 2015, la 1^{re} année de cette formation a été organisée avec 14 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. 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.

4.2.4. Les formations spécialisées

Le LLLC a lancé 5 promotions des formations spécialisées en 2015.

► 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 déjà 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.

67 étudiants ont participé à la 4^e promotion qui s'est achevée en juin 2015. La 5^e promotion a débuté en octobre 2015 et compte 61 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 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 et ont une durée de 10 jours (80 heures de cours). Pour pouvoir décrocher un diplôme, les participants doivent en outre remettre et présenter un travail de synthèse, lié à la problématique étudiée, devant un jury. Les candidats qui assistent uniquement aux cours obtiennent un certificat de participation.

En 2015, les promotions d'ICHEC-Entreprises en Gestion de Patrimoine et le CICS totalisaient 26 participants.

▶ ICHEC – Gestion de Patrimoine	10
▶ CICS (Certificat en Contrôle Interne)	16

En outre, 11 travaux de synthèse ont été soutenus dans les formations suivantes, qui ont débutées en 2014 :

▶ ICHEC – Gestion de Patrimoine	3 soutenances de travaux de synthèse
▶ ICHEC – Ingénierie Financière	4 soutenances de travaux de synthèse
▶ ICHEC – Management et Développement (Coaching) des Hommes	4 soutenances de travaux de synthèse

▶ 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, 4 classes de la formation de base et 4 autres de la formation spécifique ont eu lieu en 2015 avec un total de 92 délégués qui ont suivi ces cours.

▶ 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 7^e promotion de la formation s'est déroulée en 2015 avec 12 participants.

4.2.5. Les Centres de certification IT du LLLC

▶ **European Computer Driving Licence Center**

Au Luxembourg, le partenariat entre Da Vinci asbl, le gouvernement et 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).

Base Modules	Standard Modules	Advanced Modules
Computer Essentials	Presentation	Advanced Word Processing
Online Essentials	Online Collaboration	Advanced Spreadsheets
Word Processing	Image Editing	Advanced Database
Spreadsheets	IT Security	Advanced Presentation
	Using Databases	

En 2015, le LLLC a enregistré 904 inscriptions pour passer une certification de l'ECDL. Parmi ces 904 inscriptions figuraient 143 apprentis. En effet, la CSL organise les tests de certification pour l'ECDL Base dans le cadre de la formation du DAP Agent Administratif et Commercial. Au total, 113 des 143 apprentis ont réussi l'ECDL Base.

Le LLLC propose également des formations e-Learning spécialement conçues pour se préparer à passer la certification ECDL Base. 797 inscriptions ont été enregistrées pour l'e-learning en 2015.

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, 259 candidats ont passé 32 tests différents en 2015.

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

4.3.1. La formation syndicale

Le CFSL propose une offre de formation syndicale adaptée en fonction des besoins des partenaires sociaux. L'objectif est d'aider les acteurs syndicaux à mieux gérer leur mandat syndical et d'être à l'écoute des salariés 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 spécifiques rencontrées dans certains secteurs d'activité, par exemple en matière de santé et sécurité au travail,
- ▶ développer le dialogue social dans l'entreprise.

La formation syndicale 2015 a poursuivi les objectifs qu'elle s'était fixée les années précédentes, à savoir, renforcer les connaissances théoriques et pratiques pour mieux accompagner les délégués et responsables syndicaux en entreprise.

Les contenus de programmes de formation ont été adaptés à l'actualité politique et sociale du pays et plusieurs nouvelles formations ont été ajoutées à l'offre de formation.

La réforme tant attendue portant sur le dialogue social a vu le jour en 2015.

De nombreuses sessions de formation ont été organisées pour présenter les nouveautés de la réforme aux représentants du personnel.

En 2015, 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 la sécurité sociale (47 formations)
2. La formation syndicale (28 formations)
3. La santé et la sécurité au travail (27 formations).

Ces thèmes répondent d'une part à un besoin stratégique des organisations syndicales pour renforcer les compétences des représentants du personnel dans ces domaines et d'autre part, aux attentes du terrain.

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

Certaines organisations syndicales ont conçu des parcours de formation plus particulièrement destinés aux représentants du personnel nouvellement élus et ceci, sur l'ensemble du mandat.

Les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité 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 l'égalité entre les hommes et les femmes et de lutter contre toutes les formes de discriminations.

La plupart des formations sont organisées sous forme de séminaires qui se déroulent sur un ou plusieurs jours en fonction des thèmes choisis.

Elles se déroulent principalement au centre de formation de Remich.

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

En résumé, le CFSL a proposé plus d'une centaine d'actions de formation, réparties selon différents thèmes de formation :

- ▶ la formation syndicale,
- ▶ comprendre et anticiper les mutations économiques et sociales,
- ▶ défendre les droits des salariés,
- ▶ agir en matière de santé, sécurité, bien-être au travail,
- ▶ agir en matière d'égalité des chances et de discriminations,
- ▶ développer la communication et l'efficacité personnelle.

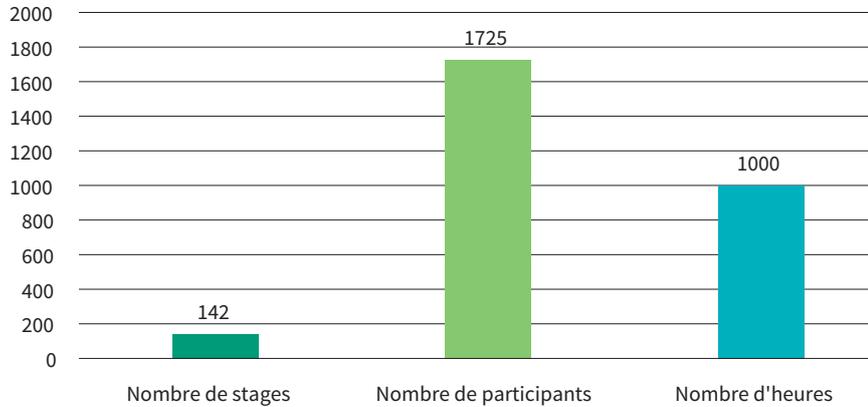
Les formations liées à la stratégie syndicale sont principalement animées par des responsables syndicaux. Une formation de formateurs a permis de renforcer les compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoirs.

Les formations sur la gestion de l'entreprise, la santé et la sécurité au travail, la communication et le développement de l'efficacité personnelle sont essentiellement confiées à des formateurs extérieurs, choisis en fonction de leur expertise et de leur connaissance du terrain.

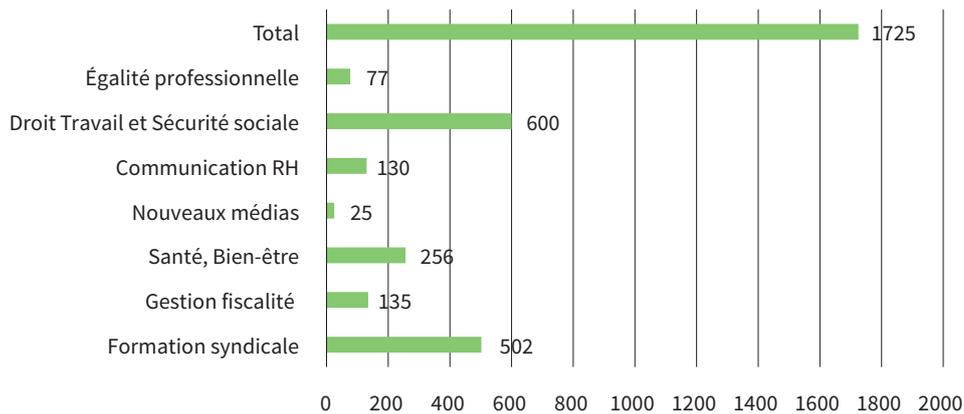
Les conseillers de la CSL interviennent principalement dans le cadre des formations en droit du travail et de la sécurité sociale, et sur l'égalité professionnelle.

4.3.2. Le bilan en chiffres

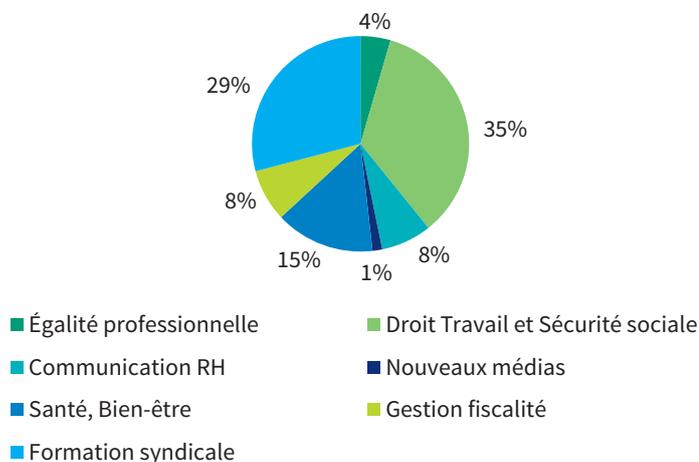
Panorama général de la formation syndicale



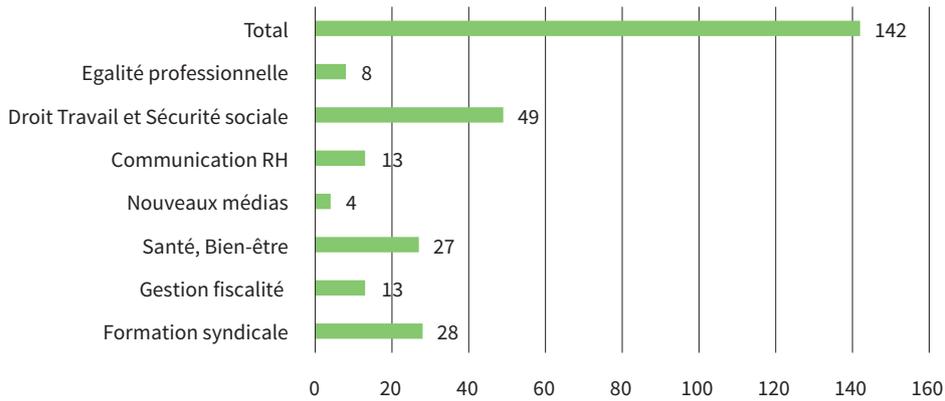
Nombre total de participants selon le domaine de formation



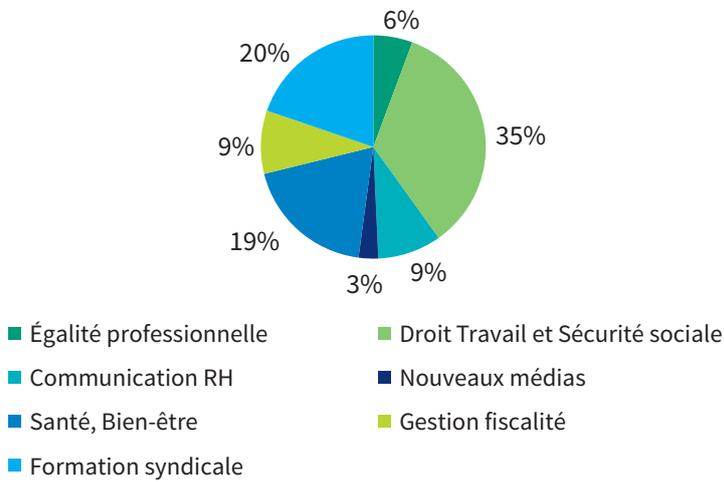
Répartition des participants selon le domaine de formation



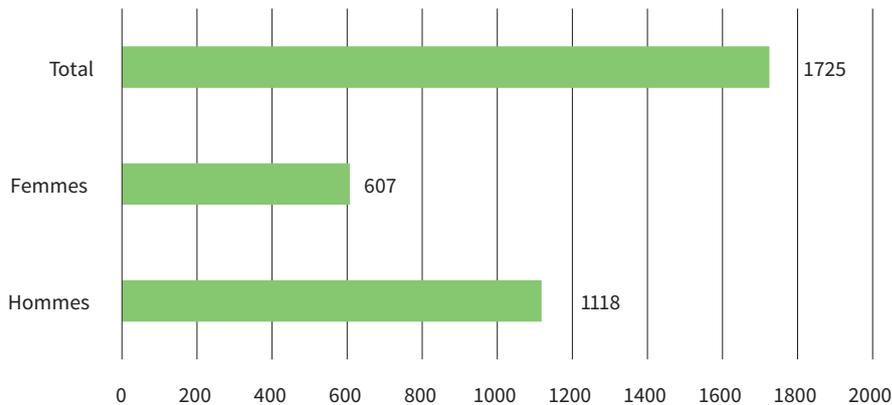
Nombre total des stages selon le domaine de formation

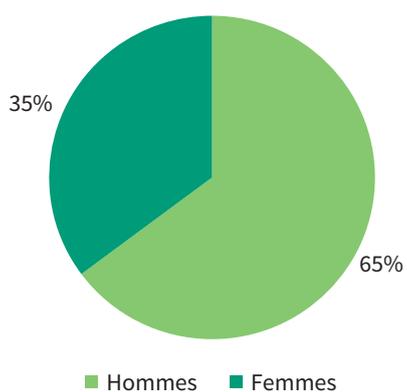
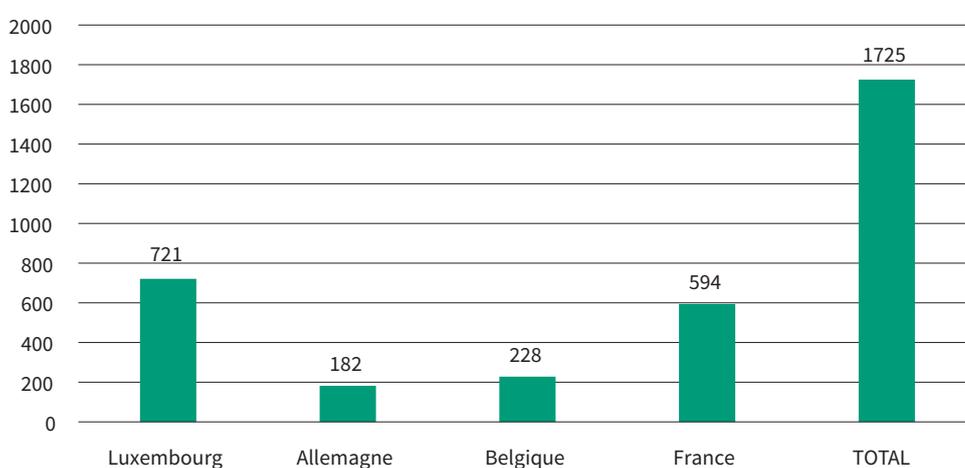
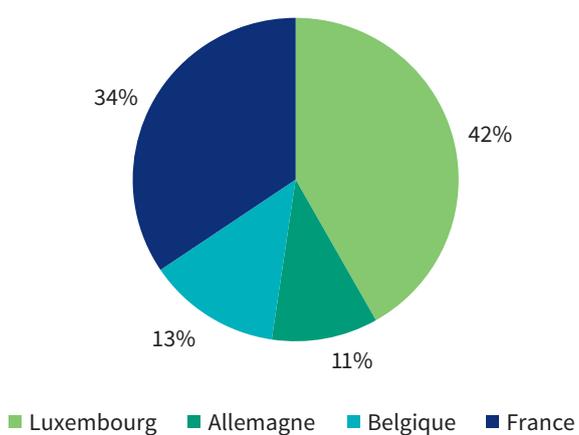


Répartition des stages selon le domaine de formation

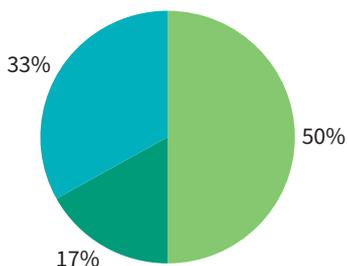


Nombre de participants selon le genre



Répartition des participants selon le genre**Nombre de stagiaires selon le lieu de résidence****Répartition des stagiaires selon le lieu de résidence**

Répartition des formations selon les types de formateurs

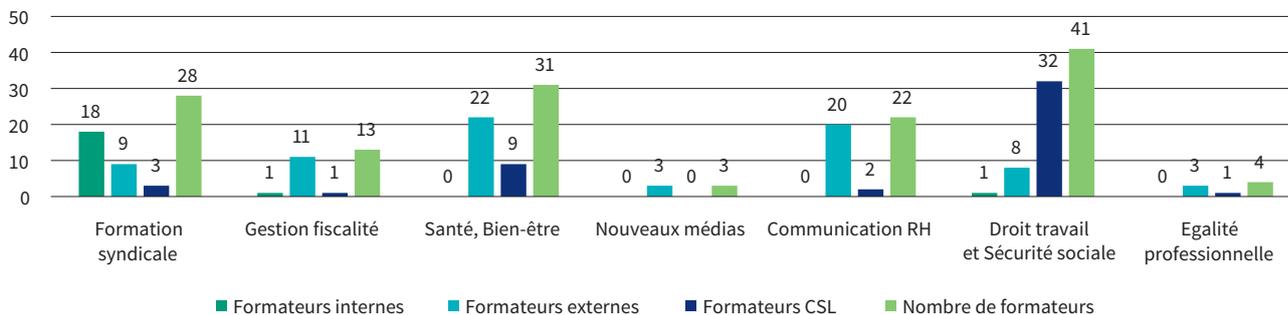


- Formateurs externes
- Formateurs internes aux organisations syndicales
- Conseillers CSL et CFSL

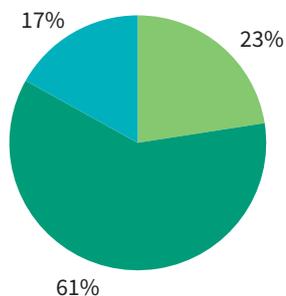
Effectifs selon les types de formateurs

Formateurs externes	Formateurs internes	Conseillers CSL et CFSL	Total
71	24	47	142

Répartition des formateurs par type et par domaine de formation



Répartition des formations selon la langue véhiculaire



- Luxembourgeois
- Français
- Allemand

Effectifs

Luxembourgeois	Français	Allemand	Total
32	86	24	142

4.4. Le Centre de Formation et de Séminaires : le CEFOS

Le CEFOS, le deuxième centre de formation de la Chambre des salariés, situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de 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 conférences modulable (jusqu'à 260 personnes max.)
- ▶ Cabines d'interprétation simultanée en 4 langues
- ▶ Médiathèque
- ▶ 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 gratuit.



L'occupation des infrastructures en 2015

Mois	Nuitées	Petit-déjeuners	Cafés d'accueil	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Location salles
Janvier	46	32	415	336	822	1	23
Février	5	5	201	138	382	25	10
Mars	57	96	648	571	1.280	107	50
Avril	5	10	390	506	796	47	32
Mai	261	325	701	716	1.436	156	48
Juin	952	948	773	1.342	1.377	735	82
Juillet	47	37	567	705	1.240	45	54
Août	25	25	0	0	0	32	0
Septembre	105	138	590	750	1.312	72	59
Octobre	63	68	1.291	1.365	2.485	57	83
Novembre	58	59	1.163	1.153	2.230	89	64
Décembre	13	40	601	588	1.258	8	38
Totaux	1.637	1.783	7.340	8.170	14.618	1.374	543

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

Depuis juillet 2010, la CSL, en partenariat avec la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale, propose aux salariés travaillant au Luxembourg un service de consultation sur le stress au travail, la « Stressberodung ».

Ce service est assuré par une psychologue et s'adresse à des salariés en situation de souffrance au travail. Les consultations permettent aux concernés de trouver entre autres une écoute, des conseils et des pistes pour changer et améliorer leur situation actuelle afin de retrouver un équilibre entre vie privée et professionnelle.

Un total de 173 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2015.

La « Stressberodung » a presté 436 séances de consultation lesquelles représentent en moyenne 3 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges, de 23 à 58 ans (la moyenne d'âge se situe autour de 40 ans), et ont été majoritairement des femmes (60%).

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

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

- ▶ le secteur social,
- ▶ l'enseignement,
- ▶ le nettoyage et le gardiennage,
- ▶ le secteur financier,
- ▶ l'administration publique,
- ▶ l'industrie.



PARTIE III



La politique d'information en 2015

Informers et publier est un maillon important et indispensable de la politique de communication de la Chambre des salariés. Une grande partie de ses activités est déployée pour entretenir toute une série de produits et d'outils de communication destinés à expliquer et à faire connaître les activités et les services de la CSL auprès de ses ressortissants, des institutions publiques, des autorités politiques et du grand public.

1. LES RELATIONS PRESSE

Afin de favoriser un traitement égalitaire des médias, la Chambre des salariés a diffusé ses communiqués de presse à l'ensemble des médias luxembourgeois en vue d'annoncer une actualité importante, présenter un bilan d'action ou promouvoir un événement.

Outre les demandes directes des journalistes pour des interviews, des prises de position, des explications ou la collaboration à un article d'actualité sur un sujet précis, la Chambre des salariés a compté 35 relations presse.

1.1. Les conférences de presse et les communiqués de presse

Au courant de l'exercice 2015, la CSL a émis 23 communiqués de presse. Elle a invité la presse à 4 reprises afin d'exposer en détail les principales analyses et notes élaborées ainsi que les avis évacués les plus importants.

1.1.1. Les conférences de presse

02.04.2015 ① ②

Conférence de presse
Panorama social au Luxembourg 2015

17.11.2015 ④

Conférence de presse
3^e enquête « Quality of work Index Luxembourg 2015 »

24.09.2015 ③

Conférence de presse
Bilan et nouveauté pour la rentrée 2015 du LLLC

24.11.2015 ⑤ ⑥

Conférence de presse
Avis du Budget d'État 2016

1.1.2. Les communiqués de presse

23.02.2015

Nouvelle mise à jour du guide :
« Les salariés et leur déclaration d'impôt »

12.03.2015

18^e Remise des diplômes universitaires du LLLC

24.02.2015

Avis de la Chambre des salariés sur le projet de loi réformant la loi modifiée de 2008 sur la formation professionnelle

16.03.2015

Analyse critique de la CSL d'une étude non pertinente du FMI sur l'indexation et le salaire minimum

02.03.2015

Transposition nationale de la directive sur les marchés publics – importance de l'aspect social

02.04.2015

Nouvelle mise à jour du Dialogue analyse :
Panorama social 2015

06.03.2015

Avis sur le plan hospitalier : un dispositif géré exclusivement par des mesures de réduction des dépenses au détriment du patient

10.04.2015

La Chambre des salariés se prononce contre la possibilité de création d'une Sàrl simplifiée

16.04.2015

Accueil extrascolaire des enfants et chèque-service accueil : un projet de loi qui soulève des questions et des inquiétudes

30.04.2015

Projet de règlement grand-ducal sur les stages de la formation professionnelle sous certaines conditions

03 et 04.06.2015

Les perspectives économiques 2015 de l'OCDE

11.06.2015

Avis relatif aux modifications concernant le casier judiciaire : des inégalités persistent

12.06.2015

Remise des diplômes ECDL aux DAP Apprentis 2015

13.07.2015

Remise des prix aux meilleur(e)s étudiant(e)s et élèves des sections économiques et sociales de l'enseignement secondaire, secondaire technique, du Bac International et du BTS

14.07.2015

Remise des diplômes des cours du soir 2015

11.09.2015

Avis portant sur l'organisation des examens de fin d'études

21.09.2015

Partenariat entre l'ADEM et la Chambre des salariés

23.09.2015

Act! Jeunes - un atelier créa(c)tif pour jeunes en quête d'orientation personnelle et professionnelle

16.10.2015

La CSL rejette le projet de loi sur les préretraites

20.10.2015

Avis de la CSL sur les critères de l'emploi approprié

04.11.2015

Avis de la CSL sur la réforme des prestations familiales

30.11.2015

Nouvelle publication quadrilingue : « Dialogue social des entreprises »

11.12.2015

Mise à jour de la brochure « Vos droits et obligations d'apprenti »



2. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES ET SÉANCES D'INFORMATION

Toujours dans l'objectif d'informer au mieux ses ressortissants, la CSL a organisé sept conférences publiques et un colloque touchant aussi bien le domaine de l'économie et de la finance au niveau européen et mondial que le monde du travail et de l'éducation.

Quelque 850 personnes ont été accueillies lors des sept conférences en 2015. Les conférences publiques sont entre autres annoncées sur le site de la CSL. Par la suite, les internautes peuvent consulter les présentations des intervenants.

Viennent s'ajouter six séances d'information relatives à la validation des acquis de l'expérience et aux offres de formation du LLLC, ces activités ont attiré au total environ 350 personnes.

2.1. Les conférences publiques

27.04.2015 ① ②

Conférence publique sur le travail, âge et santé

La conférence, animée par le prof. Dr. Phil. Richard PETER, a porté sur les déterminants psychosociaux de la santé et du maintien dans la vie active des travailleurs âgés, ainsi que sur les principales actions de prévention en faveur de la santé et du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés.

07.05.2015 ③

Conférence publique « La finance, aime-t-elle l'entreprise ? »

Le point focal de cette conférence a traité la question suivante : « Comment pouvait-on domestiquer la finance pour qu'elle ne soit plus l'adversaire de l'entreprise mais qu'elle retrouve sa place au service de l'économie ? ».

Depuis le début des années 1980, la financiarisation a élevé le coût du capital pour les sociétés non financières en France.

Thomas DALLERY, maître de conférences à l'Université du Littoral Côte d'Opale (Dunkerque), a tenu un exposé sur les raisons qui permettent de comprendre

comment l'évolution de ce surcoût peut expliquer la diminution du rythme de l'investissement, et in fine, pourquoi cette élévation du coût du capital permet de mieux appréhender le ralentissement des performances macroéconomiques depuis les trente dernières années en termes d'emploi et de croissance.

21.05.2015 ④

Conférence publique sur la « Crise de l'euro : l'histoire sans fin ? »

Les conditions nécessaires au bon fonctionnement d'une union monétaire continuent d'être ignorées et la politique économique, axée avant tout sur la solidité budgétaire, demeure inadaptée.

Comment surmonter la déflation et la récession et comment rassurer les citoyens ? D'après le conférencier, le professeur, M. Heiner Flassbeck, il existe des solutions, mais elles sont confrontées à un blocage idéologique et dogmatique.

Lors de son intervention, il a présenté et détaillé ces questions, et il a expliqué comment on pourrait venir à bout des blocages actuels.



14.10.2015 1 à 18

Conférence et Colloque « Alternatives pour l'Europe »

Le constat est de plus en plus partagé que la politique économique, budgétaire et sociale menée au niveau européen au cours de ces dernières années est clairement vouée à l'échec. Les données statistiques en matière de chômage, d'inégalités et même de finances publiques le prouvent.

Dans ce contexte, il importe de proposer des alternatives crédibles à cette politique et dont il faut convaincre les décideurs politiques.

La Chambre des salariés a entendu profiter de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne en 2015 pour organiser un colloque sur le sujet. L'objectif était de présenter de telles alternatives et de confronter, notamment le gouvernement luxembourgeois, avec les idées développées pour une relance économique plus durable, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration des conditions de travail des salariés en Europe.

Ainsi, des experts français et allemands ont été invi-

tés le 14 octobre 2015, pour exposer leurs réflexions sur des réformes nécessaires au niveau européen en matière de gouvernance économique et financière, d'inégalités et de redistribution ainsi que de droit social et des conditions de travail.

Une table ronde rassemblant Monsieur Mars Di Bartolomeo, président de la Chambre des députés du Luxembourg, Madame Veronica Nilsson, secrétaire générale adjointe de la Confédération européenne des syndicats, et Monsieur Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés, a clôturé le colloque.

En amont et en guise d'ouverture de ce colloque, le 12 octobre 2015, Monsieur James K. Galbraith, économiste américain de renommée mondiale, avait tenu une conférence intitulée « La grande crise : comment en sortir autrement ».

Une publication compilant les résumés des présentations des intervenants du colloque et de la conférence a été publiée en décembre 2015.





27.10.2015

Conférence publique « Mesurer le chemin parcouru vers le développement durable »

En collaboration avec l'Université du Luxembourg, la CSL a invité Walter RADERMACHER, directeur général d'Eurostat et le statisticien en chef de l'Union Européenne à une conférence commune. L'orateur y a exposé les objectifs du « Programme de Développement Durable à l'horizon 2030 » adopté par les Nations Unies le 25 septembre 2015.

En sus de sa présentation, le conférencier s'est intéressé aux données, et leur disponibilité, nécessaires à la mesure du progrès de ces nouveaux objectifs.

16.11.2015

Conférence publique « EQAVET », European Quality Assurance in Vocational Education and Training

Monsieur Koen BOIS D'ENGLHIEN de la Commission européenne, a présenté l'EQAVET. Il s'agit d'un instrument qui propose d'offrir un point de référence commun afin de garantir la transparence et la cohérence des formations et des certifications, de favoriser la confiance mutuelle entre les différents acteurs de formation et de promouvoir la mobilité des apprenants en Europe.

Par la suite, Monsieur Jeff BRIDGFORD, conseiller spécial auprès du Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, a développé le sujet de la qualité d'un cadre européen en matière d'apprentissage.

2.2. Les séances d'information

Quatre séances d'information sur la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La CSL a reconduit, comme l'année passée, quatre séances d'information sur la VAE qu'elle organise en collaboration avec l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) depuis 2013.

À travers cette action, la CSL manifeste son soutien à toute personne souhaitant faire valoir ses expériences professionnelles en vue d'obtention d'un diplôme de fin d'études technique grâce à la VAE.

Des explications sur la valorisation d'expériences professionnelles et sur la préparation du dossier VAE sont fournies lors de ces séances.

Deux séances d'information sur les formations offertes du LLLC

Dans le cadre de la promotion de ses offres de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Centre a tenu deux séances d'information en présence des responsables des formations universitaires partenaires.

Une séance d'information spécialement dédiée à la 1^{re} promotion du double Master : Logistique et Achat international a eu 15 mars 2015 en les locaux du LLLC.

Une séance d'information sur les prochaines offres de formations universitaires qui s'est déroulée à l'Athénée du Luxembourg en date du 30 juin 2015.

3. LES RENCONTRES

3.1. Les rencontres entre les membres de la CSL

21.04.2015 ① ②

Séminaire en vue de la réforme de l'assurance dépendance

La CSL a invité ses membres à un séminaire en vue de la réforme de l'assurance dépendance.

À ce séminaire ont participé des experts de la CSL, de l'Arbeiterkammer de Vienne et de l'Arbeiterkammer de Brême qui ont exposé chacun leur modèle et leurs expériences en matière d'assurance dépendance.

14.06.2015

Conférence EUCIS-LLL

Les membres de la plénière de la Chambre ont été invités à assister à la Conférence annuelle European Civil Society Platform on Lifelong Learning, EUCIS- LLL qui s'est tenue cette année au Luxembourg.

EUCIS-LLL est une plateforme de la formation tout au long de la vie regroupant plus de 38 organisations de la société civile.

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

Au cours de 2015, la CSL a été présente à de nombreux salons et forums dans le but d'augmenter son taux de notoriété et de rendre visible ses missions et activités.

07.03.2015

Journée internationale de la femme

La CSL a participé, ensemble avec de nombreuses associations, institutions et diverses organisations, pour œuvrer en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans des contextes hétérogènes.

Cette journée internationale s'est tenue au Centre Culturel de Rencontre à l'Abbaye de Neumünster. C'était l'occasion pour la CSL de mettre à dispositions des visiteurs de la documentation relative au sujet traité.

13.03.2015 3 4

Moovijob

Tous les ans, la Chambre des salariés participe au plus grand salon de recrutement et de formation au Grand-Duché et dans la Grande Région. Cette manifestation a enregistré quelques 8.000 visiteurs luxembourgeois et frontaliers lors de l'édition 2015. Plus de 120 entreprises ont proposé leurs postes vacants.

Par ce biais, le Luxembourg Lifelong Learning Centre, LLLC, promeut ses offres de formation et conseille les visiteurs en la matière.

14 et 15.03.2015

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

La CSL était aussi présente à la 32^e édition du Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté, organisé par la CLAE.

Lors de ces deux jours, c'était l'occasion de mettre à disposition des quelque 30.000 visiteurs, une panoplie

de publications portant sur le thème des droits des salariés, d'intérêts plus généraux et sur les offres de formation continue du LLLC.

02.04.2015

HR one Factory

La CSL a participé à une Journée Forum HR One Factory qui est dédiée aux professionnels des ressources humaines. Elle a mis à la disposition des 250 invités des brochures descriptives de ses offres de formation et des publications en matière de droit du travail. Elle a également présenté un cas concret de jurisprudence lors d'une des masterclasses organisées au cours de cette journée.

28.04.2015

Conférence Débat : Plan de gestion des âges

Suite au projet de loi du 3 avril 2014 sur le « Plan de Gestion des âges », la Chambre des salariés a invité ses membres à participer à une conférence-débat placée sous le thème « Pour une meilleure mixité des âges en entreprise » tenue dans les locaux de la BCEE à Luxembourg-Ville.

Elle y était également présente par le biais d'un stand qui mettait à la disposition des invités des brochures et publications de la CSL sur la matière traitée lors de cette soirée.

01.05.2015

Fête du travail à l'Abbaye Neumünster

Depuis 10 ans, la traditionnelle fête du travail de l'OGBL se tient dans les locaux du Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster.



La Chambre des salariés a informé les visiteurs, venus par milliers, sur ses missions et ses activités et pour mettre à disposition de la documentation en relation avec le monde du travail.

01.10.2015

Unicareers.lu

La CSL a été présente au salon de recrutement dédié spécialement aux étudiants universitaires et futurs diplômés.

Unicareers est lancé par l'Université du Luxembourg et permet aux étudiants luxembourgeois et étrangers de rencontrer une grande variété d'entreprises luxembourgeoises à la recherche de nouveaux talents.

En outre, les étudiants ont pu se familiariser avec diverses institutions luxembourgeoises qui peuvent leur servir dans le monde du travail.

22.10.2015

Praxis- und Kontakttag

Le 22 octobre a eu lieu le Praxis- und Kontakttag organisé par l'Université de Luxembourg et destiné aux étudiants en sciences sociales et éducatives. Pour la première fois, cet événement s'est tenu à la Maison du Savoir au Campus Belval.

12.11.2015

Foire de l'étudiant

Dans le cadre de sa politique d'information, la CSL a participé à cette foire en vue de rencontrer les futurs salariés et ressortissants de la Chambre et de promouvoir entre autres la certification de l'European Computer Driving Licence (ECDL).

19.11.2015

HR-One Awards

Gala HR One est le rendez-vous incontournable des ressources humaines au Luxembourg réunissant les acteurs majeurs du secteur RH de Luxembourg.

La CSL présente sur cet événement en a profité pour informer cette communauté sur les nouveautés des offres de formations continues du LLLC et en matière du droit de travail et de la sécurité sociale et ainsi que sur d'autres thèmes touchant le monde du travail.

3.3. Les rencontres annuelles de la CSL avec les chargés de cours et les lauréats des formations du LLLC

14.01.2015 ① ②

Réception du Nouvel An

Le 14 janvier 2015, quelque 400 invités ont assisté à la réception de Nouvel An pour clôturer l'année 2014 et entamer l'année 2015.

Le président de Chambre des salariés, Jean-Claude Reding, a dressé un bilan de l'année et a esquissé les prochaines activités prévues par la CSL pour 2015. L'événement a été rehaussé par la présence du Président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo et du Premier ministre, Xavier Bettel qui ont également pris la parole.

12.03.2015 ③ ④

18^e Remise des diplômes universitaires du LLLC - Promotion Gaston Reinesch

La 18^e remise des diplômes universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés a été parrainée par Monsieur Gaston Reinesch, président de la Banque centrale du Luxembourg.

104 lauréats se sont vus décerner un diplôme universitaire.

11.06.2015 ⑤ ⑥

Remise des certificats « European Computer Driving Licence » (ECDL) aux agents administratifs et commerciaux (DAP)

Le 11 juin 2015 a eu lieu la remise des certificats ECDL aux apprentis du Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) – Agent administratif et commercial, en présence de Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés et de Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Des 140 candidats apprentis, au total, 113 ont réussi les tests et ont reçu la certification ECDL Base. Dans cette deuxième édition, le taux de réussite a bondi de 66% (promotion 2013-14) à 81% (promotion 2014-15).

08.07.2015 ⑦ ⑧

Remise des prix en sciences économiques et sociales

Le bureau exécutif de la Conférence Nationale des Professeurs de Sciences Économiques et Sociales (CNPSES) a relancé la 20^e remise des prix honorant les 40 meilleurs étudiants et élèves des sections économiques et sociales de l'enseignement secondaire et secondaire technique du Bac international et du BTS.

La remise des prix a été organisée par la CNPSES en étroite collaboration avec la Chambre des salariés. Monsieur Marc Glesener, vice-président de la CSL, a été invité à prononcer le mot de bienvenue.

13.07.2015 9 10

Remises des diplômes des Cours du soir

Le 13 juillet 2015, le Luxembourg Lifelong Learning Center a organisé sa traditionnelle remise des diplômes des cours du soir.

279 lauréats ont obtenu un diplôme.



4. LES PUBLICATIONS

4.1. Les publications classiques

La Chambre des salariés se veut une source d'information et de documentation pour ses ressortissants et la société civile.

En 2015, la CSL a continué d'accorder une attention soutenue à ses publications afin d'informer les salariés sur les nouvelles dispositions légales les concernant et pour documenter des sujets économiques et sociaux d'actualité.

Certaines éditions sont également disponibles en allemand, anglais et portugais.

Toutes les publications peuvent être téléchargées gratuitement via son site internet, voire mises à disposition des intéressés au siège de la CSL.

Les publications publiées sous les sigles « CSL Collection », « Dialogue Thématique » et « Dialogue Analyse » sont mises en vente en librairie.

Droit du travail - Une application pratique sous forme de modèles-types

La Chambre des salariés a réédité son ouvrage sur le « Droit du travail - Une application pratique sous forme de modèles-types », pour tenir compte des nouveaux textes légaux en vigueur et de l'état actuel de la jurisprudence.

Droit du travail - Une application pratique sous forme de questions-réponses *Arbeitsrecht - Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten*

En 2015, la Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail : une application pratique sous forme de questions-réponses » paru sous le sigle « CSL Collection », en 2010. Cette publication est également disponible en allemand.

Droit du travail - Le dialogue social dans les entreprises **(4 versions linguistiques allégées et 1 version augmentée)**

La Chambre des députés a voté en juillet 2015 des modifications importantes concernant les délégations du personnel dans les entreprises luxembourgeoises. Les nouvelles dispositions entrent en partie en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et en 2018, respectivement l'année des élections sociales.

C'était l'occasion pour la Chambre des salariés de mettre à jour son ouvrage sur les structures de représentation des salariés dans les entreprises établies au Luxembourg.

La nouvelle publication s'entend comme un guide pratique ayant pour but de fournir une information complète aussi bien à tous les salariés qu'à leurs représentants sur les nouveautés et leur date d'entrée en vigueur respective.

La publication est disponible en quatre langues : française, allemande, portugaise et anglaise.

Une version augmentée de la publication, publiée uniquement en français, comprend, outre les modifications légales, une comparaison entre l'ancienne et la nouvelle législation ainsi qu'une vue coordonnée du texte applicable au 1^{er} janvier 2016.

Résumés des interventions du Colloque « Alternatives pour l'Europe »

La direction de la CSL a décidé de documenter et de publier les réflexions développées par les six conférenciers invités au colloque organisé par la Chambre des salariés, le 14 octobre 2015, dans le cadre de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne.

Les salariés et leur déclaration d'impôt

Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung

Le dialogue thématique sur la déclaration des impôts pour les salariés a été entièrement revu et corrigé avant d'être réimprimé en février 2015.

Panorama social 2015

Comme chaque année, la CSL a dressé, par le biais d'une nouvelle édition du Panorama social, un tableau de la situation du Luxembourg en mettant l'accent sur des indicateurs sociaux plutôt que sur les indicateurs économiques auxquels l'on est confronté habituellement.

Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois

Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem

Publiée pour la première fois en 2009, la CSL a reproduit cet ouvrage au printemps 2015.

La brochure met en exergue les mesures spécifiques du régime général d'assurance pension au Luxembourg, qui permettent de parfaire la durée d'assurance d'un parent souhaitant obtenir une pension aussi complète que possible, alors qu'il a interrompu sa vie professionnelle pour des « raisons familiales ».

Mes droits et obligations d'apprenti

Meine Rechten und Pflichten als Lehrling

Étant donné que la Chambre des salariés avec les chambres patronales compétentes et le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de l'Enfance assurent conjointement l'organisation et la surveillance de l'apprentissage professionnelle au Luxembourg, la CSL édite régulièrement un guide en français et en allemand destiné aux nouveaux apprentis qui sont désormais aussi ressortissants de la Chambre.

Pour la rentrée 2015/2016, cette brochure a entièrement été retravaillée. Toutes les nouveautés liées à la réforme de la formation professionnelle y ont été intégrées.

Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé :

Agir au quotidien, aux côtés des salariés

Praktischer Leitfaden für den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten: Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln

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

Il est disponible en version française et en version allemande.

Rapport d'activité 2014

Le rapport annuel est un document établi chaque année et comprend les principaux axes de travail de la CSL ainsi que les informations et les événements marquants relatifs à l'année écoulée.

Les publications de 2015

Mois	Publications	Nombre d'exemplaires publiés
Janvier	Droit du travail Une application pratique sous forme de questions-réponse <i>Arbeitsrecht</i> <i>Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten</i>	2.000
	Février	Les salairés et leur déclaration d'impôt <i>Die Arbeitnehmer und ihre Steuerklärung</i>
Avril	Panorama social 2015	1.000
	Rapport d'activités 2014	1.000
Juillet	Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois <i>Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem</i>	1.500
Septembre	Droit du travail Le dialogue social dans les entreprises <i>version augmentée</i>	1.500
	Droit du travail Le dialogue social dans les entreprises <i>version allégée</i>	5.000
Octobre	<i>Arbeitsrecht</i> Der Sozialdialog in den Unternehmen	3.000
Novembre	Labor Law Social dialogue in companies	1.500
	Direito laboral O diálogo social nas empresas	1.000
	Mes droits et obligations d'apprenti : Nouveautés <i>Meine Rechte und Pflichten als Lehrling: Neuheiten</i>	6.000
Décembre	Droit du travail Une application sous forme de modèles-types	3.000
	Guide pratique du délégué à la sécurité et la santé : Agir au quotidien, aux côtés des salariés <i>Praktischer Leitfaden für den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten: Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln</i>	5.000
	Résumés des interventions du Colloque « Alternatives pour l'Europe »	500

4.2. 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 2015 ainsi que leur titre respectif. Au total, elles ont été envoyées à plus de 95.000 adresses électroniques.



traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualités concernant l'économie luxembourgeoise.

La Chambre des salariés a réalisé 10 Econews au courant de l'année 2015. Les thèmes suivants y ont été abordés :

23 septembre 2015	N° 10	Le patrimoine des ménages luxembourgeois
15 septembre 2015	N° 9	Les inégalités de revenu : un frein à la croissance économique qui peut être combattu par des choix politiques
28 juillet 2015	N° 8	Des projections sur les dépenses de pensions fortement révisées
23 juillet 2015	N° 7	Le Luxembourg affiche la croissance la plus élevée de l'UE en 2014
10 juillet 2015	N° 6	Réforme fiscale : nécessité de données transparentes et complètes
2 juillet 2015	N° 5	Note de lecture de la CSL relative à la note de conjoncture 1/2015 du STATEC
27 mai 2015	N° 4	Des recommandations européennes peu pertinentes et qui font l'impasse sur l'essentiel
7 mai 2015	N° 3	Dépenses liées à la dépendance : le Luxembourg dans la moyenne
22 janvier 2015	N° 2	Le Luxembourg : champion d'Europe de la pauvreté au travail
15 janvier 2015	N° 1	Demandeurs d'emploi : plus de la moitié exposés au risque de pauvreté



est destiné à fournir des explications relatives aux changements de la législation sociale.

La Chambre des salariés a réalisé 2 Socionews au courant de l'année 2015.

8 septembre 2015	N° 2	La réforme de la procédure de reclassement
4 septembre 2015	N° 1	Le dialogue social dans les entreprises



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 2015. Elles portaient sur les thèmes suivants :

- | | | |
|----------------------|-----------------|---|
| Décembre 2015 | N° 11/15 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Période d'essai : la durée de la période d'essai est définie en fonction de l'existence d'un CATP ou diplôme équivalent et non pas en fonction de l'expérience professionnelle. ▶ Transaction : le consentement de la salariée doit être donné après réflexion mûre et éclairée. ▶ CDD : précisions à indiquer dans le contrat écrit, sous peine de requalification en CDI. ▶ Faute grave d'un délégué du personnel : demande en résolution du contrat de travail pour vol domestique ; demande non-fondée en raison du fait que la relation de travail a été maintenue pendant 15 mois après que le vol a été établi. ▶ Droit européen : la passation de marchés publics peut être subordonnée par la loi à un salaire minimal. |
| <hr/> | | |
| Novembre 2015 | N° 10/15 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jour férié légal tombant sur un dimanche : compensation par un jour de congé à prendre en nature dans les trois mois. Si impossible : indemnisation financière. ▶ Demande en attribution du chômage à titre provisoire après un licenciement pour faute grave : 2 conditions à remplir par le salarié, contester son licenciement et s'inscrire à l'ADEM. ▶ Motifs de licenciement : prétendue insuffisance professionnelle et absences répétées : impossibilité pour le juge d'en déduire la désorganisation de l'entreprise. ▶ Utilisation abusive d'internet à des fins privées : interdiction de mettre le poste de travail du salarié sous un contrôle exclusif et régulier, mais possible contrôle ponctuel. ▶ Droit européen : licenciement collectif : assimilation de la rupture d'un contrat de travail suite au refus du travailleur d'accepter une modification substantielle de son contrat à son détriment. |
| <hr/> | | |
| Octobre 2015 | N° 09/15 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Absence du salarié : le salarié doit rapporter la preuve d'avoir obtenu l'autorisation qui justifie son absence du travail. ▶ Révision du contrat de travail par l'employeur sans respect de la procédure : la modification est nulle, mais l'attitude passive du salarié vaut acceptation tacite. ▶ La personne qui a le statut d'employé communal n'est pas à considérer comme salarié au sens de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile. ▶ Licenciement avec préavis abusif : indemnisation sans égard aux revenus éventuels du salarié, sans déduction des salaires touchés pendant le préavis non presté, sans déduction de l'indemnité de départ, mais prise en compte des indexations de salaire à intervenir. ▶ Droit européen : un État membre peut exclure de certaines prestations sociales, à caractère non contributif, des citoyens de l'Union qui résident et ont travaillé dans cet État membre et sont à la recherche d'un emploi. |

-
- Septembre 2015** **N° 08/15**
- ▶ Sanction disciplinaire : un reclassement temporaire dans une carrière inférieure est moins lourd qu'un licenciement et est dès lors plus favorable au salarié.
 - ▶ Surveillance sur le lieu de travail : une caméra de vidéosurveillance ne doit pas servir à observer le comportement, les déplacements et les performances des membres du personnel de la société.
 - ▶ Maladie : information de l'employeur le 1^{er} jour de la maladie - Non remise du certificat le 3^e jour - Licenciement avec préavis abusif à défaut de désorganisation de l'entreprise.
 - ▶ Avertissement : un comportement simultané à la remise de l'avertissement ne saurait être invoqué pour faire revivre les faits de cet avertissement. L'employeur doit donner la possibilité au salarié d'adapter son comportement et de s'exprimer par rapport aux reproches formulés dans l'avertissement.
 - ▶ Droit européen - Durée de travail : les déplacements que les travailleurs sans lieu de travail fixe ou habituel effectuent entre leur domicile et le premier ou le dernier client de la journée constituent du temps de travail.
-
- Juillet 2015** **N° 07/15**
- ▶ Maladie et reclassement : la décision de reclassement interne ne remet pas en cause l'existence de la maladie du salarié pour la période ultérieure jusqu'au jour de l'octroi d'une pension d'invalidité.
 - ▶ Absences pour cause de maladie : même si elles sont nombreuses et répétées, elles ne justifient pas une résiliation pour faute grave du contrat de travail.
 - ▶ Licenciement avec préavis : les faits ou fautes doivent être invoqués dans un délai raisonnable.
 - ▶ Modification du contrat de travail par l'employeur : le point de départ du délai de préavis est fonction de la date d'envoi de la lettre par l'employeur. En cas de refus du salarié, le contrat de travail est à considérer comme résilié à l'expiration du délai de préavis et la rupture du contrat de travail qui en résulte est imputable à l'employeur. Si les motifs ne sont pas réels et sérieux : le refus du salarié est légitime et le licenciement est abusif.
 - ▶ Droit européen : un gérant de société de capitaux, ainsi qu'une personne exerçant dans une entreprise une activité sous la forme d'un stage peuvent être considérés comme travailleur au sens de la directive européenne sur le licenciement collectif.
-

Juin 2015	N° 06/15	<ul style="list-style-type: none">▶ Durée du travail : le temps du trajet du siège de l'entreprise au chantier constitue du temps de travail, le salarié étant à la disposition de son employeur.▶ Maladie : continuation de la rémunération par l'employeur : les indemnités pour travail à la tâche font partie intégrante du salaire et peuvent être calculées sur base d'une moyenne des trois derniers mois précédents la maladie.▶ Licenciement avec effet immédiat abusif : les différents montants auxquels peut prétendre le salarié.▶ Période d'essai : signature d'un nouveau contrat de travail avec une entreprise du même groupe → période d'essai, uniquement si fonctions complètement différentes Grossesse : la période de protection contre le licenciement s'étend jusqu'au jour de la reprise du travail par la salariée.▶ Droit européen - Allocations de maternité : le calcul des périodes de travail préalables requises pour en obtenir le bénéfice se fait indépendamment de tout changement de statut ou de travail.
Mai 2015	N° 05/15	<ul style="list-style-type: none">▶ Le cambriolage du véhicule de l'employeur garé sur un parking public par le salarié constitue un risque de l'entreprise à charge de l'employeur.▶ Les longues absences pour cause de maladie due à un accident du travail ne sont pas de nature à constituer un motif de licenciement.▶ Retour sur notre IJ 3/2014 - Surveillance sur le lieu de travail : l'employeur n'a pas le droit d'inspecter les emails clairement identifiés comme « confidentiels et privés » de ses salariés.▶ Le fait par le salarié de ne pas réceptionner les lettres recommandées de l'avocat de son employeur l'invitant à se soumettre à un contrôle médical constitue une faute empêchant le droit de contrôle de l'employeur, mais ne saurait pas renverser la présomption de maladie, ni transformer l'absence du salarié en absence injustifiée pour justifier une rupture avec effet immédiat du contrat de travail.▶ Licenciement collectif : est contraire au droit de l'Union une réglementation nationale qui introduit « l'entreprise », et non « l'établissement », comme seule unité de référence aux fins du calcul du nombre de licenciements dans le cadre de procédures de licenciements collectifs, lorsque ceci peut faire obstacle à la mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation des représentants des salariés.
Avril 2015	N° 04/15	<ul style="list-style-type: none">▶ Capacité à témoigner : le concubin du salarié peut valablement témoigner dans le cadre du litige entre le salarié et son ex-employeur.▶ Congé de maternité : la non-reprise du travail vaut démission.▶ Licenciement avec effet immédiat : transaction entre employeur et salarié non opposable à l'État. Si le salarié a touché du chômage à titre provisoire, il doit le rembourser.▶ Maladie : information 1^{er} jour : le salarié a jusque minuit pour prévenir son employeur de sa maladie. Prolongation de la maladie: le licenciement avec effet immédiat le premier jour de la prolongation est abusif.▶ Droit européen : les prélèvements assis sur les revenus du patrimoine participant au financement des régimes obligatoires de sécurité sociale entrent dans le champ de la coordination des régimes nationaux de sécurité sociale, et ne peuvent donc pas frapper les revenus des résidents affiliés à la sécurité sociale dans un autre État membre.

Mars 2015	N° 03/15	<ul style="list-style-type: none">▶ Un rendez-vous médical après l'horaire de travail normal, déjà reporté à plusieurs reprises pour des impératifs d'ordre professionnel, est un motif valable pour refuser une prestation de travail de non urgente en dehors de l'horaire de travail normal.▶ Insuffisance professionnelle : cause réelle et sérieuse de licenciement, si étayée par des faits précis observés sur une certaine durée.▶ Mise à pied d'un délégué du personnel : demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur devant le Tribunal du travail et demande en maintien provisoire de la rémunération par le délégué du personnel devant le président du Tribunal du travail.▶ Jour férié légal tombant sur un dimanche : pas de compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail. Exception à la fin du contrat de travail, quand le salarié a été privé de ce jour de congé.▶ Détachement : la définition de la notion au sens de la directive 96/71/CE relève du droit national.
Février 2015	N° 02/15	<ul style="list-style-type: none">▶ CDD : « Réorganisation des activités de marchés » en tant que « chargé de missions » non suffisant pour qualifier un contrat de travail comme CDD. Sanction : requalification du contrat en CDI, donc licenciement oral considéré comme abusif.▶ Menaces de mort envers un collègue = faute grave - Licenciement avec effet immédiat justifié : remboursement des indemnités de chômage perçues à titre provisoire à l'État.▶ Salarié âgé de 56 ans et 9 mois licencié abusivement : indemnisation correspondant à la différence de salaire jusqu'à l'âge de la retraite▶ Annulation de deux avenants au contrat de travail qui organisent chacun un congé sans solde du salarié pendant les vacances scolaires, au motif qu'ils constituent des clauses défavorables au salarié, partant contraires à la loi.▶ Droit européen : pays compétent pour le chômage.
Janvier 2015	N° 01/15	<ul style="list-style-type: none">▶ Appréciation de la faute du salarié : prise en compte de ses antécédents professionnels, de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.▶ Résiliation d'un commun accord du contrat de travail : erreur ou violence du consentement soulevé par le salarié au moment de la signature.▶ Capacité à témoigner : ni le gérant d'une SARL, ni l'associé majoritaire ne peuvent être témoins dans un litige opposant la société à l'un de ses salariés.▶ Mise à pied d'un délégué du personnel auquel son employeur reproche une faute grave : le juge des référés apprécie souverainement s'il y a une apparence de régularité de la mise à pied.▶ Non-discrimination : l'obésité peut constituer un handicap au sens de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi.



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 5 Better Work au courant de l'année 2015 portant sur les thèmes suivants :

8 décembre 2015	N° 5	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Édition spéciale : Quality of work Index Luxembourg - La satisfaction au travail des salariés au Luxembourg ▶ Sonderausgabe : Quality of work Index Luxembourg - Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg
23 septembre 2015	N° 4	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ZOOM : Entgrenzt arbeiten: Zwischen Selbstbestimmung und Mehrbelastung ▶ KNOW-HOW : une démarche stratégique pour prévenir les problèmes psychosociaux au travail
15 juin 2015	N° 3	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ZOOM : Violence et harcèlement au travail en Europe ▶ Quality of work Index : Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress ▶ Publication : « Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner »
16 mars 2015	N° 2	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Édition spéciale : Quality of work Index Luxembourg - âge et bien-être au travail
23 janvier 2015	N° 1	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Start : Mot du Président ▶ Zoom : 2^e enquête nationale du « Quality of work Index »



cible l'éducation nationale, la formation continue ainsi que tout événement organisé par le Luxembourg Lifelong Learning Center.

La Chambre des salariés a réalisé 10 Go Formation au courant de l'année 2015.

5. LES SITES INTERNET DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Chaque entité propre de la Chambre des salariés, à savoir le LLLC, le CFOS et le CFSL, 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 des 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 2015 les principaux outils de communication de la Chambre des salariés sur Internet, comme en témoignent les chiffres suivants :

Statistiques des sites www.csl.lu et www.LLLC.lu

2015	CSL	LLLC
Visiteurs uniques (moyenne mensuelle)	15.988	6.978
Visites (moyenne mensuelle)	22.904	52.718
Total visiteurs uniques	191.856	83.738
Total visites	274.851	140.123
Pages vues	639.984	632.620



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

SIÈGE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)
18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 | F 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu



13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg

LE LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER (LLLCL)
T 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLCL.lu | info@LLLCL.lu

LE CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE (CFSL)
T 27 494 300 | F 27 494 350
www.cfsl.lu | cfsl@cfsl.lu



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