

RAPPORT D'ACTIVITÉ **2014**



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



Jean-Claude Reding
Président de la CSL

AVANT-PROPOS

L'année 2014 a marqué le début d'une nouvelle session de travail pour la Chambre des salariés, en réalité la deuxième depuis sa création.

Les élections sociales sur le plan national ont en effet permis de redistribuer les sièges à la Chambre des salariés, qui, avec les délégués au sein des entreprises, œuvre à la valorisation et à la préservation du statut salarial.

Cette tâche s'effectue notamment par le biais de la procédure législative où la Chambre des salariés a avisé une soixantaine de projets. Les thèmes abordés en 2014 vont du classique avis sur le budget de l'État au marché de l'emploi en passant par le contrôle médical de la Sécurité sociale, l'enseignement secondaire, la fiscalité des personnes, le tram ou les bourses d'études.

La CSL a aussi élaboré une proposition de loi sur le reclassement professionnel, face à la réponse inappropriée du projet gouvernemental, afin que cette procédure soit dorénavant plus accessible, plus efficace et davantage protectrice.

La CSL s'implique également sur les grands thèmes de la politique européenne et a pris position notamment sur la directive relative au détachement à propos de laquelle elle a également élaboré une proposition de transposition ou encore sur le bilan macroéconomique approfondi auquel le Luxembourg fut soumis.

À côté de la publication annuelle de son Panorama social, la CSL a également commandé une étude au DIW sur les possibilités de financement complémentaire de la Sécurité sociale qui offre une première évaluation des effets potentiels sur les ménages de mesures diverses en la matière.

En matière d'éducation et de formation notre chambre professionnelle a plaidé pour une mise à plat de la réforme de la formation professionnelle et ce afin de trouver un accord entre partenaires pour améliorer la situation actuelle. Notre initiative fut réfutée par les responsables politiques avec l'argument qu'il faut attendre les résultats de l'analyse qualitative de la réforme, lesquels seront seulement disponibles en 2020. Espérons qu'il ne sera pas trop tard.

Nos centres de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Center et le Centre de Formation Syndicale Luxembourg, ont soutenu leurs efforts de formation continue en offrant une panoplie de cours aux salariés et aux délégués du personnel. En outre des pourparlers ont été entamés avec des établissements d'enseignement supérieur français qui ont abouti à la reconnaissance universitaire de nos cours du soir dans le cadre de trois licences professionnelles.

PARTIE I

Le renouvellement de la Chambre des salariés p. 6

1. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉLECTIONS SOCIALES 2013 p. 9

- 1.1. L'influence du groupe socioprofessionnel p. 10
- 1.2. L'influence de l'enracinement syndical p. 10
- 1.3. L'influence de la nationalité p. 10
- 1.4. L'influence des femmes p. 11
- 1.5. L'influence des âges p. 11

2. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2013 p. 12

- 2.1. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière p. 12
- 2.2. Les résultats par groupe socioprofessionnel p. 13

3. LA MISE EN PLACE DES ORGANES DE LA 2^E SESSION DE LA CSL p. 22

- 3.1. Les 60 membres de l'Assemblée constituante p. 22
- 3.2. L'élection du président et du Comité p. 23
- 3.3. Les membres entrants et sortants en 2014 p. 25
- 3.4. La liste des membres des différentes Commissions internes p. 26
- 3.5. Les réunions de travail du Comité et des Commissions internes p. 27
- 3.6. La représentation de la CSL dans les organes externes p. 28
- 3.7. Règlement d'ordre interne modifié p. 33
- 3.8. La composition de la nouvelle délégation du personnel p. 33
- 3.9. Le secrétariat p. 34

SOMMAIRE

PARTIE II

Le bilan des activités en 2014

p. 36

1. LES AVIS

p. 39

- 1.1. Les avis évacués par la Commission économique p. 39
- 1.2. Les avis évacués par la Commission sociale p. 40
- 1.3. Les avis évacués par la Commission de formation p. 40

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

p. 41

- 2.1. Le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2015 p. 41
- 2.2. Le tram p. 43
- 2.3. Les bourses d'études p. 44
- 2.4. L'enseignement secondaire p. 45
- 2.5. Les critères de l'emploi approprié p. 46
- 2.6. Le reclassement p. 47
- 2.7. La réforme du Contrôle médical de la sécurité sociale p. 49
- 2.8. La politique des âges p. 50
- 2.9. Proposition de directive 2014/XX/UE relative à la société unipersonnelle à responsabilité limitée p. 52
- 2.10. La directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement p. 53

3. LES NOTES ET PRISES DE POSITION P. 54

- 3.1. Les réponses de la CSL à la consultation publique sur la stratégie Europe 2020 p. 54
- 3.2. La note de la CSL sur le congé parental p. 55
- 3.3. La note de la CSL sur les allocations familiales p. 56
- 3.4. Les commentaires de la CSL sur les éventuels déséquilibres macroéconomiques du Luxembourg selon la Commission européenne p. 57
- 3.5. Le Panorama social au Luxembourg 2014 p. 59
- 3.6. L'étude de la CSL sur des sources alternatives de financement de la sécurité sociale p. 59
- 3.7. La note de la CSL sur les absences pour maladie p. 60

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE P. 63

- 4.1. La formation professionnelle initiale – l'apprentissage p. 63
- 4.2. La formation continue pour adultes du LLLC p. 66
- 4.3. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale p. 76
- 4.4. Le centre de formation et de séminaires : CEFOS p. 82

PARTIE III

La politique d'information en 2014 **p. 84**

1. LA RELATION AVEC LA PRESSE	P. 87
2. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES ET LES SÉANCES D'INFORMATION	P. 89
3. LES RENCONTRES ET LES ENTREVUES DE LA CSL	P. 90
3.1. Les rencontres entre les membres de la CSL et les acteurs politiques	p. 90
3.2. La CSL à la rencontre de ses ressortissants et futurs ressortissants	p. 92
3.3. Les rencontres annuelles de la CSL avec les chargés de cours et les lauréats des formations du LLLC	p. 94
4. LES PUBLICATIONS	P. 96
4.1. Les publications classiques	p. 96
4.2. Les newsletters virtuelles	p. 101
5. LES 6 SITES WEB DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS	P. 107



PARTIE I

Le renouvellement de la Chambre des salariés

En vertu de l'arrêté ministériel du 17 juillet 2008 les échéances du scrutin par correspondance pour le renouvellement de la Chambre des salariés (CSL) ont été fixées au 13 novembre 2013.

Il s'agit des 2^e élections sociales depuis que la Chambre des Employés privés et la Chambre de Travail ont fusionné en mai 2008.

438.835 ressortissants de la CSL en 2013 ont pu faire usage de leur droit de vote pour élire les membres qui les représenteront au sein de l'Assemblée plénière pendant les cinq années suivantes.

Le nombre des groupes socioprofessionnels et le nombre d'élus sont restés inchangés par rapport aux élections sociales de 2008. Ainsi, 60 membres répartis dans 9 groupes ont été élus pour la deuxième session de la CSL.

Les élections ont eu lieu sous la présidence de Monsieur Joseph Faber, Conseiller de direction 1^{re} classe au ministère du Travail et de l'Emploi. Elles ont produit les résultats suivants.

1. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉLECTIONS SOCIALES 2013

En 2013, 438.835 salariés et retraités de droit privé ont été appelés à voter contre 391.026 en 2008, ce qui représente une augmentation de 12,23% (+47.809 personnes) par rapport aux élections de 2008.

Le taux de participation aux élections était de 35,63%. En chiffre absolu, 156.337 sur 438.835 inscrits ont utilisé leur droit.

Il s'agit d'un score quasiment identique aux élections de 2008, qui avaient enregistré un taux de participation de 36%.

Taux de participation par groupe socioprofessionnel

Groupe	Électeurs inscrits 2008	Électeurs inscrits 2013	Variation en% entre 2008 et 2013	Votants 2008	Votants 2013	Taux de participation 2008	Taux de participation 2013	Variation en% entre 2008 et 2013
1. Sidérurgie	5 626	4 097	-27,17	3 243	2 254	57,64%	55,02%	-2,62
2. Autres industries	32 073	28 986	-9,62	11 530	9 564	35,98%	33,00%	-2,98
3. Construction	36 947	38 291	+3,64	9 710	11 129	26,26%	29,06%	+2,80
4. Services et intermédiation financière	39 840	40 859	+2,56	12 876	13 032	32,32%	33,90%	+1,58
5. Autres services	150 068	170 928	+13,90	39 456	48 949	26,29%	28,64%	+2,35
6. Administration et entreprises publiques	13 205	15 153	+14,75	7 399	7 714	56,03%	50,91%	-5,12
7. Santé et action sociale	23 874	32 097	+34,44	11 624	14 763	48,69%	45,99%	-2,70
8. CFL	5 357	5 585	+4,26	4 317	4 224	80,59%	80,59%	0,00
9. Retraités	84 036	102 841	+22,37	40 901	44 708	48,67%	43,47%	-5,20
TOTAL	391 026	438 835	+12,23	141 056	156 337	36,00%	35,63%	-0,37

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi

1.1. L'influence du groupe socioprofessionnel

Les groupes 3, 4 et 5 connaissent une progression du taux de participation par rapport aux dernières élections. Cinq groupes (groupes 1, 2, 6, 7 et 9) par contre marquent un recul du taux de participation et un groupe (8) maintient un statu quo.

Le groupe 3 « **Construction** » marque la plus grande progression en termes de taux de participation. Il augmente de **26,66% à 29,06%**, ce qui représente une progression de +2,80 points de pourcentage.

Il est suivi du groupe 5 « **Autres services** » qui compte aussi le plus grand nombre d'électeurs au sein d'un groupe. Par rapport à 2008, le groupe enregistre une progression de +2,35 points de pourcentage. Le taux de participation passe de **26,29% à 28,64%** en 2013.

Il est également à noter que les deux groupes précités enregistrent le plus haut pourcentage de bulletins remis mais non valides.

10,52% de la totalité des bulletins remis dans le groupe « Construction » et 8,32% du groupe « Autres services » sont déclarés nuls par le bureau électoral, alors que la moyenne de bulletins non recevables dans les autres groupes oscille autour de 3% de la totalité des bulletins remis.

Le groupe 4 « **Services et intermédiation financière** » peut se targuer d'une légère augmentation. Le taux de participation évolue de **32,32% à 33,90%**, soit un supplément de 1,58 point de pourcentage.

En revanche, le groupe 9 « **Retraités** » essuie la plus grande baisse de participation parmi tous les groupes. En effet, il perd **5,20** points de pourcentage par rapport aux élections de 2008.

Le groupe 6 « **Administration et entreprises publiques** » encaisse également une forte diminution de participation au vote : (-5,12 points de pourcentage) et passe de **56,03% à 50,91%**.

Est-ce dû au fait de l'erreur matérielle qui s'est glissée dans le bulletin de vote du groupe 6 et qui a eu pour conséquence la réexpédition d'un nouveau jeu de documents à chaque électeur de ce groupe ?

Quant aux groupes 2 et 7 « **Autres industries** » et « **Santé et action sociale** », eux aussi, marquent une baisse du taux de participation, mais dans une moindre mesure : -2,98 points de pourcentage pour le premier groupe et -2,70 points de pourcentage pour le second groupe.

On note de même que le groupe « **Sidérurgie** » qui traditionnellement notait un des plus hauts scores de participation de tous les groupes, connaît en 2013 une diminution de la participation aux élections. Le taux tombe de **57,64% à 55,02%**, soit - 2,62 points de pourcentage par rapport aux dernières élections.

Le groupe 8 « **Les agents des CFL** », présente un taux de participation identique aux élections précédentes. Le taux de participation reste à 80,89%. C'est également le meilleur taux de participation parmi tous les groupes.

1.2. L'influence de l'enracinement syndical

Il existe de fortes différences de taux de participation aux niveaux des électeurs selon les groupes professionnels. La participation est plus forte dans les groupes qui connaissent un fort enracinement syndical.

Ceci est par exemple le cas dans la sidérurgie avec plus de 55% de taux de participation et pour les agents des CFL, secteur traditionnellement également bien organisé au niveau syndical où pratiquement 8 salariés sur 10 ont voté (80,51%).

1.3. L'influence de la nationalité

En 2013, le Luxembourg comptait 321.453 électeurs à la CSL de nationalité étrangère, ce qui représente 73,25% des électeurs.

Cependant le taux de participation des électeurs étrangers ne s'élève qu'à 26,88% alors que 59,55% des Luxembourgeois ont voté.

De manière générale, on constate que l'abaissement du taux de participation est corollaire de l'accroissement du nombre des salariés de nationalité étrangère.

En 1993, lorsque le droit actif et passif de vote a été élargi à tous les étrangers qui travaillent au Grand-Duché, résidents et non résidents, le taux de participation a baissé de manière significative entre 1988 et 1993, passant de 75,13% à 53,05% pour diminuer encore à 37,51% en 1998 et 34,4% en 2003. (Source : Résultats des élections sociales de la Chambre des employés privés avant l'introduction du statut unique en 2009).

En 2013, les Portugais connaissent un taux de vote bien supérieur par rapport à leurs collègues de travail d'une autre nationalité étrangère. Ils comptent parmi les plus assidus (32,26%) après les Luxembourgeois. Concernant les voisins directs du Luxembourg, les salariés allemands participent à 30,77% aux élections, suivis de leurs collègues belges avec un taux participation de 28,66%. Quant aux Français, ils sont les moins enclins à jouir de leur droit de vote (22,53%).

Taux de participation par nationalité

Nationalité	Femmes et Hommes	Participation au vote	Pourcentage
Luxembourgeoise	117 384	69 906	59,55%
Allemande	49 987	15 381	30,77%
Belge	50 271	14 408	28,66%
Française	103 799	23 382	22,53%
Italienne	20 218	5 847	28,92%
Portugaise	62 325	20 106	32,26%
Autres pays de l'UE	19 681	3 229	16,41%
Autres pays	15 172	4 078	26,88%
TOTAL	438 837	156 337	35,63%

1.4. L'influence des femmes

Alors que le taux d'emploi des hommes reste stable autour des 79%, celui des femmes évolue de 55,1% en 2003 à 64,1% en 2012 au Luxembourg.

Si dans les années 80 - 90, les salariées votaient moins que leurs collègues, les chiffres de 2013 confirme la tendance que les femmes sont plus appliquées à voter que leur homologue masculin : 37,22% des femmes contre 34,68% d'hommes.

Il y a 10 ans, le taux de participation des femmes étaient de 34,9% et celui des hommes de 33,8%. (Source : Résultats des élections sociales de la Chambre des employés privés 2003, avant l'introduction du statut unique en 2009)

1.5. L'influence des âges

On note une diminution du taux de participation en fonction de l'âge de l'électeur, indépendamment du sexe. Plus l'électeur est jeune, moins il vote, excepté chez les moins de 20 ans.

À partir de 51 ans, les femmes et les hommes enregistrent la participation la plus élevée parmi tous les électeurs. Le taux le plus élevé est constaté auprès du groupe d'âge de 56-60 ans avec 47,22%.

Les 26-30 ans affiche le taux de participation le plus bas : 24,40%.

Les hommes de cette catégorie d'âge marquent même le taux de participation le plus bas parmi tous les électeurs : 22,81%.

Taux de participation par sexe et par âge

Âge	Femmes	Hommes	Femmes et Hommes
< 20 ans	37,84%	33,18%	35,01%
21-25 ans	30,26%	25,76%	27,72%
26-30 ans	26,50%	22,81%	24,40%
31-35 ans	28,56%	23,93%	25,85%
36-40 ans	32,36%	26,64%	29,91%
41-45 ans	37,96%	31,55%	34,01%
46-50 ans	44,67%	38,28%	40,64%
51- 55 ans	48,75%	44,17%	45,81%
56-60 ans	48,94%	46,34%	47,22%
> 61 ans	42,91%	43,58%	43,38%
TOTAL	37,22%	34,68%	35,63%

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi

2. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2013

2.1. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière

En date du 6 décembre 2013, le président du Bureau électoral, Joseph Faber, communique les résultats suivant, suite au dépouillement.

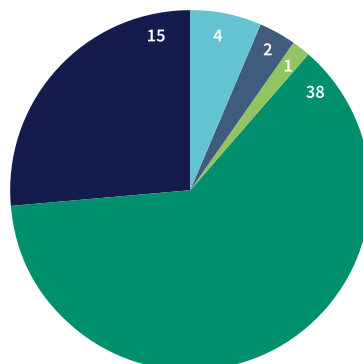
Parmi les listes présentées, l'OGB-L garde la majorité absolue et gagne même en influence. Sur les 60 mandats, 38 lui reviennent, une hausse de 2 sièges par rapport à 2008.

Le 2^e syndicat représentatif du pays, le LCGB, obtient 15 sièges, soit un de moins que la dernière fois.

Viennent ensuite les syndicats sectoriels : l'ALEBA avec 4 sièges, également en baisse d'un siège ; la FNCTTFEL en reste à ses 2 sièges et le Syprolux garde son siège unique.

La nouvelle configuration de l'Assemblée plénière

■ OGB-L	38 sièges
■ LCGB	15 sièges
■ ALEBA	4 sièges
■ FNCTTFEL	2 sièges
■ Syprolux	1 siège
Total :	60 sièges



2.2. Les résultats par groupe socioprofessionnel

Groupe 1

Salariés appartenant au secteur de la sidérurgie

5 membres effectifs et 5 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	4.097	
Nombre de votants :	2.254	55,02%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	0	0,00%
Bulletins blancs :	25	1,11%
Bulletins nuls :	64	2,84%
Bulletins valables :	2.165	96,05%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	12.310	61,38%	= 3 sièges
Liste 2	(LCGB)	7.177	35,79%	= 2 sièges
Liste 5	(NGL - SNEP)	567	2,83%	= 0 siège
Totaux :		20.054	100,00%	= 5 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. ZANON Angelo	1. THILL Alain
	2. COUGOUILLE Michel	2. DI DONATO Antonio
	3. FERRAI Samuel	3. AGOSTINELLI Carlo
(LCGB)	1. CONTER Georges	1. BEVILACQUA Donato
	2. FORNIERI Robert	2. POOS Jean-Paul

Groupe 2

Salariés appartenant au secteur des autres industries

8 membres effectifs et 8 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	28.986	
Nombre de votants :	9.564	33,00%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	0	0,00%
Bulletins blancs :	250	2,61%
Bulletins nuls :	329	3,44%
Bulletins valables :	8.985	93,95%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L-L)	76.486	58,55%	= 5 sièges
Liste 2	(LCGB)	47.269	36,18%	= 3 sièges
Liste 5	(NGL - SNEP)	6.880	5,27%	= 0 siège
Totaux :		130.635	100,00%	= 8 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. LEEMANN Laurence	1. REICHLING Nicolas
	2. HAAS Pierre	2. DELLERE Jean-Claude
	3. CHEVIGNE Daniel	3. SCHMITT Ralf
	4. COLLIN Vincent	4. ALVES GOUVEIA Elisabete
	5. FLICK Philippe	5. TOSI Mireille, ép. HEIZMANN
(LCGB)	1. AREND Roland	1. SCHEUREN Sylvia dite Sylvie
	2. DORMANS Ankie	2. KIEFFER Nicolas
	3. BLUM Jean dit John	3. MAJERUS Marco

Groupe 3

Salariés appartenant au secteur de la construction

6 membres effectifs et 6 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	38.291	
Nombre de votants :	11.129	29,06%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	14	0,13%
Bulletins blancs :	251	2,25%
Bulletins nuls :	1.171	10,52%
Bulletins valables :	9.693	87,10%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	77.626	71,40%	= 5 sièges
Liste 2	(LCGB)	28.366	26,09%	= 1 siège
Liste 5	(NGL - SNEP)	2.729	2,51%	= 0 siège
Totaux :		108.721	100,00%	= 6 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. COLLIN Jean-Luc	1. MULLER Wolfgang
	2. DA SILVA BENTO Manuel	2. SIMOES LOPES Paulo Jorge
	3. NUNES PINTO José Nicolau	3. WELLENS Albert
	4. FERREIRA VENTURA Alfredo	4. MANENTI Philippe
	5. MENDES DA COSTA Jorge Manuel	5. MESTRE Franck
(LCGB)	1. HOFFMANN Emile	1. HEINDRICHS Armin

Groupe 4

Salariés appartenant au secteur des services financiers et de l'intermédiation financière

8 membres effectifs et 8 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	40.859	
Nombre de votants :	13.032	33,90%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	12	0,09%
Bulletins blancs :	122	0,94%
Bulletins nuls :	369	2,83%
Bulletins valables :	12.529	96,14%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	60.665	32,33%	= 3 sièges
Liste 2	(LCGB)	32.425	17,28%	= 1 siège
Liste 3	(ALEBA)	94.553	50,39%	= 4 sièges
Totaux :		187.643	100,00%	= 8 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. STEINHÄUSER Denise	1. SCHIMOFF Serge
	2. RACCOGLI Danielle	2. AZZOLIN Jean-Marie
	3. HOFFMANN Pascale	3. HEIREND Claude
(LCGB)	1. DI LETIZIA Gabriele dit Gab	1. LUDES Corinne
(ALEBA)	1. GLESENER Marc	1. BEFFORT Gilbert
	2. BIRMANN Martine	2. WELSCHBILLIG Fernand
	3. GRULMS Marie-Anne dite Micky	3. TERZER Marc
	4. BACK Alain	4. WAGNER Donat dit Donny

Groupe 5

Salariés appartenant au secteur des autres services ainsi qu'aux autres branches non spécialement dénommées

14 membres effectifs et 14 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	170.928	
Nombre de votants :	48.949	28,64%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	10	0,02%
Bulletins blancs :	1.522	3,11%
Bulletins nuls :	4.073	8,32%
Bulletins valables :	43.344	88,55%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	744.190	65,58%	= 10 sièges
Liste 2	(LCGB)	322.728	28,44%	= 4 sièges
Liste 8	(NGL - SNEP)	67.834	5,98%	= 0 siège
Totaux :		1.134.752	100,00%	= 14 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. REDING Jean-Claude	1. TRAUFLER Denise
	2. HAENTGES Suzette ép. SCHULLER	2. SCHNEIDER Gérard
	3. ALVES DA SILVA Maria Das Dores, ép. AZEVEDO DOS SANTOS	3. VANDEPUTTE Annette ép. SCHULER
	4. LOMBARDI Sylvie	4. OLIVEIRA FERREIRA Marina ép. FERRAZ GOMES CORREIA
	5. EMERINGER Norbert	5. DE OLIVEIRA BORGES Helder
	6. KRIER Joël	6. HERNANDEZ Marie-Jeanne
	7. OURTH Patrick	7. GOSSELIN Jérôme
	8. MUCCIANTE Virginie	8. JACQUEMART Stéphane
	9. ROELTGEN André	9. BREUSKIN Marcel
	10. WOLFF Jean-Claude	10. DE JESUS GONCALVES José Luis
(LCGB)	1. DURY Patrick	1. REUTER Paul
	2. CONTER Céline	2. FERBER Anne
	3. HELMINGER Liliane	3. FOLSCHEID Corinne
	4. LOMEL Francis	4. GOEREND Marcel

Groupe 6

Salariés appartenant au secteur de l'administration publique et des entreprises
à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie

4 membres effectifs et 4 membres suppléants

Nombre d'électeurs :

15.153

Nombre de votants :	7.714	50,91%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	115	1,49%
Bulletins blancs :	255	3,31%
Bulletins nuls :	194	2,51%
Bulletins valables :	7.150	92,69%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	30.383	55,71%	= 3 sièges
Liste 2	(LCGB)	15.850	29,61%	= 1 siège
Liste 10	(FGFC)	8.308	15,23%	= 0 siège
Totaux :		54.541	100,00%	= 4 sièges

Sont élus :

Membres effectifs

Membres suppléants

(OGB-L)	1. SCHOLZEN Guy	1. REUTER Georges
	2. VITALI Sandy	2. GILBERTZ André
	3. WEYLAND Nico	3. PERSICO Alain
(LCGB)	1. HUTMACHER Charles	1. GRETHEN Gustave dit Gusty

Groupe 7

Salariés appartenant au secteur de la santé et de l'action sociale

6 membres effectifs et 6 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	32.097	
Nombre de votants :	14.764	45,99%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	3	0,02%
Bulletins blancs :	350	2,37%
Bulletins nuls :	596	4,04%
Bulletins valables :	13.814	93,57%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	117.622	74,31%	= 5 sièges
Liste 2	(LCGB)	36.714	23,19%	= 1 siège
Liste 5	(NGL - SNEP)	3.961	2,50%	= 0 siège
Totaux :		158.297	100,00%	= 6 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. BECKER Nathalie	1. GOEHLHAUSEN Marco
	2. FICKINGER Alain	2. THOME Chantal ép. MOES
	3. HOFFMANN Léonie ép. KLEIN	3. KLEIN Thomas
	4. BECKER Paul	4. DADARIO Steve
	5. JANSÀ Sylvie	5. MONTE Fabia ép. DEMARET
(LCGB)	1. FEIEREISEN Pierrot	1. WINTERSDORF Daniel

Groupe 8

Agents actifs et retraités de la CFL

3 membres effectifs et 3 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	5.585	
Nombre de votants :	4.224	75,63%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	10	0,24%
Bulletins blancs :	120	2,84%
Bulletins nuls :	59	1,40%
Bulletins valables :	4.035	95,52%

Total des voix obtenues :

Liste 6	(SYPROLUX)	8.762	37,35%	= 1 siège
Liste 7	(FNCTTFEL)	14.700	62,65%	= 2 sièges
Totaux :		23.462	100,00%	= 3 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(SYPROLUX)	1. BROCKER Camille	1. HEINZ Fernand
(FNCTTFEL)	1. GREIVELDING Guy	1. THISSEN Carlo
	2. WENNMACHER Nico	2. THÜMMEL Jean-Claude

Groupe 9

Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités de la CFL
6 membres effectifs et 6 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	102.841	
Nombre de votants :	44.708	43,47%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	48	0,11%
Bulletins blancs :	1.128	2,52%
Bulletins nuls :	2.347	5,25%
Bulletins valables :	41.185	92,12%

Total des voix obtenues :

Liste 1	(OGB-L)	261.037	55,55%	= 4 sièges
Liste 2	(LCGB)	158.050	33,64%	= 2 sièges
Liste 3	(ALEBA)	27.784	5,91%	= 0 siège
Liste 5	(NGL - SNEP)	23.007	4,90%	= 0 siège
Totaux :		469.878	100,00%	= 6 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. PIZZAFERRI René	1. GALES Fernand
	2. HUBSCH Fernand	2. REUTER Marie-Jeanne ép. LEBLOND
	3. KREMER Henri	3. PASQUALONI Fernand
	4. ANEN Edmée ép. FETTES	4. FETTES Guy
(LCGB)	1. CONTER Norbert	1. FLENGHI René
	2. HOFFMANN Nico	2. THEISEN Jeanne dite Jeannine

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

3.1. Les 60 membres de l'Assemblée constituante



1^{re} rangée de gauche à droite

Samuel FERRAI
 Suzy HAENTGES
 Laurence LEEMAN
 Vincent COLLIN
 René PIZZAFERRI
 Angelo ZANON
 Denise STEINHÄUSER
 Maria ALVES DA SILVA
 Norbert EMERINGER
 Jean-Claude REDING (*Président*)
 Nicolas SCHMIT (*Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire*)
 Norbert TREMUTH (*Directeur*)
 Nico WEYLAND
 Alain FICKINGER
 Guy GREIVELDING
 Sylvain HOFFMANN (*Directeur adjoint*)
 Roger MELMER (*Directeur adjoint*)
 Norbert CONTER

2^e rangée de gauche à droite

Manuel MENDES DA COSTA
 Guy SCHOLZEN
 Joël KRIER
 Jean-Claude WOLFF (†)
 Danielle RACCOGLI
 Pierre HAAS
 Micky GRULMS
 Henri KREMER
 Alain BACK
 Alfredo FERREIRA VENTURA
 Martine BIRMANN
 Manuel DA SILVA BENTO
 José NUNES PINTO
 Fernand HÜBSCH
 Liliane HELMINGER
 Céline CONTER
 Camille BROCKER
 Patrick DURY
 Sylvie LOMBARDI
 Robert FORNIERI
 Francis LOMMEL
 Pierrot FEIEREISEN
 Virginie MUCCIANTE

3^e rangée de gauche à droite

Jean-Luc COLLIN
 Michel COUGOUILLE
 Philippe FLICK
 Daniel CHEVIGNÉ
 Nico WENNMACHER
 Sandy VITALI
 Sylvie JANSÄ
 Léonie HOFFMANN
 Paul BECKER
 Serge SCHIMOFF
 André ROELTGEN
 Patrick OURTH
 Nathalie BECKER
 Edmée ANEN
 Georges CONTER
 Charles HUTMACHER
 Catherine DORMANS
 Emile HOFFMANN
 Gabriele DI LETIZIA
 Roland AREND
 Nico HOFFMANN
 John BLUM

Personne absente sur la photo :

Marc GLESENER

3.2. L'élection du président et du Comité

La séance constitutive de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés s'est tenue 15 janvier 2014 au CEFOS à Remich et a posé les bases pour les travaux de la 2^e session.

Elle est présidée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit.

Au cours de cette assemblée, les 60 membres ont élu un comité composé de 11 assesseurs.

Ces assesseurs sont élus au scrutin secret suivant les règles du système de la majorité relative.

Ensuite, ce nouveau comité a désigné parmi les assesseurs le Président de la Chambre des salariés et les quatre Vice-présidents. Monsieur Jean-Claude Reding s'est vu renouvelé son mandat de président.

Le Comité a également désigné parmi les membres de l'assemblée plénière un trésorier, un président de la Commission des finances et un président du Comité à l'égalité.

Au total, 14 personnes font donc partie du comité avec voix délibérative pour les prochaines cinq années.

Suite à cette élection, le nouveau président, M. Jean-Claude Reding, a pris la parole et a esquissé les grandes orientations des travaux de la 2^e session de la CSL entre 2014 et 2019.

Composition du nouveau 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)





3.3. Les membres entrants et sortants en 2014

Le 24 avril 2014, Monsieur Gérard Schneider remplace Jean-Claude Wolff décédé inopinément le 31 janvier 2014. Jean-Marie Azzolin a repris le mandat de Danielle Raccogli à partir du 30 octobre 2014.

In Memoriam



Jean-Claude Wolff
1962-2014 †

C'est avec tristesse et douleur que la Chambre des salariés a appris la mort d'un de ses membres actifs, Jean-Claude Wolff.

À l'âge de seulement de 52 ans, celui-ci est décédé le 31 janvier 2014.

Journaliste à la radio 100,7 depuis 1997, il avait travaillé auparavant à la rédaction du Tageblatt (1991 et 1997).

Jean-Claude Wolff était connu comme infatigable défenseur du droit à l'information et de la liberté de presse.

Il avait mené son combat pour l'indépendance au niveau syndical en créant un syndicat de journalistes dissidents.

Intégrant l'OGB-L, il a été élu en 2008 et en 2013 en tant que membre au sein de notre Chambre.

Conscientieux et très déterminé, comme le décrivent ses pairs, Jean-Claude Wolff éplucha minutieusement les projets de loi soumis à la CSL pour détecter les failles qui pourraient porter préjudice aux intérêts des salariés.

La Chambre des salariés gardera de lui un souvenir d'un membre compétent et intègre, d'un homme aimable et collégial en toutes circonstances.

3.4. La liste des membres des différentes Commissions internes

En début de chaque session, les membres sont invités à s'inscrire dans différentes commissions de leur choix. Ces commissions se réunissent régulièrement pour élaborer les projets d'avis qui sont par la suite soumis à l'Assemblée plénière.

Nouveauté en 2014

En fonction de l'importance du projet de loi en instance d'élaboration, certaines réunions des commissions sont ouvertes à tous les membres.

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.	BECKER Nathalie	OGB-L	17.	GREIVELDING Guy	FNCTTFEL
6.	BACK Alain	ALEBA	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 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 18 membres du Comité à l'égalité

1.	STEINHÄUSER Denise (Présidente du Comité)	OGB-L	10.	HELMINGER Liliane	OGB-L
2.	ALVES DA SILVA Maria Das Dores	OGB-L	11.	HOFFMANN Léonie	LCGB
3.	ANEN Edmée	OGB-L	12.	JANSA Sylvie	OGB-L
4.	BECKER Nathalie	OGB-L	13.	LEEMAN Laurence	OGB-L
5.	BIRMANN Martine	OGB-L	14.	LOMBARDI Sylvie	OGB-L
6.	CONTER Céline	ALEBA	15.	MUCCIANTE Virginie	OGB-L
7.	DORMANS Ankie	LCGB	16.	RACCOGLI Danielle	OGB-L
8.	GRULMS Micky	LCGB	17.	THEISSEN Jeannin	OGB-L
9.	HAENTGES Suzette	ALEBA	18.	VITALI Sandy	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	OGB-L
5.	EMERINGER Norbert	OGB-L			

3.5. Les réunions de travail du Comité et les Commissions internes

Outre les 5 commissions, déjà instaurées lors de la première session en 2008, vient s'ajouter la Commission aux affaires européennes en 2014.

En 2014, en plus des 9 Assemblées plénières et des 9 réunions du comité, ces Commissions ont compté un total de 32 réunions de travail :

Commission économique	5 réunions
Commission sociale	6 réunions
Commission formation	3 réunions
Commission aux affaires européennes	4 réunions
Comité à l'égalité	3 réunions
Commission des finances	11 réunions

3.6. La représentation de la CSL dans les organes externes

Désignation des délégués des organismes de 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

*Arrêté ministériel du 24 février 2014 portant nomination des assesseurs-salariés

Caisse nationale de santé

Membres effectifs :

Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, René Pizzaferrri, Paul De Araujo

Membres suppléants :

André Roeltgen, Romance Scheuer, Thomas Klein, Alain Back, Céline Conter

Centre commun de la sécurité sociale

Membres effectifs :

Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, Paul De Araujo, Jeannot Gillander

Membres suppléants :

Hélio Camacho, Romance Scheuer, Véronique Eischen-Becker, Céline Conter, 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 Bocker, Fernand Heinz
- Membres suppléants :** Georges Merenz, Jean-François (dit John) Rossi, Bernadette Thommes, Marcel Arendt, Jean-Paul Schmitz, Mylène Bianchy épouse Wagner

Caisse nationale des assurances pensions

- Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzy Haentges, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Alain Nickels, Georges Conter, Paul De Araujo, 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, Frankky 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, Paul De Araujo, Micky Grulms

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

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

La CSL est représentée au sein de la commission de grâce par 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 consultative 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 de l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'Audiovisuel créée par la loi du 27 août 2013

Membre effectif : Denise Steinhäuser

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 : Roger Melmer, 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 : Carlo Frising, Françoise Schmit

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 : Carlo Frising, Roger Melmer

Accompagnement VAE

Représentants : Claude Cardoso, Jeannine Kohn, Renata Santini, 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

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

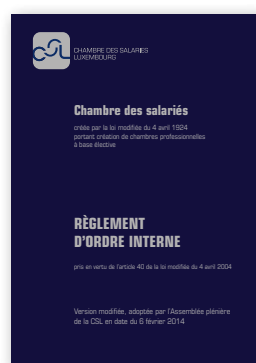
Formations des métiers de la construction

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

3.7. Règlement d'ordre interne modifié

En vertu de l'article 40 de la loi modifiée du 4 avril 2004, l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés a adopté le 6 février 2014 une version modifiée du règlement d'ordre interne de 2009. Après avoir reçu l'approbation du gouvernement en date du 7 mars 2014, la version modifiée est entrée en vigueur le 8 mars 2014.



3.8. La composition de la nouvelle 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

3.9. Le secrétariat

La Chambre des salariés occupe 3 bâtiments. Elle comptait 74 collaborateurs en 2014.

La direction de la Chambre des salariés



Norbert Tremuth
Le directeur



Roger Melmer
Le directeur adjoint



Alain Kinn
Le directeur adjoint



Sylvain Hoffmann
Le 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

Le directeur

Norbert Tremuth

Le directeur adjoint

Sylvain Hoffmann

Les collaborateurs

Cristina Bastos
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
Christelle Olsommer
Kim Peltier
Anna Ruscitti
Cédric Sangaletti

Manon Scholtes
Bob Serres
Laurent Uhoda
Marco Wagener
Annette Welbes

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

Le chargé de direction

Henri Bossi

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

Les centres de formation



Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)



Le Luxembourg Lifelong Learning Center

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

Le directeur adjoint du LLLC

Roger Melmer

Les collaborateurs du LLLC

Claude Cardoso
Carole Ernsdorff
Carlo Frising
Chantal Junk

Véronique Kessler
Henriette Kirchen
Jeannine Kohn

Alexia Meier
Marina Netti
Michèle Pisani

Renata Santini
Françoise Schmit
Renée Weber

Les collaborateurs de la CSL

Filomena Fonseca
Ritchie Flick

Nathalie Goergen
Claude Larsel

Mario Martin
Pascal Paulus

Danielle Weber
Carlo Vanetti

Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL)



Le Centre de formation syndicale Luxembourg

13 rue de Bragance | L-1255 Luxembourg
T 27 494 300 | F 27 494 350
cfsl@cfsl.lu | www.cfsl.lu

Le directeur adjoint

Alain Kinn

Les collaborateurs

David Büchel
Claude Forget
Guylaine Jordan-Meille

Marie-Paule Lorang
Angela Pereira



PARTIE II



Le bilan des activités en 2014

1. LES AVIS

Les missions et activités de la CSL sont multiples et gravitent autour de la préservation et la valorisation du statut de ses ressortissants :

- ▶ une grande partie de ses activités se concentre sur l'élaboration d'avis sur les projets de loi, les règlements grand-ducaux ;
- ▶ la CSL publie des prises de position et des notes relatives à des dossiers socioéconomiques nationaux ou européens, formulant ainsi le point de vue salarial dans les rapports macrosociaux ;
- ▶ en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale et les chambres patronales, la CSL participe activement à la formation professionnelle initiale dans l'enseignement secondaire technique ;
- ▶ par le biais de ces trois centres de formations, le LLLC, le CFSL et le CEFOS, la CSL est un des plus grands offreurs de formations du Grand-Duché.

1.1. Les avis évacués par la Commission économique

En 2014, la Chambre des salariés a émis quelque 60 avis.

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Fixation des recettes provenant de l'économie et de la bonification d'intérêts	Avant-projet de règlement grand-ducal
Taxes sur les permis de conduire	Projet de règlement grand-ducal
Impôt commercial communal	Projet de règlement grand-ducal
Projet de loi de mise en œuvre	Projet de loi
TVA-Logement	Projets de règlement grand-ducal
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2015 et projet de loi de programmation pluriannuelle	Projets de loi
Gaz à effet de serre	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Taxe sur la valeur ajoutée II	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Contrôle technique, réception et immatriculation des véhicules routiers	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Création d'un système de contrôle et de sanction automatisé	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Simplification administrative	Projet de loi
Évaluation des biens et valeurs	Projet de loi
Contrôle des exportations	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Marché de l'électricité	Projet de loi
Marché du gaz naturel	Projet de loi
Aménagement du territoire	Projet de loi (Amendements)
Formation des gens de mer	Projet de règlement grand-ducal
Protocole de Kyoto – changements climatiques	Projet de loi
Coordination et gouvernance des finances publiques	Amendements gouvernementaux
Transfert des plus-values	Projet de règlement grand-ducal
Échange de renseignements sur demande en matière fiscale	Projet de loi
Financement du Max Planck Institute	Projet de loi
Organisation du secteur des services de taxis (Amendements)	Amendements gouvernementaux au projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2014	Projet de loi
Contrôles d'accès à l'aéroport	Avant-projet de règlement grand-ducal
Taxe sur la valeur ajoutée	Projet de loi
Assistance administrative mutuelle en matière fiscale	Projet de loi
Construction d'une ligne de tramway	Projet de loi

1.2. Les avis évacués par la Commission sociale

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Facteur de revalorisation	Projet de règlement grand-ducal
Lasers à visée cosmétique et/ou esthétique II	Avant-projet de règlement grand-ducal
Reclassement interne et externe	Projet de loi
Bourses d'études	Projet de loi (Amendements 2) et projet de règlement grand-ducal
Bourses d'études	Projet de loi (Amendements)
Carte d'identité	Avant-projet de règlement grand-ducal
Politique des âges	Projet de loi
Identification des personnes physiques	Projet de loi
Fiscalité des revenus de l'épargne	Projet de loi
Aide financière de l'État pour études supérieures	Projet de loi
Critères de l'emploi approprié	Projet de règlement grand-ducal
Contrôle médical de la sécurité sociale	Projet de loi
Lasers à visée cosmétique/esthétique	Avant-projet de règlement grand-ducal

1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation

Description	Projet de loi / règlement grand-ducal
Taxes en matière de formation	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Grilles horaires et coefficients des branches de l'enseignement secondaire technique	Projet de règlement grand-ducal
Indemnités d'apprentissage	Projet de règlement grand-ducal
Grilles horaires de l'année scolaire 2014/2015 des formations aux métiers et professions	Projet de règlement grand-ducal
Épreuves de l'examen de fin d'études secondaires techniques du régime technique et du régime de la formation de technicien – ancien régime	Projet de règlement grand-ducal
Réforme de l'enseignement secondaire	Projet de loi

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2015

Le projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2015 ainsi que de programmation financière pluriannuelle est accompagné d'un projet de loi faisant office de volume 4 et visant à la mise en œuvre concomitante à l'adoption du budget d'une partie des mesures d'épargne envisagées par le gouvernement pour respecter la trajectoire d'ajustement des finances publiques à l'horizon 2018.

L'analyse qu'a conduite la CSL la mène à un certain nombre de conclusions sur les intentions et les méthodes du gouvernement qu'elle déplore.

La situation économique s'est améliorée jusqu'au dépôt du projet de budget en octobre 2014, et l'embellie a fait passer de nombreux indicateurs au vert. Les finances publiques se redressent par conséquent automatiquement, s'affichent parmi les meilleures performances européennes et sont comparativement et objectivement saines.

La situation des finances publiques pour 2013 s'est améliorée de manière substantielle suite à la récente révision des comptes nationaux ; les estimations actuelles pour 2014 semblent pessimistes. Et même à politique inchangée, les Administrations publiques seraient à l'équilibre en 2018 selon les prévisions du gouvernement.

Aussi, singulièrement, la situation relative à la dette publique doit être dédramatisée, par exemple sur la question des générations futures, et les présentations d'un concept biaisé de la dette par habitant, excluant une bonne partie des contribuables qui participent à son remboursement, sont à relativiser. L'Administration centrale a largement plus d'avoirs que d'engagements et tire par conséquent largement plus de revenus de cette propriété financière qu'elle ne doit payer d'intérêts débiteurs pour sa dette. À ce jour, les pouvoirs publics réussissent littéralement à faire de l'argent avec de l'argent qu'ils empruntent, justement en vue d'un pari sur et d'investir dans l'avenir.

Même sous le coup d'un premier effet des dispositions européennes en matière de TVA sur le commerce électronique en 2015, l'État enregistre une épargne (donc un excédent) sur son compte courant (transferts sociaux compris), même sans intégrer l'effet des mesures budgétaires projetées.

Le solde négatif et une partie de l'endettement de l'État, au nom desquels le gouvernement opère les premières coupes claires dans les transferts sociaux, restent conditionnés par des projets d'équipement relativement et comparativement très importants.

En revanche, à ce jour, la situation sur le front du chômage et des inégalités sociales stagne, voire se détériore.

Le taux de chômage est passé de 4,2% en 2008 à 7,2% en septembre 2014, alors que seuls 40% des demandeurs d'emploi sont encore indemnisés. Les inégalités de revenus ne cessent de croître, ce qui se répercute sur l'évolution du taux de risque de pauvreté passé à 16% en 2013.

Pourtant les transferts sociaux redistributifs et donc sélectifs, sont un moyen efficace de renforcer la cohésion sociale en faisant efficacement diminuer le taux de risque de pauvreté. Et c'est justement à ces transferts que le gouvernement a choisi de continuer à s'attaquer, sans s'embarrasser de considérations sociales, et de les empêcher d'exercer pleinement leur rôle, comme c'est déjà le cas depuis leur désindexation en 2006.

Notre Chambre note que les transferts sociaux à la famille ont constitué depuis leur création un élément important de la politique de redistribution. Le fait qu'un mariage sur deux connaisse l'échec ne saurait être invoqué pour mettre en question le soutien aux familles, car il importe de ne pas confondre dans ce débat la notion de famille, qui se modernise en adoptant de nouvelles formes, avec celle du mariage.

Les personnes physiques sont majoritairement concernées par les effets négatifs du projet de budget pour 2015, en particulier les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du RMG ou de prestations familiales. Les entreprises ne sont que marginalement touchées par quelques mesures et se voient même accordées, en surcompensation, une augmentation permanente ainsi qu'une augmentation extraordinaire de la contribution de l'État aux frais de la Mutualité des employeurs.

Ainsi le gouvernement se propose de réduire sa participation à la lutte contre le chômage et en faveur de l'emploi. D'une part, il annonce la fin des mesures temporaires en matière de chômage, l'abolition de l'aide au réemploi et de la préretraite solidarité, la réduction progressive de l'aide à la formation des salariés. D'autre part, le retrait de l'État dans la lutte contre le chômage se fait de façon financière, par le biais d'une diminution progressive mais drastique de la dotation budgétaire allouée au Fonds pour l'emploi.

La CSL rappelle que la diminution en valeur réelle de certaines prestations comme les allocations familiales ou l'indemnité de congé parental a déjà eu un impact négatif sur la composition du revenu des ménages. En effet, depuis le gel des prestations, 7 tranches indiciaires ont été appliquées, de sorte que la perte annuelle en valeur réelle des allocations familiales (y compris l'allocation de rentrée scolaire) pour une famille de 2 parents et 2 enfants âgés de respectivement 8 et 13 ans s'élève déjà à presque 1.230 euros ou 19%.

La réforme annoncée des allocations familiales aura un impact négatif supplémentaire sur les revenus des ménages. Si les familles avec un enfant ne seront pas lésées, la diminution des allocations sera en moyenne de 9% pour les familles avec 2 enfants et de 21% pour les familles avec 3 enfants. L'abolition de la modulation en fonction du nombre des enfants aura donc un impact indéniable et fort sur le revenu de ces familles. La suppression de l'allocation d'éducation également pour les ménages biactifs et monoparentaux à faible ou moyen revenu n'est pas justifiable par un quelconque objectif politique affiché par le gouvernement.

Selon notre Chambre, le projet de budget tel que proposé par le gouvernement aux députés, particulièrement son volet des dépenses articulé notamment au travers du paquet de mesures d'épargne contenu dans le volume 4 (projet de mise en œuvre budgétaire), mais aussi son volet des recettes, n'apparaît ni particulièrement nécessaire ni équilibré.

L'ajustement de la trajectoire des finances publiques d'ici 2018 par rapport à une politique inchangée liée à la perte de recettes de TVA issues des prestations et livraisons électroniques semble d'ailleurs devoir se réaliser à un rythme bien plus élevé que nécessaire pour un pays ayant une situation aussi saine au niveau des finances publiques que le Luxembourg.

Il apparaît également que, sur les 191,7 millions de mesures annoncés au niveau des dépenses, seuls 146 millions concernent l'Administration centrale, alors que c'est au nom d'un besoin de financement de l'Administration centrale, créé selon le gouvernement par les années de crise et la perte en matière de TVA, que le gouvernement pratique une politique de restriction. Un quart de l'effort des citoyens ne contribue donc même pas à l'objectif comptable fixé.

Cet effort budgétaire surdimensionné semble d'autant plus superflu pour 2015 que, depuis le dépôt du budget, on sait que le Luxembourg devra récupérer une somme appréciable au titre de sa participation au budget européen reposant sur son PIB (90 millions d'euros), du fait d'une croissance moins rapide qu'anticipé dans un premier temps. Ce montant représente déjà plus de la moitié de l'effort de l'Administration centrale.

Parmi les 258 mesures présentées dans son paquet par le gouvernement, à peu près 50 mesures ont un impact

budgétaire non déterminé. La CSL trouve cette façon de faire inacceptable. Le gouvernement ne semble d'ailleurs pas avoir évalué l'impact économique de son paquet de mesures qui sera certainement négatif sur le pouvoir d'achat, donc sur la croissance économique et donc la création d'emplois.

Les mesures au niveau des recettes peuvent être considérées comme étant entièrement à charge des personnes physiques ; pour 2015 le total de l'effort fourni par les ménages est alors de l'ordre de 493 millions sur 561 millions, soit 88% ! Pour 2018, l'effort des ménages (avec en prime une sous-estimation des recettes de la contribution dite « pour l'avenir des enfants ») s'élève à 81%.

Clairement, ce sont donc les ménages qui sont visés de manière largement prédominante. La perte de pouvoir d'achat qu'ils subissent au cours des années (2.869 millions de 2015 à 2018) intervient qui plus est à un moment où la conjoncture n'est pas encore stabilisée avec de possibles répercussions négatives sur la croissance économique future.

De plus, les ménages à faible revenu sont relativement plus frappés par la hausse de la TVA, impôt proportionnel par excellence dont le caractère dégressif a été largement confirmé par l'étude commanditée par la CSL auprès du *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung*. Le gouvernement semble par ailleurs avoir pris l'option de rendre le service public de plus en plus payant, ce qui à nouveau touche proportionnellement plus les ménages à faible revenu.

Pourtant des pans entiers de la fiscalité restent en friche, par exemple en matière d'imposition du patrimoine où le prélèvement aurait été davantage progressif (et permettrait de récupérer une partie des revenus non consommés par les ménages aisés qui échappent à la hausse de TVA). D'autres pistes plus équitables pour se procurer des recettes supplémentaires existent : adaptation du barème d'imposition des personnes physiques, réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques, réforme de l'impôt foncier (15 euros par ménage en moyenne!) ou des droits de succession, imposition plus conséquente des revenus du capital, élargissement de l'assiette d'imposition du revenu des collectivités, etc.

En matière de Sécurité sociale, la réforme majeure est l'introduction d'une nouvelle « contribution pour l'avenir des enfants » en vue de cofinancer la branche « Famille » de la Sécurité sociale. Notre Chambre ne perçoit pas cette mesure de modification de la structure de financement des prestations familiales, qui rompt avec son caractère universel, comme un gage de pérennité pour cette branche. Par conséquent, elle se doit de la rejeter.

Concernant la politique familiale, le carcan budgétaire européen s'y fait le plus ressentir, puisque certaines prestations équivalant à 7% des allocations actuelles

disparaissent pour une question de « coût » des transferts sociaux à maîtriser. Non seulement le diagnostic à la source de ces mesures d'épargne s'avère infondé, mais leur effet pourrait en sus s'avérer contreproductif par rapport à l'objectif social que le gouvernement se prête.

La CSL est d'avis que les 258 premières gouttes d'eau commencent à former une grande rivière budgétaire coulant assurément vers la restriction. Loin de représenter un paquet pour l'avenir, cet ensemble de mesures constitue plutôt une somme de mesurette d'épargne dont certaines pourraient être pertinentes, mais dont la plupart sont en réalité excessives et inéquitables.

2.2. Le tram

La CSL a adopté lors de son Assemblée plénière du 6 février 2014 son projet d'avis relatif au projet de loi 6626 qui a été adopté à l'unanimité des membres présents.

Le projet de loi 6626 prévoit d'autoriser le gouvernement à participer à la réalisation d'une ligne de tramway à Luxembourg entre la Gare Centrale et LuxExpo au Kirchberg, comprenant les travaux d'infrastructures de la ligne, la construction du centre de remisage et de maintenance, l'acquisition des rames de tramway, et les études y relatives.

Si jusque-là l'État et la Ville de Luxembourg, deux autorités publiques, ont mené le projet « tram » via le groupement d'intérêt économique Luxtram, il est prévu de transformer le GIE Luxtram en société anonyme Luxtram. Une société de droit privé, mais à capital entièrement public, du moins pour le moment, doit ainsi prendre le relais pour faire construire et préparer la mise en œuvre et l'exploitation du tram.

L'exploitation elle-même du tram sera confiée à une entreprise tierce de droit privé par le biais d'un appel d'offre européen.

Il est donc prévu de mettre l'exploitation du tram en main privée. L'État prévoit de se décharger de sa mission de service public sur un prestataire du secteur privé.

La CSL n'accepte pas l'idée de privatisation du service public, ce qu'elle a déjà affirmé à de nombreuses reprises. Les représentants des salariés du pays estiment que le service public est une mission fondamentale de l'État dont la charge et la responsabilité lui incombe à lui tout seul. Aussi le service public doit être accessible à tous les citoyens et être assuré avec un niveau de qualité élevé et un coût abordable.

Alors que les règles européennes laissent l'autorité étatique libre de choisir dans son pays le mode d'organisation de service public qui lui convient le mieux,

le Luxembourg n'est donc pas obligé de charger une entreprise tierce de droit privé de l'exploitation du tram. L'État peut assurer lui-même par le biais de ses services, organismes de droit public ce nouveau service de transport public.

De nombreux arguments plaident en faveur de cette option :

- Le Luxembourg dispose déjà des ressources et compétences nécessaires au sein des instances publiques en vue d'assurer la nouvelle mission de transport public par tramway. La SNCFL, entreprise publique créée par la loi en 1997, est investie de la mission de transport public par train. Le ministère du Développement durable et des Infrastructures est responsable d'une partie du transport national par bus (le RGTR lui étant affecté). La Ville de Luxembourg, autorité de droit public, assure le transport par bus via le AVL.
- Les autorités publiques disposent ainsi déjà d'un grand know how en matière d'organisation, d'exécution et d'exploitation de la mission de transport public. Opter pour cette voie présente ainsi l'avantage de nombreuses synergies possibles, non seulement au niveau de l'emploi, mais aussi au niveau de l'infrastructure.
- Les CFL sont en train de construire un grand Centre de Remisage et de Maintenance sur le site de Bonnevoie-Howald. Pourquoi ne pas envisager de combiner cela avec la construction du Centre de remisage et de maintenance (CMR) du tram prévu en bordure du massif du Grünewald ? Cette option présenterait le grand avantage d'éviter l'impact néfaste du projet CMR sur la nature et permettrait d'éviter aussi bien des frais de construction que des frais au niveau des mesures compensatoires pour la nature. Cela permettrait en outre d'envisager facilement d'investir les CFL de la maintenance des rames de tram.
- Confier cette nouvelle mission à une autorité de droit public présente encore l'avantage du contrôle direct que le responsable de la mission (l'État) peut exercer à tout instant, dans la mesure où il peut intervenir directement auprès de ses agents et services et faire respecter les règles, contraintes liées à la mission de service public.

La CSL ne voit en outre pas l'utilité de transformer le GIE Luxtram en société anonyme, si ce n'est pour permettre à l'État de vendre un de ces jours ses parts à un investisseur privé. Cela impliquerait le transfert de la propriété de l'infrastructure du réseau tram à un propriétaire privé, ce qui ne serait pas admissible au vu du

danger pour la viabilité du réseau tram, une entreprise privée pouvant faire faillite. Et qu'en sera-t-il dans ce cas de la mission de service public dont la responsabilité incombe à l'État ?

Contrairement à l'exploitation du tram, la construction de sa première ligne nécessitera forcément que l'État procède par la voie de marché public, ne disposant pas dans ses propres services des compétences et du savoir-faire nécessaire. La CSL insiste pour que dans le cadre de ces procédures, l'État porte une attention particulière non seulement aux tarifs et qualité des matériaux proposés par le prestataire, mais aussi à son expérience de l'économie et du territoire national et du respect des normes sociales locales.

Pour finir la CSL estime que la construction prévue de la ligne de train Luxembourg-Findel doit être maintenue, alors que la capacité de la ligne de tram Findel – aéroport à la Gare Centrale en passant par le centre-ville ne sera pas suffisante pour couvrir les besoins en termes de déplacements.

2.3. Les bourses d'études

AVIS II/09/2014

Le 24 avril 2014, la CSL a avisé un projet de loi (6670) qui pour la troisième fois en l'espace de quatre ans a pour objet de doter le Luxembourg de nouvelles règles en matière de bourses d'études.

Si la CSL avait approuvé l'extension des aides financières pour études supérieures aux enfants des travailleurs frontaliers par la loi du 19 juillet 2013 modifiant la loi modifiée du 22 juin 2000 concernant l'aide financière de l'État, c'était parce qu'elle avait fermement critiqué leur exclusion dans son avis relatif au projet de loi n° 6148 ayant mené à la loi du 26 juillet 2010, de même qu'elle avait souligné l'incompatibilité de cette exclusion avec les règles de droit européen. Dans son avis du 8 juillet 2013 relatif au projet de loi 6585, ayant mené aux dispositions légales actuelles, la CSL avait néanmoins aussi émis un certain nombre de critiques.

Même si le nouveau projet de loi tient compte de quelques critiques formulées à l'époque par la CSL, il suscite néanmoins aussi de nouvelles interrogations et de grandes critiques.

Si le texte tient du moins en partie compte des cas dans lesquels le parent de l'étudiant demandeur d'aides pour études a travaillé un certain temps au Luxembourg, il ne va pas assez loin, alors qu'il n'inclut toujours pas le cas des personnes bénéficiant du chômage au moment de la demande d'aides d'études par l'étudiant. De même en ce qui concerne les personnes en congé parental et des bénéficiaires d'une rente accident.

En outre en ce qui concerne l'importance des aides à accorder aux étudiants, on note une nette dégradation qui concerne même déjà les ménages vivant avec le salaire social minimum et dès un revenu du ménage correspondant à deux fois le salaire moyen (c'est-à-dire les deux parents gagnent respectivement un salaire moyen) la bourse sociale devient inexistante. Conclusion : le gouvernement entend une fois de plus réaliser ses économies essentiellement au préjudice de la classe moyenne, ce qui n'est pas acceptable.

La CSL demande que tous les étudiants se voient accorder une bourse de base qui tienne compte du montant des allocations familiales dues avant 2010 aux étudiants, du boni pour enfant, ainsi que de l'allocation de rentrée scolaire. La CSL est d'avis que le montant de la bourse de base ainsi déterminé doit être majoré de façon à dépasser largement la seule prise en considération de ces éléments, faute de quoi, on ne pourra pas parler de bourse pour études.

Quant à la bourse de mobilité, rappelons que les dispositions du projet de loi excluront de fait les étudiants qui sont des enfants de travailleurs non-résidents, ceux-ci faisant généralement leurs études dans leur pays de résidence ce qui risque à nouveau d'être qualifié de discrimination indirecte au regard des règles européennes.

Pour toutes ces raisons, la CSL n'a pas donné son accord au projet de loi.

AVIS II/19/2014

Lors de son Assemblée plénière du 19 juin 2014, la Chambre des salariés a avisé les amendements gouvernementaux du 27 mai 2014 concernant le projet de loi 6670.

En ce qui concerne la bourse sur critères sociaux, les seuils de revenus des parents de l'étudiant sont adaptés vers le haut de façon à permettre à plus d'étudiants de bénéficier de la bourse sur critères sociaux. L'adaptation du barème constitue une amélioration pour certaines tranches de revenu, mais les auteurs des amendements ne vont pas assez loin et les tranches et limites de revenus telles que fixés continuent d'exclure beaucoup de personnes.

La CSL approuve la nouvelle bourse familiale qui tient compte de ses remarques formulées. Néanmoins le montant est-il suffisamment élevé pour être socialement équitable ?

La CSL redemande que tous les étudiants se voient accorder une bourse de base qui tienne compte du montant des allocations familiales dues avant 2010 aux étudiants, du boni pour enfant, ainsi que de l'allocation de rentrée scolaire. La CSL est d'avis que le montant de la bourse de base ainsi déterminé doit être majoré de façon à dépasser largement la seule

prise en considération de ces éléments, faute de quoi, on ne pourra pas parler de bourse pour études.

La CSL n'a pas donné son accord au projet de loi.

AVIS II/20/2014

La CSL se saisit des seconds amendements du projet de loi 6670 du 20 juin 2014 de la Commission de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, des Médias, des Communications et de l'Espace de la Chambre des députés et émet son avis y relatif en date du 7 juillet 2014.

Quant à la notion de revenu à considérer lors de l'octroi de la bourse sur critères sociaux

Il est désormais proposé de préciser dans la future loi de quels revenus il est désormais tenu compte pour déterminer cette bourse.

La CSL approuve que cette précision soit apportée à la loi, alors qu'elle en a fait la demande aussi bien dans son avis initial que dans son second avis, relatif aux premiers amendements. La CSL constate que les auteurs des amendements optent pour le revenu total annuel du ménage dont fait partie l'étudiant. Il n'y a donc plus de référence au revenu des personnes qui ont l'obligation d'entretien de l'étudiant.

Le revenu propre de l'étudiant de moins de 1 fois le salaire social minimum est intégré dans le revenu du ménage à prendre en considération lors de l'attribution d'une bourse sur critères sociaux. Au-delà d'un revenu propre de 1 fois le salaire social minimum, l'étudiant ne touchera que le seul prêt. Dès perception d'un revenu propre de 3,5 fois le salaire social minimum, l'étudiant n'aura plus droit à rien.

La CSL s'interroge quant à ces nouvelles dispositions ? Est-ce qu'elles mènent vraiment à plus d'égalité de traitement, la future loi étant plus sévère avec les étudiants disposant d'un revenu propre comparé à ceux qui n'ont pas de revenu propre, mais qui vivent dans un ménage qui a des revenus.

La CSL s'interroge également quant au choix opéré par les auteurs des amendements, choix qui s'est porté finalement sur le revenu annuel du ménage dont fait partie l'étudiant. On ne tiendra donc pas forcément compte du revenu des parents qui ont selon la loi l'obligation d'entretien, mais uniquement de celui des personnes qui cohabitent dans le même ménage avec l'étudiant. Selon les cas, les revenus d'un des parents jamais unis par mariage ou partenariat à l'autre parent, celui du parent qui l'était mais qui entretemps est séparé et/ou divorcé et qui ne vit pas avec l'étudiant, n'est pas considéré. Par contre on tiendra compte du revenu du nouveau conjoint/partenaire avec lequel vit le cas échéant le parent avec lequel cohabite l'étudiant. Or, ce choix est-il légitime ?

Quant à la bourse familiale

Il est proposé de remplacer la prise en compte des « frères et sœurs » qui poursuivent des études par « un ou plusieurs autres enfants du même ménage ». Cette modification rendrait mieux compte de la situation réelle de plus en plus fréquente des familles recomposées.

La CSL rappelle que le projet de loi ne tient toujours pas compte de tous les enfants du ménage, donc y compris ceux qui ne font pas encore d'études universitaires. Or, avant 2010, tous les enfants du ménage étaient pris en compte. Idem pour la détermination du montant des allocations familiales.

Quant à la majoration de bourse pour situation grave et exceptionnelle

Il est proposé d'ajouter l'exigence que la personne qui demande une majoration de mille euros pour situation grave et exceptionnelle, fasse valoir des charges extraordinaires. Les amendements ajoutent ainsi une exigence supplémentaire. La CSL constate que cette situation est moins favorable aux personnes qui subissent une situation grave et exceptionnelle.

La CSL n'a pas marqué son accord au projet de loi.

2.4. L'enseignement secondaire

Des réformes du système de l'enseignement luxembourgeois sont nécessaires. Se pose la question de principe de toute réforme envisagée : ne faudrait-il pas au préalable analyser le détail des conséquences des nouvelles tendances sociales, culturelles et économiques sur la cohésion sociale et sur les fondements démocratiques de notre pays et ce pour en tenir compte lors de la redéfinition et de la restructuration de l'enseignement secondaire ? Ces constats devraient être le résultat d'une observation sur une période relativement longue, appuyé par du matériel statistique fiable et pertinent.

Tel n'est pas le cas ! Même si un nombre impressionnant de consultations ont été menées avec les parties prenantes, un amalgame d'opinions, de ressentiments, d'expériences, de souhaits et de revendications en fût le résultat.

Tout comme ce fût le cas pour la loi portant organisation de l'enseignement fondamental et pour la loi portant réforme de la formation professionnelle, la Chambre des salariés déplore à nouveau qu'une réforme scolaire d'une telle envergure soit envisagée alors qu'une analyse détaillée de la situation actuelle et des répercussions futures sur l'intégralité du système d'enseignement luxembourgeois et bien au-delà fassent défaut. Aux yeux de la CSL,

il faut garantir que la réforme de l'enseignement secondaire s'inscrive dans une politique éducative cohérente.

Notre chambre professionnelle se doit d'insister qu'avant toute chose, la réforme de l'enseignement secondaire a l'obligation de respecter le principe selon lequel tout changement considérable du système d'enseignement nécessite de prendre en compte les réalités et les enjeux sociétaux.

Certains éléments envisagés par le projet de loi portant sur l'enseignement secondaire sont difficilement acceptables pour notre chambre professionnelle.

La CSL estime que l'enseignement secondaire général doit devenir un ordre d'enseignement complet avec une cohérence interne qu'il faut préserver. La CSL suggère d'intégrer la formation professionnelle dans l'enseignement secondaire général.

La CSL regrette que les auteurs du projet de loi n'aient pas saisi l'occasion de moderniser et d'adapter le système de l'enseignement secondaire aux niveaux des programmes scolaires et des méthodes d'apprentissage.

Avant d'introduire officiellement les compétences dans l'Enseignement secondaire classique et l'Enseignement secondaire général, la CSL se doit d'insister auprès du MENJE d'organiser un débat avec les différents partenaires de l'École sur les avantages et les risques de l'enseignement par compétences.

Le volet consacré à l'orientation scolaire et professionnelle ne donne nullement satisfaction à la CSL. Le texte sous avis est très lacunaire et ne laisse pas entrevoir de progrès considérables en la matière.

Par ailleurs la CSL tient à souligner l'importance qu'il convient d'apporter aux propositions des différents partenaires pour aboutir à un texte de loi qui trouve un accord le plus large possible.

Le projet de loi n'a pas trouvé l'appui de notre chambre professionnelle.

2.5. Les critères de l'emploi approprié

L'Assemblée plénière de la Chambre des salariés, sous la présidence de Jean-Claude Reding, 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 dans ses relations avec les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM ci-après).

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.

Un projet sans implication des partenaires sociaux

Dans son avis, la chambre salariale dénonce 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. A quoi bon instaurer une telle commission, si elle n'est même pas consultée pour un sujet tellement important et sensible ?

Source de décisions arbitraires...

Les critères actuels et futurs (tels que projetés) sont souvent très vagues et sujets à interprétation par l'ADEM ce qui comporte le risque de décisions à la tête du client donc arbitraires.

La CSL est d'avis que la priorité doit rester l'emploi identique 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.

La CSL réclame une politique cohérente et objective au niveau de l'application de ces critères autour de définitions plus précises. 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 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 ?

Pas de possibilité de refuser un contrat à caractère temporaire

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 prise 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.

En l'absence d'évaluation approfondie de l'application des critères actuels, la CSL n'a pas donné son accord au projet de règlement grand-ducal.

2.6. Le reclassement

Dans son avis du 16 mai 2013, la CSL avait conclu que ce projet de loi ne constituait pas une réponse appropriée aux problèmes posés par la procédure de reclassement.

Elle avait par conséquent demandé au gouvernement de retirer ledit projet de loi et de le reconsidérer en prenant en compte les revendications formulées dans son avis ainsi que la nécessité d'adopter des mesures transitoires permettant aux diverses institutions de s'organiser, de se renforcer et de se coordonner.

En l'absence de réponse du gouvernement, la CSL a décidé de déposer une proposition de loi en ce sens dont les grandes lignes de cette proposition sont résumées ci-dessous.

1. Renforcer le rôle du médecin du travail

Création d'un seul service de santé au travail : Service de santé au travail multisectoriel (SSTM)

Ce service unique permettrait un traitement uniforme et cohérent des salariés dans tous les domaines liés à la santé au travail, non seulement envers les salariés à reclasser ou reclassés, mais aussi de manière générale en faveur de toutes les catégories de salariés méritant une protection accrue telle que les femmes enceintes (dispense de travail du fait de leur état de grossesse).

Médecin du travail comme deuxième voie d'accès au reclassement professionnel

La CSL propose que le médecin du travail doit, dans tous les cas, avoir la possibilité d'initier un reclassement professionnel, avec l'accord écrit du salarié (comme le CMSS) et l'information préalable de l'employeur.

Nécessité d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail

S'il y a une demande d'examen du salarié par une des parties intéressées, les dispositions actuelles ne sifflent mot en ce qui concerne les délais de convocation. La CSL est d'avis qu'un tel examen devrait être obligatoire en cas de longue absence pour incapacité de travail, quel que soit le poste exercé.

Plus de visites périodiques systématiques auprès du médecin du travail

La CSL exige qu'en l'absence de convocation de la part du médecin du travail à un examen médical périodique, l'employeur, le salarié ou le médecin traitant du salarié puissent saisir le médecin du travail compétent. Dans un souci de prévention des risques professionnels, la CSL propose en outre d'étendre cette liste des examens périodiques aux salariés ayant bénéficié d'un reclassement professionnel.

Possible saisine du médecin du travail par les différents acteurs à tout moment

Si le médecin de travail reste inactif, la CSL revendique que celui-ci puisse être saisi par le salarié, son médecin traitant et l'employeur à tout moment.

Généralisation du droit de recours contre toute décision du médecin du travail

Dans un souci de sécurité juridique et d'égalité de traitement, la CSL estime que toutes les décisions du médecin du travail doivent pouvoir faire l'objet d'un recours : déclaration d'aptitude, comme d'inaptitude au début de la relation de travail, comme au cours de celle-ci.

2. Réformer la procédure de reclassement

2.1. Accélération des procédures, introduction de délais

La CSL est d'avis que le texte doit prévoir des délais préfixes pour évacuer la procédure de reclassement dans les meilleurs délais et afin d'empêcher que le salarié concerné ne se trouve à la longue dans une situation financièrement et socialement précaire.

2.2. Rendre plus efficace le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)

Étant donné qu'actuellement aucun délai n'est imposé au CMSS, il convient de mettre en œuvre une meilleure coordination entre le CMSS et le médecin du travail, afin d'éviter des décisions contradictoires.

2.3. Rendre plus accessible la Commission mixte

Extension des modes de saisine de la Commission mixte de reclassement

La création d'une troisième voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié (avec certificat de son médecin traitant) est nécessaire lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes.

Protection contre le licenciement dès saisine de la Commission mixte peu importe qui prend l'initiative

Si la CSL salue l'avancement de la protection du salarié contre le licenciement à la période se situant entre la saisine de la Commission mixte et la notification de la décision de cette dernière, elle tient toutefois à souligner que compte tenu des différentes voies possibles de déclenchement de la procédure de reclassement, le point de départ de la protection contre le licenciement doit être fixé soit à partir de la saisine de la commission mixte si la demande émane du contrôle médical de la sécurité sociale ou du médecin du travail soit, à défaut par ces derniers, à partir de la demande de reclassement dûment signée du salarié accompagnée d'un certificat médical circonstancié (de type R4) de son médecin traitant se prononçant en faveur du reclassement.

Cette protection doit s'étendre en cas de reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de la Commission de reclassement et en cas de reclassement externe, jusqu'à la notification de la décision par la Commission de reclassement.

La CSL exige en outre que cette protection soit renforcée afin qu'elle s'assimile à celle qui bénéficie aux femmes enceintes et délégués du personnel et se

concrétise donc par la possibilité de demander la nullité du licenciement prononcé par l'employeur.

Suspension du délai de 52 semaines dès la saisine de la Commission mixte

La CSL réclame qu'à partir du déclenchement de la protection contre licenciement, c'est-à-dire à partir de la date de la saisine de la Commission mixte ou de la demande de reclassement par le salarié, le compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie soit suspendu jusqu'à la décision de la Commission afin d'éviter que les personnes concernées ne viennent en fin du droit à l'indemnité pécuniaire. En outre, après une décision de reclassement interne, la CSL demande que le délai soit remis à zéro afin d'éviter que des salariés reclassés en interne ayant presque épuisé le droit des 52 semaines de maladie ne dépassent cette limite en cas de nouvelle maladie ou d'accident de travail.

Création d'un statut spécifique protecteur pour les personnes ayant bénéficié d'un reclassement professionnel interne ou externe

La CSL est d'avis que ce statut qui garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits (indemnité d'attente même après perte du nouvel emploi) tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement devrait également être accordé en cas de reclassement interne afin de protéger le salarié suite à un éventuel licenciement.

2.4. Favoriser les reclassements

Obligation de reclassement interne à partir de 25 salariés sans condition d'ancienneté

La CSL est d'avis que l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement interne doit exister au moins à partir du seuil de 25 salariés, voire même sans aucun seuil de salariés que la procédure soit déclenchée sur initiative du CMSS ou du médecin du travail. Pour veiller à ce que la décision de reclassement soit respectée en pratique, la CSL exige que le service de la Commission de reclassement ait les moyens d'effectuer tout contrôle (et les mettre en œuvre réellement) au sein de l'entreprise qu'elle jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel interne conformément à l'avis du médecin du travail et soit doté d'un véritable pouvoir de police et d'injonction.

Indemnité compensatoire avancée par le patron du salarié reclassé en interne et externe

La CSL propose que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement et soit remboursé par le Fonds pour l'emploi, afin d'éviter que le salarié ne soit obligé de produire une deuxième carte d'impôt ou fiche de retenue d'impôt additionnelle.

Indemnité professionnelle d'attente

La CSL exige la prise en considération des carrières assurées à l'étranger par un salarié en vue du calcul de l'indemnité d'attente et demande la suppression de la condition d'ancienneté de services d'au moins 10 ans pour avoir droit à l'indemnité d'attente, ceci afin d'éviter l'exclusion du bénéfice de cette indemnité d'une partie des salariés travaillant soit en CDI, soit en CDD ou en intérimaire.

Création auprès de l'ADEM d'une cellule «des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel externe» et stage de reclassement professionnel

La CSL estime que la création d'une véritable cellule pour la prise en charge des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel s'impose afin de garantir un meilleur encadrement desdites personnes, leur expliquer les démarches et solutions possibles. Afin de favoriser les reclassements internes et externes, l'ADEM devrait proposer des mesures de formation ou de stage pour permettre au salarié de se reconvertir. Par ailleurs elle revendique que pendant la période de stage, de réhabilitation ou de reconversion, le salarié dispose d'une couverture d'assurance obligatoire et d'une garantie de paiement de son revenu.

3. Impliquer les représentants du personnel

Afin de pouvoir orienter et conseiller les salariés en incapacité de travail prolongée des possibilités de reclassement (notamment la saisine de la Commission de reclassement par le salarié et son médecin traitant), la CSL juge indispensable que les délégués du personnel soient tenus informés des absences d'une certaine durée. Pour éviter l'écoulement du délai de 52 semaines ou des saisines tardives de la Commission de reclassement, le chef d'entreprise devrait donc informer la délégation du personnel de toute incapacité de travail de 6 semaines consécutives ou de six semaines sur une période de référence de seize semaines.

2.7. La réforme du Contrôle médical de la sécurité sociale

La CSL demande le retrait de la réforme du Contrôle médical de la sécurité sociale alors qu'elle empiète non seulement sur celle du reclassement, non encore votée et les revendications formulées par la CSL y relatives, mais également sur les droits des salariés/assurés en ce qui concerne la protection contre le licenciement pendant la période de maladie et le paiement de la rémunération de l'indemnité pécuniaire de maladie.

La CSL critique d'abord le fait que le texte met en question la réforme sur le reclassement professionnel (n° 6555) non encore votée, et fait totalement abstraction des revendications formulées par elle notamment celle en faveur d'une extension du déclenchement de la procédure de reclassement non seulement par le biais du CMSS, mais également par le biais du médecin du travail ainsi que celle en faveur d'un renforcement de la protection contre le licenciement du salarié en reclassement.

Par ailleurs, la CSL se doit de constater qu'à l'appui de la présente réforme, il n'existe aucune fiche, aucune statistique et aucun relevé sur le nombre d'avis médicaux émis par le CMSS, sur le nombre d'incapacité de travail/de capacité de travail constatées par ce dernier, sur le nombre de décisions de refus ou d'octroi du Président de la CNS, sur le nombre d'oppositions formulées et les décisions du comité-directeur de la CNS ayant respectivement confirmé et infirmé la décision de refus du Président de la CNS ainsi que sur le nombre de recours qui ont été faits devant les juridictions de sécurité sociale et leur issue, bref, des données qui pourraient justifier la nécessité de réformer les attributions du CMSS et prouver la proportionnalité d'une telle initiative législative par rapport à un taux global des absences pour cause de maladie qui se situait pour l'année 2012 à 3,7%.

De plus est que la finalité de cette réforme reste pour le moins sibylline et dépourvue de toute logique, du moins si l'on compare les déclarations faites dans l'exposé des motifs par rapport au texte même, voire à celui de la réforme sur le reclassement. Ainsi l'exposé des motifs dispose notamment «*de délimiter explicitement le champ d'intervention du Contrôle médical aux prestations de sécurité sociale (...) et d'attribuer à d'autres administrations et structures les missions pour s'occuper de la médecine du travail, de la réinsertion professionnelle et de la prévention*», sans pour autant définir dans le texte même des articles la nature du travail dont le CMSS devrait être déchargé et l'identité des destinataires qui devraient effectuer ce travail.

En tout état de cause, la CSL s'oppose à une détérioration des droits des salariés/assurés consistant à faire tomber la protection contre le licenciement du salarié en cas de maladie ainsi que le paiement respectivement de la continuation de la rémunération par l'employeur et de l'indemnité pécuniaire de maladie par la CNS si, endéans un délai de 40 jours à partir de la notification de la décision de refus du Président de la CNS, le salarié ne forme pas opposition contre celle-ci devant le comité directeur de la CNS.

Afin de rétablir un équilibre entre l'efficacité du rôle du CMSS et la protection des droits des salariés/assurés, la CSL revendique également que les représentants des assurés aient un droit de cogestion dans le fonctionnement du CMSS et un droit de contrôle sur les attributions et la gestion du CMSS. Ainsi la CSL est-elle d'avis que les représentants des assurés dans le comité-directeur de la CNS doivent pouvoir se prononcer sur des mesures ayant un intérêt collectif comme p. ex. l'opportunité d'organiser des contrôles auprès des prestataires de soins de santé ainsi que sur la qualité des prestations effectuées par ces derniers ou la faculté de convoquer tel ou tel assuré sur base des algorithmes ou bien la possibilité de décider de la prise en considération des paramètres créant les algorithmes destinés à rendre plus efficient et plus équitable les convocations des assurés aux examens médicaux du CMSS.

Dans le même contexte, elle estime que dans les avis du CMSS à caractère médical et à portée individuelle, les représentants des assurés ont un droit de regard dans les affaires individuelles des assurés si mandat leur est donné par ces derniers, ceci évidemment, sans pouvoir mettre en cause le bien-fondé de l'avis médical du CMSS.

La CSL a également rendu attentif que la problématique pour l'assuré de la durée souvent très longue de la procédure de recours devant les juridictions de la sécurité sociale devrait également être abordée dans la cadre de la présente réforme.

2.8. La politique des âges

1. L'objectif du projet de loi

Le principal apport du projet de loi est l'introduction d'un nouvel instrument : le plan de gestion des âges, devant favoriser le maintien des seniors dans l'emploi en mettant l'accent par exemple sur leur formation continue, la mise en place de partenariats intergénérationnels entre jeunes et seniors.

Ce projet modifie également le Code du travail en introduisant plusieurs éléments de flexibilité visant, d'une part, à inciter les entreprises à redonner une chance

aux seniors via un stage non indemnisé et, d'autre part, à garder plus longtemps les salariés seniors dans l'entreprise, en leur permettant de réduire leur temps de travail. Par ailleurs, une proposition sans réel lien avec la politique des âges a pour conséquence une dégradation des droits des salariés à temps partiel, quel que soit leur âge.

2. Les revendications de la CSL sur le projet de loi

2.1. Le plan de gestion des âges

Les entreprises visées

Le projet limite l'obligation de mettre en place un plan de gestion des âges aux entreprises qui occupent habituellement 150 salariés couverts par un contrat de travail. Si la CSL salue cette mise en place, elle se demande pourquoi limiter le plan aux entreprises de moins de 150 salariées. En tout état de cause, une entreprise de moins de 150 salariés qui s'engage volontairement dans un plan de gestion des âges devrait également bénéficier de ce dispositif. Par ailleurs, notre Chambre estime que le plan de gestion des âges doit aussi entrer dans le mécanisme de codécision prévue par le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Le contenu du plan

Le projet propose une liste de sept mesures dont trois au moins doivent être adoptées dans le plan :

- ▶ recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- ▶ anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- ▶ amélioration des conditions de travail et prévention des situations de travail difficiles avec un potentiel de séquelles sur le plan de la santé ;
- ▶ mise en œuvre de mesures préventives pour la santé ;
- ▶ développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- ▶ aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- ▶ transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

La CSL estime que les entreprises ne doivent pas se contenter de choisir trois de ces mesures et les inscrire dans un document appelé « plan de gestion des âges », mais elles doivent décrire les illustrations pratiques qu'elles proposent à leurs salariés.

L'adoption et les dispositions du plan

Dans le cadre de l'adoption du plan de gestion des âges, la CSL relève que la procédure de conciliation entre les partenaires sociaux est dénuée de toute contrainte et demande que ces derniers aient l'obligation de négocier. Si les négociations échouent, une procédure devant l'Office national de conciliation doit être prévue. Concernant la durée de validité du plan, elle est de trois ans au moins ou de six ans au plus. Lorsque le plan est lié à une convention collective, il a la même durée de validité que celle-ci. Or, la CSL est d'avis que la mise en œuvre du plan de gestion des âges doit être accompagnée d'un bilan annuel, à dresser par le comité mixte d'entreprise et à soumettre à l'avis de la délégation du personnel. En outre, notre Chambre demande que le délai de trois ans accordé aux entreprises pour mettre en place un tel plan soit réduit à une année. Quant au mécanisme de sanction, la CSL suggère un système d'astreinte par jour de retard d'adoption d'un plan de gestion des âges.

Le Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail

La CSL estime que le Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail doit être directement attaché au Comité permanent du travail et de l'emploi de façon à ce que le premier exerce ses missions sous le contrôle du second. En outre, la délégation du personnel doit pouvoir entrer directement en contact avec le Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail afin de pouvoir se faire conseiller. La CSL est encore d'avis qu'un représentant de la commission mixte siégeant en matière de reclassement doit aussi faire partie de ce comité. La CSL demande aussi qu'un expert désigné par elle puisse faire partie de ce comité. Notre Chambre rappelle qu'il serait important de voir créer au niveau national un service unique de santé et de sécurité au travail, avec en son sein un département spécial « travailleurs âgés ». Par ailleurs, la CSL demande que l'intervention des experts mandatés ne soit pas limitée aux entreprises disposant d'un plan de gestion des âges.

2.2. Les modifications du Code du travail

Notre Chambre s'oppose à la proposition visant à augmenter la période de référence légale pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail, dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (ou d'un horaire mobile), de 4 semaines à 4 mois pour les salariés à temps partiel. En effet, plus la période de référence est longue, plus le salarié peut être soumis à des amplitudes de travail variées.

Le projet de loi instaure la possibilité que le contrat de travail ne cesse plus de plein droit au moment où le salarié se voit attribuer une pension de vieillesse ou s'il atteint l'âge 65 s'il décide, en accord avec son employeur, de continuer à travailler à temps partiel.

Le texte indique que le salarié touche alors en même temps « une partie de sa pension ». La CSL propose de créer plutôt de nouvelles dispositions permettant de cumuler un travail à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle, ceci sur base d'un véritable droit au travail à temps partiel.

Le stage en entreprise pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) depuis un mois au moins, proposé par le projet de loi, n'apporte aucun avantage pour les salariés. La CSL estime qu'il serait plus judicieux d'utiliser les possibilités déjà existantes dans notre arsenal législatif, en ouvrant tout simplement le bénéfice du stage de réinsertion aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès de l'ADEM depuis un mois au moins. La CSL propose, par ailleurs, que les entreprises doivent, déjà avant un tel stage, s'engager en vue d'une embauche éventuelle du chômeur senior. Une autre piste serait la mise en place de programmes spécifiques en faveur des chômeurs âgés ouverts aux entreprises intéressées sous réserve d'engagements concrets sur des actions.

Le projet de loi permet au salarié âgé de 50 ans accomplis ayant une ancienneté de service de 10 ans de demander à son employeur une réduction de son temps de travail jusqu'à un maximum de 50%. En cas d'accord de l'employeur, le salarié pourra conclure une assurance complémentaire. Pour la CSL, le projet aurait dû aller encore plus loin en obligeant l'employeur à accorder le temps partiel sollicité. En sus, le salarié qui réduit son temps de travail doit faire face à une perte de salaire, qui doit être compensée par une indemnisation.

En outre, le projet prévoit une aide financière de la part du Fonds pour l'emploi correspondant à la part patronale des cotisations sociales, pendant 7 ans maximum, si l'employeur engage un demandeur d'emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de 18 mois pour suppléer au moins à la partie du poste libéré. Mais pour éviter les abus, il faudrait subordonner l'aide au fait que le salarié nouvellement embauché reste dans l'entreprise un certain temps, par exemple 18 mois au moins. Aussi, la durée de l'aide devrait être identique à celle du contrat conclu pour pallier l'absence du salarié senior passé à temps partiel.

Par ailleurs, le projet permet aux salariés postés et aux salariés travaillant de nuit de bénéficier d'une indemnité de préretraite complète de trois années, même si au début du droit ils ont dépassé l'âge de 57 ans. Pour la retraite des travailleurs visés, la CSL réclame le maintien des majorations proportionnelles et échelonnées en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Plus largement, la CSL demande que les salariés occupant des postes à risque, tels que définis aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.326-4 du Code du travail, puissent bénéficier également de ce mécanisme.

2.9. Proposition de la directive 2014/XX/UE relative à la société unipersonnelle à responsabilité limitée

Risque d'un nivellement vers le bas du droit des sociétés !

Le 9 avril dernier, après l'échec de la proposition de règlement relatif à la société privée européenne dont l'objectif était de créer une nouvelle forme juridique de société européenne à l'image de la Société européenne ou encore de la Société coopérative européenne, la Commission européenne revenait à la charge avec une proposition de directive visant une harmonisation partielle des règles nationales concernant les sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée. La proposition invite les États membres à créer dans leur législation nationale une nouvelle forme de société, la *Societas Unius Personae* (SUP), ce qui devrait permettre d'harmoniser au niveau européen les règles essentielles concernant la création et le fonctionnement de cette forme de société.

Revendiquant, comme souvent, l'objectif sans doute louable de favoriser le développement de l'activité des PME au sein du marché unique, la proposition de directive relative à la SUP pourrait bien ouvrir encore plus grand la voie à certaines pratiques d'entreprises peu scrupuleuses qui n'ont d'autre but que de contourner les dispositions nationales en matière de droit du travail, ou encore de droit fiscal.

La Chambre des salariés a adopté une prise de position ferme contre cette proposition de directive. Cette prise de position a été transmise à la Chambre des députés, aux ministres compétents, aux députés européens luxembourgeois, ainsi qu'à la représentation permanente du Luxembourg auprès de l'Union européenne.

En effet, au regard des conséquences sociales que pourrait avoir une telle directive si elle était adoptée, la Chambre des salariés a décidé d'agir à un stade précoce et de se saisir de ce dossier afin d'exposer les risques que celle-ci représente en termes sociaux :

- En invitant les États membres à créer ce nouveau type de société plus libéral, moins exigeant que ceux préexistants au niveau national, une telle directive va déclencher une concurrence législative aux niveaux national et européen au prix sans doute des dispositions protectrices des créanciers, voire des consommateurs et des travailleurs.

- En rendant cette forme de société accessible aux entreprises ayant une activité purement nationale, elle semble passer à côté de son objectif, qui est de favoriser le commerce trans-frontière intra-européen.
- En créant un type de société dépourvu d'exigences en matière de capital social (un euro), elle condamnera à plus ou moins court terme les dispositions luxembourgeoises relatives au capital social des sociétés à responsabilité limitée.
- En interdisant les procédures d'autorisation ou de licence, elle pourrait remettre en cause les procédures d'autorisation d'établissement/de commerce en vigueur au Luxembourg et ayant entre autres pour objet la vérification des qualifications de la personne chargée de la gestion ou de la direction de l'entreprise.
- En faisant de la procédure d'immatriculation des sociétés une simple formalité pouvant être effectuée à distance et en moins de trois jours, elle pourrait encore faciliter le recours aux « faux indépendants », et ainsi encourager le contournement des exigences associées au statut de salarié, y compris dans le contexte du détachement.
- En suggérant l'abandon du critère de rattachement du siège réel pour la détermination du droit des sociétés applicable, elle encouragera les pratiques déjà courantes de contournement, de fraude, notamment fiscale.
- N'envisageant aucun garde-fou en matière de protection des droits des salariés, elle encouragera les entreprises à profiter des règles de droit international privé qui prévoient que le droit du travail applicable est celui du lieu habituel de travail, et à s'implanter là où le droit du travail est le moins contraignant, encourageant ainsi la concurrence entre les systèmes nationaux.

Dans sa prise de position, la CSL a estimé que le droit des sociétés européen devrait faire l'objet d'une réflexion plus générale dans laquelle la question des montages sociétaires frauduleux ou de la création de sociétés boîtes aux lettres occuperait une place centrale. Cette directive pourrait en effet bien échapper à ses destinataires privilégiés, les PME, pour atterrir dans les mains de sociétés holding avides de moyens supplémentaires de s'affranchir des règles nationales « contraignantes ».

2.10. La directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement

Le 15 mai 2014, après de vifs débats au sein du Parlement européen et du Conseil, la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleur effectué dans le cadre d'une prestation de service était adoptée.

Une possible révision de la directive détachement elle-même avait déjà été évoquée à de nombreuses reprises. En effet, ce texte adopté en 1996 ne semblait plus permettre d'atteindre les objectifs qu'il s'était fixés, à savoir garantir une concurrence loyale et le respect des droits des travailleurs détachés au sein de l'Union.

Conçue comme un instrument de lutte contre le dumping social, cette directive avait été assez largement détournée dans le cadre de stratégies dites « d'optimisation sociale ». À ces stratégies venait également s'ajouter l'interprétation très restrictive de la directive retenue par la Cour de justice de l'Union européenne, la doctrine et la sphère politique réclamaient des réformes.

L'option d'une directive « relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services » devait finalement être retenue, une révision de la directive détachement elle-même apparaissait impossible tant l'absence de consensus risquait de remettre en cause les maigres acquis de la directive détachement.

Pour remédier aux lacunes de la directive détachement, la directive d'exécution reprend à son compte les objectifs déjà poursuivis par la première directive : garantir aux travailleurs détachés un niveau approprié de protection, faciliter l'exercice de la liberté de prestation de service et promouvoir une concurrence loyale entre prestataires de services.

En effet, améliorer la mise en œuvre de la directive détachement et expliciter la notion même de détachement devrait permettre de prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement parti de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne.

La CSL a élaboré une proposition de loi visant à transposer en droit luxembourgeois cette directive.

Dans cette proposition, la CSL défend une transposition maximaliste de la directive d'exécution qui reprend, dans les limites fixées par la directive, les principales revendications exprimées dans la prise de

position adoptée en 2013 à l'occasion de son élaboration.

Certaines dispositions de la directive d'exécution ont rapidement fait l'objet d'un consensus au niveau européen (clarification de la notion de détachement, accès aux informations sur le droit applicable, renforcement de la coopération administrative, exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires). La proposition de transposition de la CSL envisage les modifications nécessaires des définitions et des dispositions en matière de coopération administrative existantes et prévoit un chapitre supplémentaire relatif à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires.

L'étendue des pouvoirs de contrôle des autorités nationales et la responsabilité conjointe et solidaire dans le cadre de chaîne de sous-traitance avaient concentré l'essentiel de l'opposition.

Les autorités compétentes doivent en effet pouvoir imposer des exigences administratives ou mener des contrôles pour assurer la mise en œuvre de la directive détachement et de la directive d'exécution.

Le Code du travail prévoit d'autres mesures que celles expressément citées par la directive d'exécution, et vice versa. Les mesures nationales existantes ont donc été conservées, la liste a par ailleurs été complétée par les nouveautés contenues dans la directive, et ceci tout en conservant l'architecture en place dans le Code du travail, à savoir l'obligation de déclaration préalable d'une part et l'obligation de conservation et de mise à disposition de certains documents d'autre part.

Sur la question de la responsabilité au sein des chaînes de sous-traitance, les dispositions proposées permettent de mettre en place une obligation générale de surveillance dans les chaînes de sous-traitance, ainsi qu'un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées dans la chaîne. Le choix a été fait de limiter ce mécanisme à certains cas précis, ces entreprises pourront le cas échéant être tenues de payer notamment les salaires impayés ou les compléments de salaire inférieur au salaire minimum, mais pourront également être sanctionnées en cas de non-respect par leurs sous-traitants des dispositions d'ordre public telles qu'envisagées à l'article L.010-1 du Code du travail, ou encore être tenues de prendre en charge l'hébergement des salariés détachés.

Celles-ci auront toutefois la possibilité de s'exonérer de leur responsabilité, si elles étaient au courant des violations commises par l'un de leurs sous-traitants et ont fait en sorte de les faire cesser. Le concept de diligence raisonnable, trop flou, a en effet été explicité. Les différentes entreprises de la chaîne concernées ont en définitive à leur charge deux obligations : une obligation d'injonction (enjoindre le sous-traitant fautif de

faire cesser la situation, et ainsi de respecter ses obligations en matière de détachement), et une obligation d'information (de l'administration en cas d'inefficacité de l'injonction).

Le dernier point à souligner concerne les sanctions en cas de non-respect des dispositions relatives au détachement. Il s'agit d'un point souvent négligé lors de la phase de transposition, mais pourtant crucial.

L'obligation de déclaration des travailleurs détachés sur le territoire luxembourgeois est sans doute l'obligation la plus importante à la charge de l'employeur qui détache, dans la mesure où elle constitue une condition préalable indispensable aux contrôles éventuels de l'Inspection du travail et des mines. Il apparaît donc primordial de sanctionner par une amende

et/ou une peine d'emprisonnement cette obligation avant tout. La sanction potentiellement infligée sera multipliée par le nombre de travailleurs détachés afin de permettre de garantir la déclaration de tous les travailleurs détachés.

Si l'adoption de cette directive devrait représenter un progrès pour les salariés en général et les salariés détachés en particulier, sa transposition doit faire usage de toutes les possibilités offertes par la directive qui laisse en effet une assez large marge de manœuvre aux États membres. L'occasion d'améliorer significativement, par une transposition maximaliste, la mise en œuvre de la législation relative au détachement dans le sens d'une meilleure protection des salariés détachés ou non ne doit pas être manquée.

3. LES NOTES ET PRISES DE POSITION

3.1. Les réponses de la CSL à la consultation publique sur la stratégie Europe 2020

La Chambre des salariés avait formulé, le 3 octobre 2014, un certain nombre de remarques dans le cadre de la consultation publique sur la stratégie Europe 2020, organisée par la Commission européenne. En voici les principales lignes de force.

La stratégie Europe 2020 propose des objectifs intéressants pour l'UE puisqu'ils sont censés impliquer des efforts de la part des États pour favoriser l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement. Cependant, comme son prédécesseur la stratégie de Lisbonne, la stratégie Europe 2020 ne donne pas les résultats escomptés car la plupart de ces objectifs ne sont pas contraignants. En effet, la stratégie est l'art de coordonner des actions en vue d'atteindre des objectifs. Or, le principe même de la méthode ouverte de coordination (MOC), qui est non contraignante, se substitue en fait à une inscription, dans les traités, de normes juridiques qui obligent les États à s'y conformer. À l'inverse, la dure discipline budgétaire entraînant des politiques d'austérité bénéficie de règles plus que contraignantes, car gravées dans des textes de droit primaire.

En outre, la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020, qui s'inscrit dans le cadre du cycle annuel de coordination des politiques économiques et budgétaires au niveau européen (semestre européen), s'avère évidemment plus difficile en cas de faible conjoncture économique. D'autant plus si cette

faible conjoncture n'est pas contrebalancée par des politiques budgétaires adéquates en raison du carcan d'austérité mentionné précédemment.

Une des leçons de la crise a été que les pays qui ont le mieux résisté ont été ceux disposant d'un filet de sécurité social fort. Les politiques de sévérité budgétaire n'ont fait qu'aggraver les résultats des pays touchés par la crise par rapport aux objectifs fixés par cette stratégie Europe 2020. Si une politique de dépenses non réfléchies est évidemment à proscrire, une politique intelligente d'investissements pour la création d'emploi et en faveur de la recherche, de l'innovation, de l'enseignement et de la formation est plus que jamais nécessaire.

En effet, les États de l'UE ont cruellement besoin d'un plan d'investissements à grande échelle créant des emplois durables et de qualité pour les jeunes et les chômeurs de longue durée, soutenant une politique industrielle ambitieuse créatrice d'emplois, misant sur l'éducation et la formation des jeunes avec des moyens suffisants, favorisant les investissements dans la recherche et l'innovation, notamment dans les technologies permettant la préservation de l'environnement, ce qui facilitera l'émergence des emplois de demain. Mais tout ceci sera vain si ces ambitions sont obérées par des politiques d'austérité asphyxiantes pour l'économie.

Les objectifs sociaux, d'emploi et de développement durable devraient, dès lors, être également contraignants (seuls les objectifs en matière de réduction de gaz à effet de serre et d'utilisation des énergies renouvelables le sont). Les règles strictes budgétaires gravées dans le marbre devraient être assouplies, non pour lais-

ser filer les déficits pour le principe, mais pour permettre la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020.

Par ailleurs, les acteurs syndicaux ne sont pas suffisamment associés à l'élaboration de la stratégie Europe 2020. À l'échelle nationale, ils devraient pouvoir également être impliqués dans l'élaboration des programmes nationaux de réforme. Les syndicats et les acteurs de la société civile demandent que leurs revendications soient prises en compte et se concrétisent dans les décisions politiques qui sont prises. Faire participer les partenaires sociaux à une stratégie de croissance d'après-crise pour l'Europe est essentiel. Ce sont les acteurs qui connaissent le mieux le terrain ainsi que les difficultés et les besoins du monde du travail. Une politique concertée aurait d'ailleurs plus de chance de donner des résultats probants plutôt que d'imposer des règles non débattues. Les institutions européennes mais également les États membres ont une responsabilité pour faire participer activement les partenaires sociaux, et non prévoir uniquement des consultations qui ne seront pas suivies d'effets. Ceci permettrait en outre de redonner un véritable sens à la construction européenne, en particulier pour les citoyens qui souffrent actuellement dans leur vie quotidienne des effets économiques et sociaux dévastateurs des politiques d'austérité.

En résumé, la stratégie Europe 2020 devrait constituer le fil rouge de toutes les politiques européennes. Les politiques budgétaires devraient être assouplies en vue de remplir les objectifs socio-économiques préalablement fixés. Ceci permettrait de redonner un véritable sens à cette construction européenne qui inspire de plus en plus de scepticisme chez les citoyens.

3.2. La note de la CSL sur le congé parental

La CSL a réalisé une note à propos du congé parental qui vise d'une part, à étudier le caractère financièrement attractif de cette mesure puis d'autre part, à cerner les caractéristiques socio-économiques des bénéficiaires de ce congé.

Le congé parental implique un sacrifice financier de plus en plus important pour les salariés par rapport à la poursuite de l'activité professionnelle depuis 2006. En effet, tant pour les salariés au salaire social minimum que pour les salariés percevant un salaire proche du salaire moyen, le congé parental est devenu financièrement beaucoup moins attractif au fil du temps.

Ceci s'explique par le fait que le montant de l'indemnité du congé parental a été gelé en 2006 suite à l'application de la loi du 27 juin 2006 qui a aboli le rattachement des prestations familiales à l'indice du coût de la vie alors que parallèlement le salaire social minimum ainsi que le salaire moyen ont quant à eux

continué de bénéficier de l'indexation. Notons que le salaire social minimum a aussi quant à lui été adapté biennalement en fonction de l'évolution du niveau moyen des rémunérations.

Plus en détail, le montant de l'indemnisation du congé parental à temps plein était de 20% supérieur au salaire social minimum en 2000 au moment de son introduction. Au cours des années qui suivirent, cet écart s'est progressivement réduit surtout à partir de 2006 tel qu'en 2011 il s'est quasiment estompé. Cette indemnité était donc financièrement avantageuse pour ces salariés jusqu'à cette date. Depuis lors, le caractère financier incitatif du congé parental pour les salariés au salaire social minimum s'est considérablement détérioré car l'indemnité de congé parental est désormais inférieure au salaire social minimum (de 6% en 2013).

En outre, lorsque l'on compare la trajectoire de l'indemnité de congé parental à temps plein avec celle du salaire moyen on observe aussi que le sacrifice financier consenti par les salariés pour prendre leur congé parental par rapport à la poursuite de leur activité professionnelle s'accroît et ceci de manière considérable depuis 2006. Par conséquent, la désindexation introduite il y a 8 ans a considérablement réduit le caractère financièrement incitatif du congé parental pour les salariés et tout particulièrement pour ceux payés au voisinage du salaire social minimum.

Par ailleurs, le nombre de congés parentaux a atteint un palier depuis 2010 et il demeure essentiellement l'apanage des mères. En moyenne, 80% des personnes qui ont pris leur congé parental depuis son introduction sont des femmes et 60% des congés parentaux octroyés l'ont été à temps plein.

À noter que, 75% des congés parentaux accordés depuis 1999 ont été accordés au titre du premier congé parental, c'est-à-dire utilisé par un seul des deux parents. Du côté des hommes le second congé parental à mi-temps est privilégié.

Le congé monoparental¹ est demeuré quant à lui marginal à 5% des congés octroyés et il a concerné des femmes à hauteur de 97%. Soulignons que cette proportion de congés monoparentaux dans l'ensemble des congés parentaux a récemment baissé ce qui pourrait refléter le sacrifice financier grandissant que représente le congé parental depuis sa désindexation en 2006.

Les données d'enquêtes fournies par le LIS² permettent de compléter ce profil type des bénéficiaires du congé parental. Elles montrent que globalement ce sont les caractéristiques socio-économiques des femmes qui expliquent la distribution des individus en congé parental selon les facteurs étudiés.

1 Le congé monoparental se définit comme étant le congé parental accordé à une famille monoparentale, il exclut donc les partenaires en couple mais non-mariés.

2 Luxembourg Income Study

Par conséquent, force est de constater que plus de la moitié des bénéficiaires du congé parental ont des revenus du travail de 9.037 euros en moyenne par an et que ce sont les personnes qui appartiennent aux professions intermédiaires, aux ouvriers et employés non qualifiés ainsi qu'aux personnels de service de vente qui représentent plus de 60% des bénéficiaires.

Du côté du niveau d'études, les données font transparaître que les personnes en congé parental ont plutôt tendance à avoir un niveau de diplôme plus faible que l'ensemble de la population. Enfin, une dernière spécificité importante de ces bénéficiaires se caractérise par le fait que près de 60% d'entre eux ont un enfant unique.

3.3. La note de la CSL sur les allocations familiales

La note que la CSL a réalisée au sujet des allocations familiales comprend trois parties : la première partie s'intéresse au montants des allocations familiales et les comparer avec le salaire social minimum et avec le salaire moyen ; la deuxième partie concerne les personnes bénéficiaire ; la troisième partie décrit les caractéristiques socioéconomiques des ménages bénéficiaires sur base de données de la Luxembourg Income Study (LIS).

Dans la première partie, il est montré que depuis la désindexation des allocations familiales en 2006, ces prestations en évidemment perdu en valeur relative par rapport au niveau des salaires.

Le montant des allocations familiales pour une personne qui gagne le salaire social minimum et qui a un enfant ne représente plus que 10% de son revenu au premier janvier 2014 alors qu'il en constituait encore 12% en 2006 (-2pp). Dans le cas où cette personne a quatre enfants, le montant des allocations familiales serait passé de plus des trois quart de son salaire (77%) à moins des deux tiers (61% soit une perte de 17pp) ce qui est représentatif de la perte financière encore plus considérable qu'elle a subie suite à la désindexation comparativement à la personne précédente qui n'a qu'un enfant.

Ensuite, alors que ces allocations représentaient près d'un tiers du salaire horaire moyen en 2006 (32%), elles ne représentent plus que 28% de ce même salaire six ans plus tard pour les personnes ayant 4 enfants et respectivement 5% et 4% pour les personnes ayant 1 enfant.

Par conséquent, le montant des allocations familiales s'est amenuisé au fil du temps proportionnellement au salaire moyen ce qui signifie que les parents doivent contribuer de plus en plus par leurs propres moyens financiers pour pouvoir aux besoins de leurs enfants ce qui est source d'inégalités sociales, *ceteris paribus*.

La deuxième partie indique qu'en décembre 2012, la caisse nationale des prestations familiales a payé des allocations familiales pour 183.287 enfants issus de 105.748 familles, ce qui équivaut respectivement à un accroissement du nombre des enfants de 1.872 unités (1,0%) et du nombre des familles de 1.563 unités (1,5%) par rapport à l'année antérieure.

Deux sur cinq enfants bénéficiaires habitent à l'étranger. Plus en détails, parmi les enfants bénéficiaires à l'étranger, plus de la moitié d'entre eux est résidente en France (55%), 21% en Belgique et 19% en Allemagne.

En 2012, 46,5% des familles bénéficiaires d'allocations familiales ont un seul enfant ; 37,8% des familles bénéficiaires d'allocations familiales ont deux enfants ; 12,3% des familles bénéficiaires d'allocations familiales ont trois enfants ; 3,3% des familles bénéficiaires d'allocations familiales ont quatre enfants et plus.

Au cours des douze années sous revue, on observe que la part des familles bénéficiaires avec un seul enfant a significativement augmenté de 44% des familles 47% des familles. À l'inverse, les parts respectives des familles avec deux ou trois enfants ont baissé. La part des familles avec 4 enfants est quant à elle demeurée stable mais à un niveau marginal.

Dans la troisième partie, sur base des données de la LIS, nous constatons que ce sont les ménages les plus démunis, c'est-à-dire ceux ayant – en moyenne – le revenu disponible le plus faible qui bénéficient le plus de l'existence des allocations. Par conséquent, la part des allocations dans le total du revenu disponible est également dégressive.

La catégorisation des ménages selon le niveau d'études de leur personne de référence ne permet pas de discerner de différences notables en termes d'allocations moyennes obtenues. En effet, les trois types de ménages sont, de ce point de vue, très homogènes. Vu l'impact que peut avoir le niveau d'éducation sur les revenus d'un individu, il n'est pas étonnant de voir que ce sont les ménages dont la personne de référence a un niveau de diplôme faible qui connaissent le plus grand impact des allocations sur leur revenu, et que cet impact va en diminuant au fur et à mesure que le niveau d'éducation du chef de ménage augmente.

Le statut d'activité de la personne de référence a un impact considérable sur la moyenne du revenu disponible des ménages, mais non pas en ce qui concerne les montants moyens d'allocations que ceux-ci perçoivent. On constate en effet que ces derniers montants sont quasiment égaux pour les trois catégories de ménage visées ici, et cela sur toute la durée de la période analysée.

Ainsi, ce sont donc les ménages dont la personne de référence est au chômage qui sont les plus grands bénéficiaires du système d'allocations familiales : leur revenu disponible augmente, en 2010, de près d'un

quart par rapport à la situation sans allocations. Pour les deux autres catégories de ménage (en emploi et inactifs), on se trouve à des valeurs proches de celles observées pour l'ensemble de la population.

Dans une approche par type de ménage, ce sont les ménages monoparentaux qui connaissent la plus forte hausse de leur revenu disponible grâce aux allocations. En effet, pour ceux-ci, le revenu est augmenté de un quart en 2010, tandis que pour les autres types de ménage la hausse moyenne est moitié moins élevée.

3.4. Les commentaires de la CSL sur les éventuels déséquilibres macroéconomiques du Luxembourg selon la Commission européenne

Dans le cadre du Semestre Européen, le bilan approfondi sur les déséquilibres macroéconomiques avait pointé du doigt quatre déséquilibres excessifs correspondant aux cellules grisées du tableau suivant :

- ▶ Le solde balance courante en pourcentage du PIB (moyenne sur trois ans), lequel doit être compris entre -4% et +6%.
- ▶ La part de marché du commerce mondial de biens (changements sur 5 ans), lequel ne doit pas se réduire de plus de 6%.
- ▶ L'évolution du coût salarial unitaire nominal (progression sur 3 ans), lequel ne doit pas dépasser 9%.
- ▶ La dette du secteur privé en pourcentage du PIB, lequel ne doit pas dépasser le seuil de 133% du PIB.

Ces quatre déséquilibres ont amené la Commission à lancer une procédure de bilan approfondi pour le Luxembourg. Cependant, la CSL a mis en évidence, un certain nombre de limites à l'utilisation de ces indicateurs inadéquats dans le cadre d'une petite économie ouverte et spécialisée dans les services comme le Luxembourg.

1. Le solde de la balance courante en % du PIB en moyenne sur 3 ans

En 2012, le solde excédentaire du Luxembourg était de 7% pour une limite de 6%, soit un niveau relativement proche et qui plus est, sur une pente descendante. Il ne s'agit donc pas ici d'un problème en soit.

Cependant, la Commission a tout de même pointé du doigt l'existence d'un double déséquilibre de deux des composantes de la balance courante : le déficit des échanges de biens avec -14,5% du PIB en 2012 d'un côté et de l'autre, l'excédent des échanges de services de 43,6% du PIB (les autres composantes étant les flux de revenus et les transferts courants).

La CSL a tenu à souligner la toute relativité de ce double déséquilibre. S'agissant d'une économie de services, en toute logique, à mesure que ceux-ci se développent, les importations de biens augmentent sous plusieurs effets :

- ▶ Alors qu'en 1995, les flux de services représentaient 4,5 milliards et 30% du PIB, en 2012, ils affichaient 18,7 milliards, soit 44% du PIB.
- ▶ Le seul développement des services réduit la part relative de l'industrie.
- ▶ et, inversement augmente les importations de biens, creusant du même coup le déficit commercial du Luxembourg.

Par exemple : lorsqu'une banque s'implante au Luxembourg, elle va exporter des services financiers mais pour cela elle devra importer des biens du type mobilier de bureau, matériel informatique, etc.

À cela s'ajoute des flux de revenus sans commune mesure avec le PIB luxembourgeois, lesquels sont générés par la place financière. Ainsi, réduire cet excédent de la balance courante reviendrait en fait à demander au Luxembourg de réduire sa croissance.

2. Variation des parts de marché à l'exportation en % sur 5 ans

Avec une baisse de part de marché dans les exportations mondiales de 18,3%, le Luxembourg se situe bien en deçà du seuil de -6%. Cependant, ici encore, la CSL a montré qu'il fallait relativiser ce résultat à priori très négatif :

- ▶ En 2012, 19 EM sur 28 ont vu leurs parts de marché mondial reculer depuis 2007 ; en intensité, le GDL affiche le 9^e plus fort recul (autrement dit, 10 pays ont fait encore moins bien que lui). La Finlande a connu la plus forte perte de ses parts avec -31% tandis que, à l'opposé, la Lituanie améliorait sa participation de 30%.
- ▶ C'est essentiellement la baisse des exportations de services financiers qui est la cause de la baisse des parts de marché. En effet, hors services financiers, la baisse sur 5 ans en 2012, la baisse n'est plus que de 7,7%, soit à un niveau proche du seuil.

En fait, hors services financiers, le Luxembourg se positionne en 9^e position au niveau européen, devancé

simplement par 9 Nouveaux États Membres. Or, nul n'ignore à quel point la baisse des exportations de services financiers est liée à la crise financière. On ne peut donc clairement pas rapprocher cette toute relative mauvaise performance à un quelconque problème de compétitivité et tout particulièrement aux Coûts Salariaux Unitaires (CSU).

3. Variation du CSU nominal en % sur 3 ans

Avec + 9,8%, le Luxembourg dépasse de très peu le seuil de 9%. Ceci n'a pourtant pas empêché la Commission d'émettre des recommandations de modération salariale au Luxembourg, lesquelles portent bien évidemment sur le mécanisme d'indexation des salaires.

Le coût unitaire du travail a fait l'objet de nombreux débats au Luxembourg durant les 10 dernières années, débats auxquels la CSL a largement pris part. Nous avons vu que hors secteur financier, les performances luxembourgeoises en termes de parts de marché étaient tout à fait honorable, le Luxembourg faisant mieux que tous ses principaux partenaires.

En fait, cet indicateur est encore une fois inadapté au Luxembourg. La CSL a maintes fois démontré que le CSU Réel était plus adapté que le nominal au cas luxembourgeois, puisque si son CSU nominal progresse relativement vite, ce n'est pas le cas du CSU Réel qui connaît parmi les plus faibles progressions, et surtout d'un niveau particulièrement faible.

En outre, la CSL a bien fait remarquer que la progression du CSU nominal devait beaucoup plus à l'augmentation de l'emploi, la plus forte d'Europe, qu'à l'augmentation du salaire moyen parmi les plus faibles d'Europe.

Ce n'est donc pas le système de fixation des salaires qui fait progresser le CSU nominal, mais l'augmentation de l'emploi, laquelle est décidée par les entreprises.

4. Dette du secteur privé en % du PIB

Avec 317% du PIB, le Luxembourg dépasse largement le seuil fixé à 133% du PIB. Une fois encore, il s'agit d'un indicateur totalement inadapté à la situation luxembourgeoise.

En fait, la dette privée du Luxembourg en 2012 était due non pas à un surendettement des ménages (56,8% du PIB), mais à la dette des sociétés non financières (260,6% du PIB). Serait-ce à dire que les entreprises luxembourgeoises seraient surendettées? Rien n'est moins sûr.

En effet, avant 2008, le Luxembourg possédait un taux d'endettement proche du seuil fixé par la Commission. Mais à partir de 2007, un changement méthodologique concernant les normes comptables a brusquement multiplié par 3 la dette des Sociétés Non Financières sans que cela ne soit de manière quelconque lié à l'économie du Luxembourg.

En outre, beaucoup de Soparfis sont comptabilisées dans les SNF, ce qui fait gonfler artificiellement la dette du secteur privé au Luxembourg, rendant cet indicateur totalement non représentatif de l'endettement des agents économiques luxembourgeois.

On le voit, malgré la procédure de bilan approfondi initiée par la Commission, le Luxembourg, les indicateurs choisis par la Commission sont le plus souvent non pertinents, voire parfois contradictoires entre eux. La CSL a très bien montré que leur interprétation ne peut se faire de manière radicale.

Décomposition de la dette du secteur privé luxembourgeois de 2006 à 2012 (% du PIB)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sociétés non financières	Titres autres qu'actions	20,2	18,4	21,3	40,2	45,3	43,3	52,2
	Crédits	70,1	100,00	328,4	303,8	240,2	229,7	208,4
	Total	90,3	118,4	349,7	344,0	285,5	273,0	260,6
	En % de la dette du secteur privé	67,0	72,2	87,6	86,1	84,1	83,2	82,1
Ménages et ISBLSM	Titres autres qu'actions	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Crédits	44,3	45,5	49,3	55,6	53,9	55,0	56,8
	Total	44,3	45,5	49,3	55,6	53,9	55,0	56,8
	En % de la dette du secteur privé	32,9	27,8	12,4	13,9	15,9	16,8	17,9
Total		134,6	163,9	399,0	399,0	339,4	328,0	317,4

Source : Eurostat Calculs : CSL

3.5. Le Panorama social au Luxembourg 2014

En 2014, la Chambre des salariés a continué à porter une attention toute particulière sur l'évolution de la situation sociale du pays. Le *Panorama social 2014* vient en effet actualiser et compléter les informations contenues dans les éditions antérieures, notamment en ce qui concerne l'analyse des inégalités, par le biais de deux encadrés spécifiques, mais aussi de l'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi.

Pour commencer par l'étude des inégalités au Luxembourg, le premier thème du *Panorama social*, force est de constater que celle-ci a connu une avancée considérable avec cette quatrième édition. En effet, les inégalités de santé y sont discutées plus en détail en se penchant non seulement sur des données objectives, mais en s'intéressant également à l'autoperception qu'ont les personnes de leur état de santé. Cela permet d'avoir une meilleure appréciation de l'impact que peuvent avoir les besoins non satisfaits de traitement médical ou dentaire.

Une autre nouveauté est l'analyse, à partir de données de l'étude Pisa, de la capacité du système éducatif luxembourgeois de pallier aux inégalités dues au statut socio-économique familial. Est ainsi mis en lumière le fait que le Luxembourg reproduit, et amplifie même, les inégalités sociales au travers d'une forte intensité du lien entre performances scolaires et milieu socio-économique.

Le premier thème – intitulé « Inégalités et pauvreté » du *Panorama social 2014* se clôt par un encadré qui étudie de manière aussi exhaustive que possible les inégalités en termes monétaires sur un horizon temporel plus long que celui habituellement retenu dans cette publication. En premier lieu, cet encadré s'intéresse aux grandes lignes de l'évolution des inégalités entre 1985 et 2010 en portant son attention sur différents indicateurs globaux : taux de pauvreté, ratios interquantiles ou coefficient de Gini. Ces évolutions sont détaillées en analysant la situation de différentes catégories de ménages (selon le genre, le statut d'immigration, le titre de propriété du logement, etc.) au fil du temps. L'extension des inégalités économiques et la hausse tendancielle de la pauvreté sont, au vu des données présentées, non pas un phénomène nouveau, mais une évolution délétère de long terme, qui prend une ampleur de plus en plus inquiétant au cours des dernières années.

Les deux chapitres suivants – « Chômage et emploi » ainsi que « Conditions et qualité de l'emploi » – du *Panorama social* sont séparés par un second encadré qui retrace la situation économique et sociale des femmes au fil des dernières années. Pour y parvenir, on a recours à des analyses commentées de façon détaillée concernant, entre autres, le marché de

l'emploi, le chômage, le risque de pauvreté, le salaire social minimum, et l'éducation et la formation. Si de nombreux indicateurs se recoupent avec ceux déjà présents dans le *Panorama social* proprement dit, cette approche thématique permet de mieux cerner la situation des femmes dans la société et l'économie luxembourgeoises et donc de mettre en évidence quelles sont les difficultés spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

La quatrième édition du *Panorama social* se termine par une refonte de la section concernant l'évaluation de l'emploi au Luxembourg. En effet, la CSL a mené, en partenariat avec la cellule INSIDE de l'Université de Luxembourg, une enquête détaillée sur la situation professionnelle des salariés, frontaliers inclus. Si les résultats de l'enquête *Quality of Work – Index* ne sont pas comparables au niveau international, ils permettent néanmoins de mettre en lumière, de façon représentative et nuancée, les différents aspects de la qualité du travail au Luxembourg : conditions de travail, intensité et complexité du travail, bien-être au travail, revenu et formation, marges de manœuvre dans le travail et perspectives d'emploi. L'analyse de ces indicateurs met en évidence une grande diversité de la situation des salariés selon leurs secteurs d'activité. Si globalement les salariés se disent satisfaits de leur situation, ceux des secteurs de la construction, Horeca, nettoyage et gardiennage, se démarquent par de moins bons résultats concernant différents indicateurs comme les conditions de travail ou les problèmes de santé.

3.6. L'étude de la CSL sur des sources alternatives de financement de la sécurité sociale

Une étude portant sur le financement alternatif de la sécurité sociale, commandée par la CSL et réalisée par le *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* (DIW, Institut allemand de la recherche économique) a été présentée le 3 mars 2014 à la presse.

L'étude comprend deux parties :

1. Comparaison des différents systèmes de sécurité sociale en Europe et réformes possibles

La première partie de l'étude compare le système de sécurité sociale du Luxembourg à ceux de différents autres pays européens (Allemagne, Belgique, Autriche, Italie, France).

L'étude constate qu'au Luxembourg, les cotisations sociales sont relativement basses : inférieures de 20% en moyenne à celles des pays voisins.

Cette partie ne décrit pas seulement les traits essentiels des systèmes de sécurité sociale des pays concernés, mais présente aussi des réformes en matière de financements alternatifs entreprises et proposées par ces pays dans le domaine de la sécurité sociale.

2. Partie empirique : simulation de différentes possibilités de réformes

Les auteurs présentent d'abord les effets mécaniques des différentes réformes, à savoir la réforme et ses effets sur les comptes de la sécurité sociale ainsi que sur le revenu des ménages, toutes choses égales par ailleurs.

Ensuite, les effets des différentes réformes sur le revenu des ménages (en euros et en pour cent), par déciles et par groupes d'âge sont présentés sous forme de tableaux. Pour ces simulations, les chercheurs ont eu recours au modèle de microsimulation des systèmes fiscaux et sociaux EUROMOD.

Voici l'énumération des mesures analysées :

- ▶ augmentation du plafond cotisable pour l'assurance maladie avec baisse concomitante du taux de cotisation ;
- ▶ suppression de la déductibilité fiscale des cotisations pour l'assurance maladie ;
- ▶ introduction d'un abattement sur l'assiette de cotisation pour l'assurance maladie ;
- ▶ introduction de taux de cotisation progressifs pour l'assurance maladie ;
- ▶ introduction de taux de cotisation progressifs pour l'assurance pension ;
- ▶ augmentation du plafond cotisable en matière d'assurance pension ;
- ▶ suppression de l'abattement de 25% du salaire social minimum sur l'assiette de contribution de l'assurance dépendance avec diminution concomitante du taux de contribution ;
- ▶ augmentation du taux de contribution pour l'assurance dépendance de 1,4% à 2% avec augmentation concomitante de l'abattement de 25% à 50% du salaire social minimum sur l'assiette de contribution ;
- ▶ augmentation du taux de contribution pour l'assurance dépendance de 1,4% à 3% avec augmentation concomitante de l'abattement de 25% à 50% du salaire social minimum sur l'assiette de contribution ;
- ▶ introduction de tranches de revenu imposable supplémentaires avec relèvement du taux d'imposition marginal maximum à 50% ;
- ▶ introduction de tranches de revenu imposable supplémentaires avec relèvement du taux d'imposition marginal maximum à 50% et réduction des taux d'imposition dans les tranches inférieures ;
- ▶ introduction de tranches de revenu imposable supplémentaires avec relèvement du taux d'imposition marginal maximum à 50% et élargissement des tranches de revenu inférieures ;
- ▶ introduction de tranches de revenu imposable supplémentaires avec relèvement du taux d'imposition marginal maximum à 50% et augmentation concomitante des crédits d'impôt pour salariés et pensionnés ;
- ▶ augmentation de la TVA.

En conclusion, cette étude a montré qu'une réforme ne doit pas obligatoirement passer par une baisse des prestations et une hausse générale des cotisations. Des mesures basées sur le principe de la progressivité seraient à même d'allier la sécurisation du financement du système à une plus grande justice sociale.

3.7. La note de la CSL sur les absences pour maladie

Suite à des commentaires répétés relatifs à une augmentation du taux des absences pour maladie et des revendications en faveur de l'introduction de jours de carence pour lutter contre l'« absentéisme », la Chambre des salariés, qui préfère les termes « absences pour maladie » ou « absences pour raison de santé » a procédé à une analyse de ces absences, en ne se limitant pas seulement au Luxembourg, mais en comparant les absences pour maladie au Luxembourg, dans ses pays voisins, à savoir l'Allemagne, la Belgique et la France, ainsi qu'aux Pays-Bas.

Cette analyse a été présentée lors d'une conférence de presse le 29 octobre 2014.

Législation en matière d'indemnisation des absences pour maladie

Les cinq pays comparés connaissent des systèmes très différents, tant en matière de délais de carence, de niveau d'indemnisation, de durée d'indemnisation et de prise en charge de l'indemnisation. De manière générale, on peut retenir que le Luxembourg protège le mieux ses salariés malades, suivi de l'Allemagne qui a un régime très similaire, de la Belgique, des Pays-Bas et finalement de la France.

Il ressort de la comparaison internationale que l'existence ou non d'un délai de carence n'a pas d'effet sur le taux d'absence pour maladie. Il est en outre intéressant de rappeler qu'en 2013, le gouvernement français

a abrogé le jour de carence introduit en 2012 dans la fonction publique par le gouvernement précédent, étant donné que cette mesure aurait été injuste, inutile et inefficace.

Augmentation tendancielle générale des absences de maladie

Ensuite, nous avons analysé l'évolution des absences pour raisons de santé au Luxembourg sur le long terme. Il ressort clairement des données que l'augmentation du taux d'absences pour maladie constatée depuis 2009 s'inscrit dans une tendance de long terme légèrement croissante. Elle n'a rien à voir avec le statut unique, puisque, déjà de 1996 à 2008, les absences pour maladie tant des anciens ouvriers que des anciens employés privés avaient connu une augmentation.

Cette croissance tendancielle des absences pour maladie n'est d'ailleurs pas une particularité luxembourgeoise, mais elle peut également être constatée dans nos pays voisins. Ce n'est qu'aux Pays-Bas où le taux d'absences a diminué de manière régulière. Il faut cependant noter que les taux d'absences sont calculés différemment dans les différents pays.

Augmentation du taux des absences de longue durée liée au vieillissement

Si le taux d'absences de courte durée est supérieur au taux d'absences de longue durée, en ce qui concerne l'évolution, on observe toutefois une augmentation beaucoup plus forte du taux d'absences de longue durée. Celui-ci a connu une croissance de 42% sur la période allant de 2006 à 2013, alors que le taux de courte durée a augmenté d'une manière très faible avec 4,4%.

L'augmentation très forte du taux d'absence de longue durée est liée au vieillissement de la population en emploi et à l'accroissement du poids des dépressions et autres pathologies liées aux stress. Cette évolution peut aussi être constatée dans les autres pays, où l'on observe aussi une forte corrélation entre âge du salarié et taux d'absences pour maladie.

Quant à la durée des épisodes de maladie, on ne peut conclure ni à une augmentation ni à une diminution au cours du temps au Luxembourg, tandis que, dans les autres pays, on constate une tendance à l'augmentation de la durée.

Absences dans les différentes branches économiques

Pour les mêmes branches économiques, il peut y avoir des différences en matière de taux d'absences dans les différents pays. Toutefois, en général, il existe un schéma d'absences similaire au Luxembourg, en Allemagne et en France, pays pour lesquels on dispose de données. Ainsi, les branches où le taux d'absences est le plus fort sont les services comme la santé et l'action sociale, le transport, l'hébergement et la restaura-

tion, mais aussi l'administration publique. Une autre branche à taux d'absences élevé est l'industrie.

On note des taux plus faibles dans les activités financières et d'assurance, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, l'information et la communication ou encore l'enseignement (sauf pour la France).

Absences en fonction du genre

La plupart des études indiquent un taux d'absences des femmes supérieur à celui des hommes.

Pour 2012, l'IGSS a procédé à une répartition en fonction de la résidence, du statut et du genre. Il en ressort que, au total, les femmes ont un taux d'absence de 4,1%, tandis que celui des hommes est de 3,4%.

En général, le taux d'absence pour maladies supérieur des femmes peut être imputé aux grossesses pathologiques, aux charges associées à la garde des enfants, qui reste une occupation principalement féminine, mais aussi à une sensibilité plus prononcée des femmes à l'égard de leur état de santé, ce qui fait que les femmes consultent plus tôt un médecin que les hommes.

La forte augmentation de la participation des femmes au marché du travail fait donc « mécaniquement » augmenter le taux des absences pour maladie.

Types de pathologies

Si les problèmes de santé musculo-squelettiques se trouvent toujours en tête de liste des jours d'absence, il est indéniable que les maladies psychiques, donc les pathologies liées au stress, prennent de plus en plus d'ampleur.

Au Luxembourg, le poids des dépressions et autres pathologies liées au stress dans le nombre de jours d'absences de longue durée augmente de plus en plus. Ainsi, cette proportion est passée de 17% en 2008 à 23,9% en 2013, soit une augmentation de plus de 40%.

Raisons économiques

Parmi les facteurs macro-économiques, on avance parfois l'idée qu'une mauvaise conjoncture entraînerait un taux d'absences moins élevé, les salariés réfléchissant deux fois avant de se mettre en maladie, à cause de la situation tendue sur le marché du travail et de la crainte de figurer parmi les salariés touchés en premiers en cas de licenciements. Au Luxembourg, on ne peut pas constater une telle évolution. Au contraire, les taux d'absences pour maladie augmentent plutôt en cas de dégradation de la conjoncture, ce qui peut être une indication que la crainte de perdre l'emploi aurait des influences négatives sur l'état de santé des salariés. L'augmentation des dépressions et autres troubles liés au stress plaide en faveur de cette thèse.

En outre, les mutations structurelles de l'économie et la course à la productivité sont d'autres raisons d'une augmentation relative des maladies psychiques.

Pistes positives de réduction des absences pour maladie

Au lieu de procéder à une chasse aux malades afin de réduire les taux d'absences, la CSL plaide en faveur d'actions positives visant à préserver, voire améliorer l'état de santé des travailleurs. Il s'agit donc d'augmenter les efforts pour réduire et compenser les pénibilités physiques, de mettre en place une politique de santé et de bien-être au travail, qui prend en compte non seulement les facteurs physiques, mais également la santé psychique des travailleurs, de mieux aménager le temps de travail, de promouvoir le respect de l'intégrité morale des salariés, qui ne sont pas seulement un facteur de production, mais des êtres humains, et finalement de défavoriser le présentéisme.

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1. La formation professionnelle initiale – l'apprentissage

La CSL 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 de formation et 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 (faisant fonction de chambre professionnelle patronale). La CSL défend les intérêts de l'apprenti, la chambre patronale les intérêts du patron formateur.

4.1.1. Premier bilan 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 nouveautés sur le plan structurel. Ainsi, entre autres, l'enseignement a été basé sur des compétences, il a été organisé par modules, les examens ont été remplacés par des projets intégrés, 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.

Un premier bilan chiffré de la réforme de la formation professionnelle fut publié par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse en novembre 2014. Les résultats, sans être catastrophiques, permettent cependant de conclure que l'objectif de la réforme « plus de jeunes mieux formés » n'a pas pu être atteint pour l'instant. Une évaluation qualitative de la formation professionnelle en collaboration avec l'Université du Luxembourg est en cours, dont les premiers résultats devraient être disponibles en 2019.

4 ans après la mise en place progressive de la réforme de la formation professionnelle, l'unanimité règne sur le fait que la réforme de la formation professionnelle nécessite des adaptations. Telles ont également été les conclusions du groupe de pilotage de la réforme de la formation professionnelle auprès du MENJE, dont fait partie la Chambre des salariés.

Lors d'une entrevue en mai 2014 avec monsieur le Ministre Claude Meisch et plus tard encore, lors d'une conférence de presse en septembre 2014, la CSL a souligné que des adaptations législatives et réglementaires au niveau de la formation professionnelle s'avèrent indispensables, afin de pouvoir :

1. garantir une adaptation continue des programmes d'études et ceci notamment à travers la reconnaissance du travail et une rémunération adéquate des équipes curriculaires et d'évaluation et des commissions de validation ;

2. simplifier les procédures de médiation et revoir les motifs de résiliation du contrat d'apprentissage ;
3. introduire des indemnités de stages pour valoriser les stages dont la durée devient de plus en plus longue ;
4. faciliter les conditions d'accès des détenteurs d'un diplôme de technicien aux études supérieures par la suppression des modules préparatoires ;
5. réformer la procédure de la validation des acquis de l'expérience ;
6. mettre en place une véritable orientation tout au long de la vie ;
7. revoir le système du rattrapage des modules ;
8. supprimer ou au moins allonger la durée maximale de la formation ;
9. réintroduire une prorogation automatique d'une année du contrat d'apprentissage en cas de non-admission ou d'échec au projet intégré final ;
10. introduire un projet intégré final pour les formations CCP ;
11. assurer une meilleure préparation des élèves aux projets intégrés pendant et après la durée normale de formation ;
12. clarifier l'organisation de l'année de formation n+1.

Le MENJE a opté pour une simple modification de la loi en cours, tandis que la Chambre des salariés aurait préféré rediscuter la base législative de fond en comble.

Pour assurer en partenariat la mise en œuvre de la réforme, l'élaboration de plus de 100 programmes de formation, l'élaboration des projets intégrés (intermédiaires et finaux) et la validation des acquis de l'expérience (VAE), la CSL a nommé les cinq dernières années plus de 280 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).

Le règlement grand-ducal du 21 juin 2013 portant sur la réduction des différents accessoires et indemnités versés dans le cadre du fonctionnement des commissions d'examen et d'autres commissions étatiques a eu, au courant de l'année 2014, une série de démissions des représentants du salariat comme conséquence et rend la recherche de nouveaux mandataires encore plus difficile.

4.1.2. Bilan des contrats d'apprentissage, diplômes et certificats

A la rentrée 2010/2011, seulement 19 métiers, dits phare, ont été organisés selon les dispositions de la loi de 2008 portant organisation de la formation professionnelle.

Ce n'est qu'à la rentrée 2011/2012 que ces formations ont été organisées selon les nouvelles dispositions législatives, à la seule exception de la formation du technicien administratif et commercial qui débutera encore une année plus tard.

Cette introduction progressive 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 recrutement 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.

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

Par rapport à l'année précédente, le nombre de nouveaux contrats conclus pour l'année scolaire 2014/2015 reste stable. Globalement, nous constatons que l'apprentissage pour adultes augmente en chiffres, au détriment de l'apprentissage initial. L'apprentissage commercial, industriel et des professions sociales est en perte de quelques unités au profit de l'apprentissage artisanal, des professions de santé et des professions sociales. L'apprentissage horticole reste stable depuis des années.

Nombre de candidats (apprentissage initial et apprentissage pour adultes) ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle

Promotion	DT	CATP/DAP	CCM/CCP	CITP	Total
2009		1 096	81	106	1 283
2010		1 052	66	105	1 223
2011		1 115	75	127	1 317
2012	10	1 250	51	65	1 376
2013	5	1 201	86	25	1 317
2014	11	965	188	0	1 164

À l'issue de l'année scolaire 2013-2014, 1.164 candidats ont obtenu un diplôme de la formation professionnelle, ce qui constitue 157 diplômes en moins que l'année précédente. La promotion 2014 est celle dont sort la première cohorte entière de candidats de formations issues de la réforme de la formation professionnelle.

4.1.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 5 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 2014, ensemble avec l'Institut national pour la formation professionnelle continue (INFPC), une large campagne d'information, accompagnée de 4 séances d'information en luxembourgeois et en français destinées à l'explication de la procédure VAE. Ayant pu sensibiliser environ 300 personnes lors de ces séances, la CSL a décidé de poursuivre ces efforts en 2015.

Des collaborateurs de la CSL, formés spécialement à l'accompagnement en matière de VAE, ont pu accompagner une septantaine de personnes lors de l'élaboration des dossiers de validation sur le fond depuis la première session de validation en 2010.

Du printemps 2010 à l'automne 2014, 10 sessions de validation ont eu lieu.

Jusqu'au 31.12.14, un total de 1.389 demandes de recevabilité (première étape de la validation) ont été introduites, dont 1.053 ont été jugées recevables.

À la même date, 414 dossiers de validation sur le fond (2^e étape de validation) ont été analysés par les commissions compétentes. Sur les 414 dossiers, 143 candidats ont obtenu une validation totale, 59 une validation partielle et 196 un refus. 16 candidats ayant reçu une validation partielle n'ont pas complété le dossier endéans les 3 ans de la notification de la décision.

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.

4.2. La formation du 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 2014, 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 :

1. DEPFC - Utilisateur bureautique

- 1.1 L'utilisateur bureautique : le traitement de texte *et*
- 1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur *et*
- 1.3 Le réalisateur en bases de données Access *ou*
- 1.4 L'utilisateur multimédia *et*
ECDL European Computer Driving Licence

2. DEPFC - Concepteur Webmarketing

- 1.5 L'utilisateur averti de l'Internet *et*
- 1.6 Le concepteur de sites Web *et*
- 4.2 Le qualifié en marketing

3. DEPFC - Développeur d'applications bureautiques

- 1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur *et*
- 1.3 Le réalisateur en bases de données Access *et*
- 1.7 Le programmeur d'applications : Java *ou*
- 1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic

4. DEPFC - Développeur Web

- 1.6 Le concepteur de sites Web *ou*
- 1.10 Le gestionnaire de réseaux Windows *ou*
- 1.11 Le gestionnaire de réseaux Linux *et*
- 1.3 Le réalisateur en bases de données Access *et*
- 1.7 Le programmeur d'applications : Java *ou*
- 1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic *ou*
- 1.9 Le développeur Web *ou*
- 1.9D Der Webentwickler *ou*
- 1.9E Web developer

5. DEPFC - Comptabilité OPC

- 2.4 Le comptable OPC *et*
- 6.3 L'initié aux produits financiers

6. DEPFC - Droit

- 3.3 L'avisé juridique : droit social *et*
- 3.4 L'expert en matière fiscale *et*
- 3.5 L'avisé juridique : droit des affaires

7. DEPFC - Ressources humaines

- 5.1 Le qualifié en administration des ressources humaines *et*
- 5.2 Le qualifié en développement des ressources humaines *et*
- 3.3 L'avisé juridique : droit social *ou*
- 5.3 Le qualifié en management d'équipes

8. DEPFC - Gestion financière

- 3.4 L'expert en matière fiscale *et*
- 6.3 L'initié aux produits financiers *et*
- 6.4 Le gestionnaire financier

9. DEPFC - Approche commerciale et Marketing

- 4.1 Le professionnel en action commerciale *et*
- 4.2 Le qualifié en marketing

10. DEPFC - Gestion comptable

- 2.3 Le gestionnaire comptable *et*
- 3.4 L'expert en matière fiscale

11. DEPFC - Gestion de projet

- 6.5 Le gestionnaire de projet *et*
- 5.3 Le qualifié en management d'équipes

12. DEPFC - Comptabilité et finances

- 2.2 Le responsable comptable *et*
- 2.3 Le gestionnaire comptable *et*
- 6.4 Le gestionnaire financier

13. DEPFC - Secrétariat comptable

- 2.1 L'adjoint comptable *et*
- 2.2 Le responsable comptable *et*
- 1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur

14. DEPFC - Secrétariat ressources humaines

- 5.1 Le qualifié en administration des ressources humaines *et*
- 3.3 L'avisé juridique : droit social *et*
- 1.1 L'utilisateur bureautique : le traitement de texte *ou*
- 1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur

15. DEPFC - Administrateur de systèmes informatiques

- 1.5 L'utilisateur averti de l'Internet *et*
- 1.7 Le programmeur d'applications : Java *ou*
- 1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic *ou*
- 1.9 Le développeur Web *ou*
- 1.9E Web developer *ou*
- 1.9D Der Webentwickler *et*
- 1.10 Le gestionnaire de réseaux Windows

Les nouveautés

Le Luxembourg Lifelong Learning Center a remporté un grand succès en concluant des accords avec l'Université de Lorraine et le Conservatoire national des arts et métiers aboutissant à l'intégration de cours du soir du LLLC dans les programmes de trois licences professionnelles. Des modules des cours du soir seront dorénavant reconnus dans le cadre des trois cursus suivants :

- ▶ Licence professionnelle Gestion Comptable, parcours Contrôle de Gestion
- ▶ Licence professionnelle Gestion Comptable et Financière des PME-PMI
- ▶ Licence professionnelle Management des Organisations, parcours Métiers de la Comptabilité : Comptabilité et Paie.

Ceci constitue une belle reconnaissance vis-à-vis de la qualité de nos formations et valorise les efforts fournis par les participants des cours du soir.

A la rentrée 2014, le programme des cours du soir a en outre été élargi par deux nouveaux modules s'adressant à un public anglophone de plus en plus présent dans les cours du soir :

- ▶ C1211E Voice over IP Theory : Analysis, Simulation and Design
- ▶ C5019E Introduction to sophrological relaxation techniques.

Quelques statistiques

Le LLLC a enregistré 6.677 inscriptions en 2014, tous domaines de formation confondus. Les cours de comptabilité, de droit 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	67 classes
Droit	61 classes
Action commerciale	10 classes
Compétences sociales	35 classes
Économie et Gestion	19 classes

Inscriptions par domaine de formation

Informatique et Bureautique	1.447 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1.830 inscriptions
Droit	1.804 inscriptions
Action commerciale	225 inscriptions
Compétences sociales	934 inscriptions
Économie et Gestion	437 inscriptions

Certification

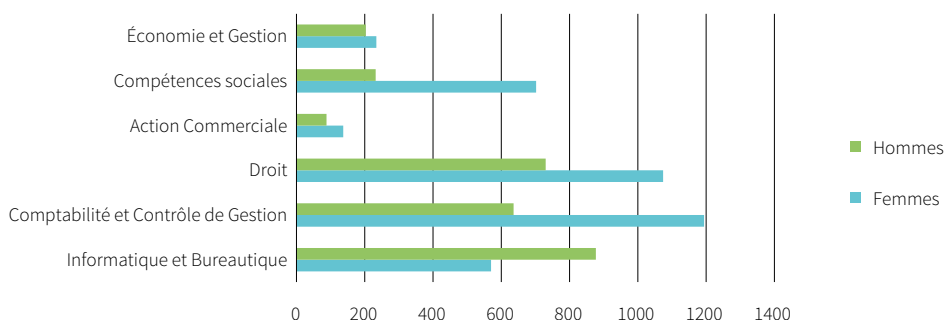
3.115 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi.

Le Luxembourg Lifelong Learning Center a de plus émis 268 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

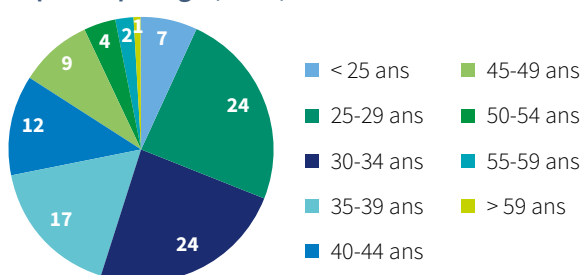
8 lauréats ont cumulé plusieurs diplômes et ont vu leurs efforts récompensés par la remise d'un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC).

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 2014 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 oscille d'une demie à trois journées de formation en fonction des objectifs et du programme de formation. Tous les séminaires se déroulent dans les locaux du LLLC à Luxembourg-Merl.

Depuis plusieurs années déjà, le LLLC propose, en plus de son catalogue de séminaires exhaustif, un fascicule additionnel regroupant des formations ciblant le secteur bancaire et financier. En effet, les formations du domaine Économie, Finances et Comptabilité rencontrent beaucoup de succès auprès des entreprises de ce secteur.

Les efforts consentis ces dernières années pour offrir des formations sur mesure aux entreprises (séminaires intra-entreprise) commencent à porter leurs fruits. En effet, pour la première fois, le LLLC a enregistré un nombre de participants aux séminaires intra-entreprise presque aussi élevé qu'aux séminaires catalogue (367 participants répartis sur 37 séminaires intra-entreprise).

Au total, 754 individus ont participé aux différents séminaires, tous domaines confondus, en 2014.



Répartition de la fréquentation par domaine de formation



4.2.3. Les formations continues 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.



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

Master 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 2014, les parcours ont connu 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, 35 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine en 2014 :

- 19 étudiants dans la 17^e promotion du Master Administration des Entreprises ;
- 15 étudiants dans la 4^e promotion de la Licence Sciences de Gestion.

Diplôme d'Université Gestion de l'Égalité, de la Non-Discrimination et de la Diversité (GENDD)

Dans un contexte sociétal où les questions concernant la diversité prennent de plus en plus d'importance, la Chambre des salariés a lancé en 2012 le Diplôme d'Université Gestion de l'Égalité, de la Non-Discrimination et de la Diversité en collaboration avec l'Université de Lorraine.

La seconde promotion de cette formation a eu lieu en 2014 avec 8 inscrits.





Université Panthéon-Assas
Paris II

Les parcours universitaires organisés avec l'Université Panthéon-Assas Paris II

Le Master Marketing et Communication des Entreprises

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

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

16 étudiants ont été inscrits à la troisième promotion du Master Marketing et Communication des Entreprises en 2014.

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail

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

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

La seconde promotion s'est achevée en juin 2014 avec 18 étudiants.





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

Le Master Banque, Finance et 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 un Master Banque, Finance, Assurance, Ingénierie Financière et Commerciale, parcours Fonds et Gestion Privée.

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 66 étudiants en 2014, dont 22 de la 5^e promotion ayant débutée en 2012, 21 de la 6^e promotion ayant débuté en 2013 et 23 de la 7^e promotion ayant débuté en octobre 2014.

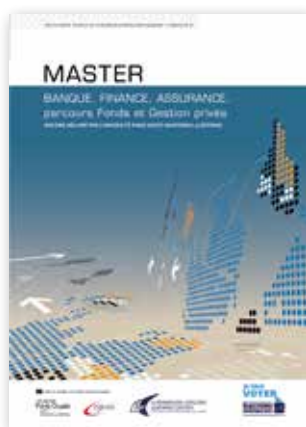


Le parcours universitaire organisé avec l'Université de Rennes 1

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. 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 2014, 6 candidats étaient inscrits dans la première promotion de ce Master.



4.2.4. Les formations spécialisées



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 et des spécialistes.

Les programmes se déroulent sur plusieurs mois et ont une durée de 10 jours. Pour pouvoir décrocher un diplôme, les participants doivent 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 2014, les promotions d'ICHEC-Entreprises en Management et Développement (Coaching) des Hommes, en Gestion du Patrimoine, en Risk Management, en Ingénierie Financière et le CICS totalisaient 53 participants.

- ▶ ICHEC – Gestion du Patrimoine 12
- ▶ ICHEC – Management et Développement (Coaching) des Hommes 8
- ▶ ICHEC – Risk Management 8
- ▶ ICHEC – Ingénierie Financière 9
- ▶ CICS (Certificat Contrôle Interne) 16

Il s'agit d'une formation de 7 journées sur le contrôle interne préparant à l'examen de l'ICIB (International Control Institute Belgium) qui émet une certification internationalement reconnue.



Formation pour Délégués à la Sécurité

Depuis 2009, le partenariat Association d'assurance contre les accidents – 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 pour les délégués à la sécurité. En 2010, cette offre a été élargie par des formations spécialisées pour les délégués du secteur industriel.

Afin de permettre aux délégués à la sécurité de suivre une formation appropriée telle que prévue par l'article 3 du règlement grand-ducal du 27 septembre 2004, le partenariat a conçu des formations reprenant les matières prévues dans la législation nationale.

Les cours traitent notamment des matières suivantes :

- Introduction au cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail.
- Approche pratique d'étude des risques et prévention des risques et notions d'ergonomie.

Des cours en langue française et allemande ont eu lieu en journée au Centre de formation et de séminaires à Remich.

Au total 7 classes, dont 2 en allemand et 5 en français, ont été ouvertes en 2014 et un total de 126 délégués ont suivi les cours de base.

Formation pour personnel administratif du Secteur social et du Secteur d'aide et de soins

Née d'un partenariat entre l'Unité de formation et d'éducation permanente (UFEP) de la Fondation A.P.E.M.H. et la Chambre des salariés, cette formation vise à munir le personnel administratif du secteur social et du secteur d'aide et de soins d'un ensemble d'outils permettant de développer leurs compétences et de les mettre à profit de leurs institutions.

Plusieurs modules de formation ont été offerts isolément et/ou sous forme de certificat de compétences administratives. En 2014, 61 personnes ont participé à la formation.

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 6^e promotion de la formation s'est déroulée en 2014 avec 16 participants.



4.2.5. Les certifications informatiques

Pearson VUE

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 a prévu différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au Competence Center du LLLC.

De nombreux salariés ont profité de l'offre de la CSL : en tout 292 candidats ont passé 41 tests différents en 2014.

European Computer Driving Licence

Au Luxembourg le partenariat Association luxembourgeoise des ingénieurs et Chambre des salariés propose depuis 2002 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. L'ECDL est soutenu par l'Union européenne et n'est pas lié à un constructeur, ni à une plateforme, ni à un institut de formation.

Plus de 13 millions de personnes dans 150 pays ont obtenu ou entamé cette certification. Des milliers d'entreprises, d'institutions publiques ou parapubliques en ont fait leur cadre de référence.

À partir du 1^{er} février 2014, le Luxembourg Lifelong Learning Center a proposé la nouvelle version de l'ECDL. Les candidats ont dorénavant la possibilité de passer 4 certifications et il existe un nombre beaucoup plus élevé de modules. 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 et 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	

De plus, le LLLC propose depuis 2014 également des formations e-Learning spécialement conçues pour se préparer à passer la certification ECDL.

Pour la première fois, les 4 tests de la Certification ECDL Base ont été intégrés dans le programme de la formation menant au DAP Agent administratif et commercial.

La Chambre des salariés a organisé et financé les sessions de tests et a également offert au préalable des formations e-Learning, spécialement conçues pour l'ECDL, à chaque apprenti afin de maximiser ses chances de réussite.

Des 137 candidats apprentis, au total, 90 ont réussi les tests et se sont donc vu décerner la certification ECDL Base.

Au total, 332 candidats ont entamé une certification ECDL en 2014.

4.2.6. Le 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 langue vivante (au choix parmi l'allemand, l'anglais et le portugais) comme matières obligatoires. S'ajoutent deux matières optionnelles au choix parmi l'histoire, la géographie, les mathématiques ou une langue vivante autre que celle choisie comme matière obligatoire.

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

58 étudiants ont participé à la 3^e promotion qui s'est achevée en juin 2014. La 4^e promotion a débuté en octobre 2014 et comptait 69 inscrits.



4.3. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale

4.3.1. La formation syndicale

La formation syndicale 2014 se caractérise par une forte participation des acteurs syndicaux, principalement des délégués et présidents de délégations nouvellement élus :

1. la formation syndicale (55 formations et 900 participants)
2. le droit du travail et la sécurité sociale (43 formations et 662 participants)
3. la santé et la sécurité au travail (36 formations et 351 participants)

sont les domaines de formation qui ont remporté le plus de succès auprès des acteurs syndicaux, au regard du nombre de stages organisés et de la participation des acteurs.

Ces thèmes répondent d'une part à un besoin stratégique des organisations syndicales de renforcer les compétences des représentants du personnel et d'autre part aux attentes des acteurs syndicaux nouvellement élus et désireux d'être accompagnés dans leurs nouvelles fonctions.

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

Les contextes économiques et sociaux sont devenus de plus en plus complexes et l'instauration d'un bon dialogue social s'avère être un enjeu essentiel du développement de l'entreprise.

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

Les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité reçoivent 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 hommes et 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 la plupart du temps 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 en partie sur la pause de midi (12h00-16h00) 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 dans le cadre de son offre de formations syndicales, réparties selon 8 axes de formation :

1. renforcer la stratégie syndicale ;
2. développer le syndicat ;
3. comprendre le fonctionnement de l'organisation syndicale ;
4. porter les revendications : les outils du dialogue social ;
5. comprendre et anticiper les mutations économiques et sociales ;
6. défendre les droits des salariés ;
7. agir en matière de santé, sécurité et de bien-être au travail ;
8. développer l'efficacité personnelle.

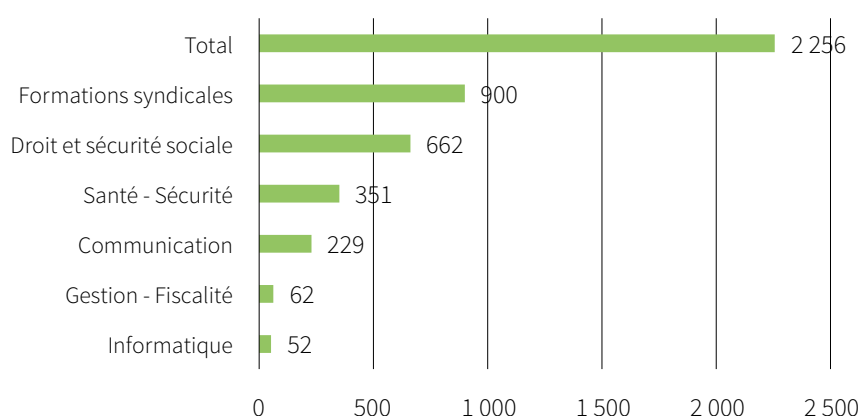
Les aspects liés à la stratégie syndicale sont principalement animés par des responsables syndicaux.

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 dans un domaine donné et de leur connaissance du terrain.

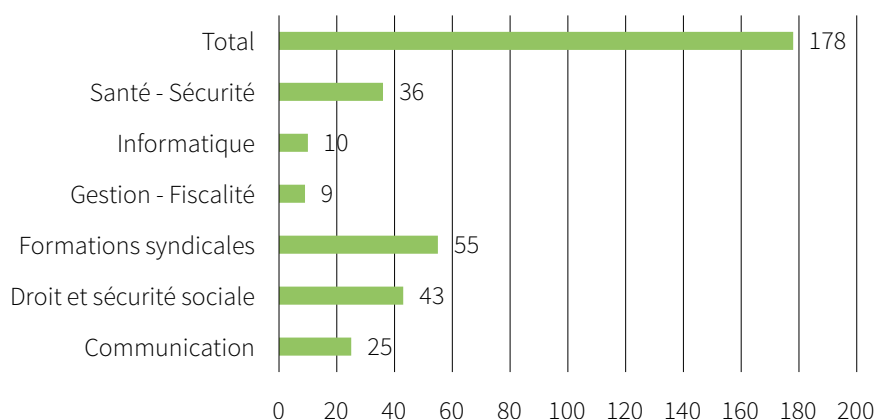
Les conseillers CSL interviennent essentiellement dans le cadre des formations en droit du travail et de la sécurité sociale.

4.3.2. Le bilan en chiffres

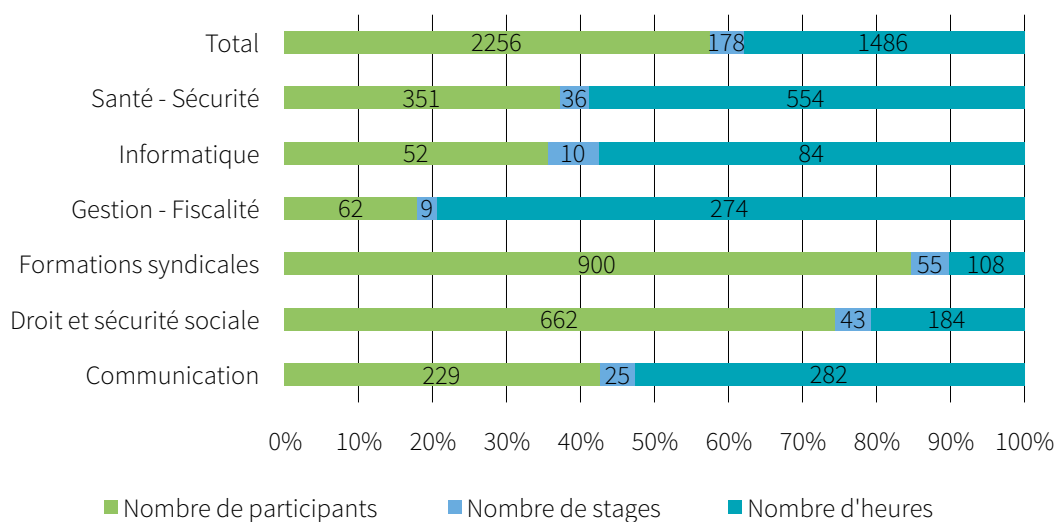
Nombre total de participants par domaine de formation



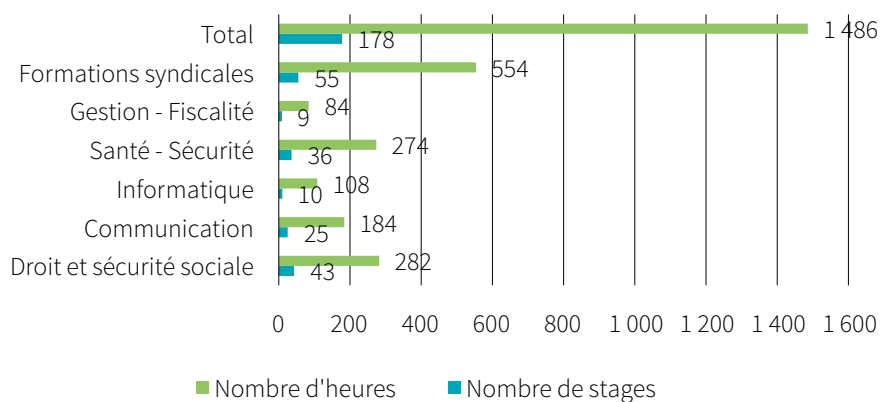
Nombre total des stages par domaine de formation



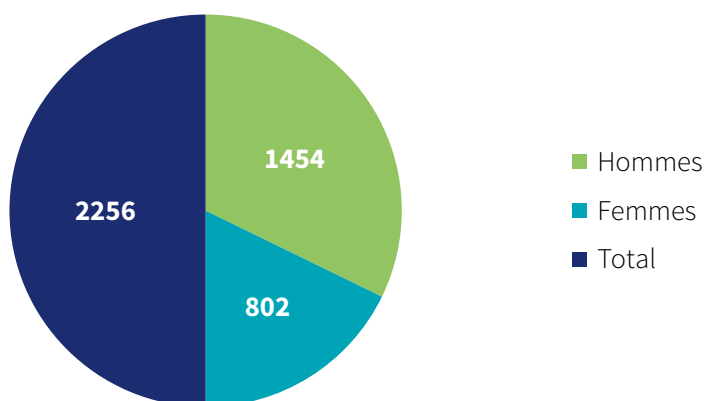
Panorama général de la formation syndicale par domaine de formation



Nombre total des stages/heures



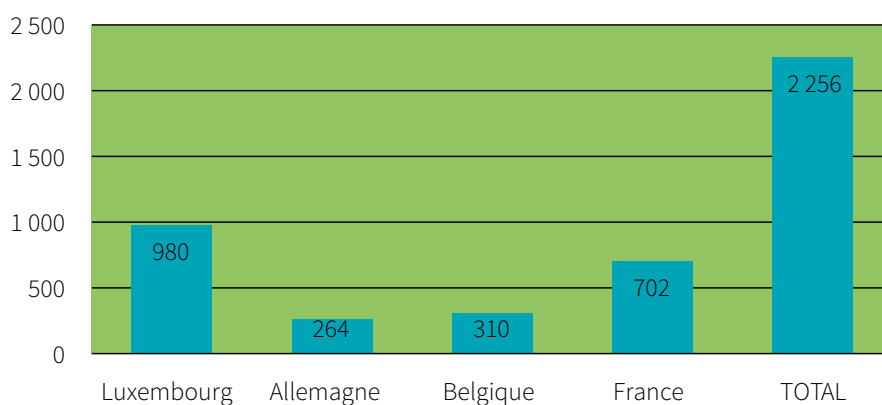
Répartition hommes/femmes



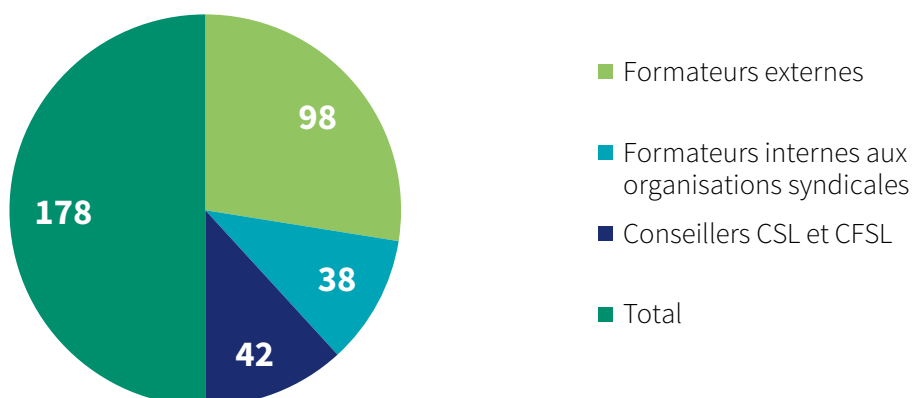
Répartition des stages hommes/femmes

Hommes	Femmes	Total
1 454	802	2 256
64,45%	35,55%	100%

Répartition des stagiaires par lieu de résidence 2014



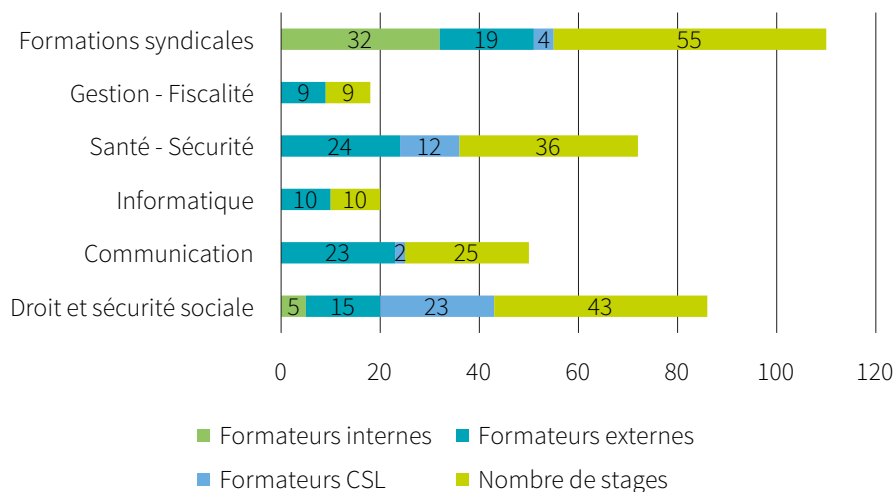
Répartition des formateurs selon leur type



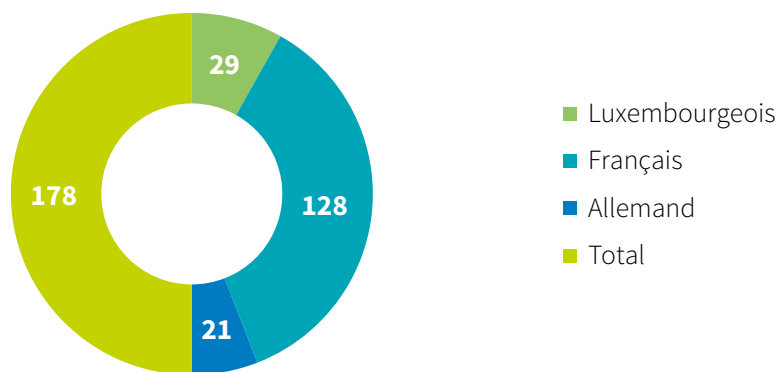
Répartition des formations selon les types de formateurs

Formateurs externes	Formateurs internes	Conseillers CSL et CFSL	Total
55%	21%	24%	100%

Répartition des formateurs par type et domaine de formation



Répartition des formations selon la langue véhiculaire



Luxembourgeois	Français	Allemand	Total
16%	72%	12%	100%

4.3.3. Santé, Sécurité et Bien-Être au travail

Publication

Suite aux travaux réalisés en 2013, la Chambre des salariés a publié, en début 2014, un second guide méthodologique d'une série intitulée : « Agir au quotidien, aux côtés des salariés », consacré au thème des risques psychosociaux en entreprise. Il s'adresse plus particulièrement aux délégués à la sécurité et aux délégations confrontés à la question des risques psychosociaux, à savoir : stress, épuisement professionnel, conflits relationnels, souffrance morale, harcèlement moral et sexuel, etc.

Quality of work Index Luxembourg

En 2014, le CFSL a également poursuivi ses travaux sur le projet du développement d'un index luxembourgeois de la qualité du travail et d'une étude sur le bien-être des salariés avec ses deux partenaires que sont l'Université de Luxembourg et l'Institut de sondage Infas. Le 25 novembre, les résultats de la deuxième vague d'enquête (après 2013) ont été présentés à la presse.



Dans le cadre de la promotion du Quality of work Index, les résultats de la récente enquête ont été présentés à Dublin lors d'une réunion d'experts de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). L'échange avec la Chambre des travailleurs de la Haute-Autriche (Oberösterreich) a également été poursuivi au niveau des groupes d'experts en matière de mesure de la qualité du travail.

Gestion des âges dans les entreprises

Dans le cadre du projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique des âges dans les entreprises, le comité de la CSL a octroyé la mission au CFSL d'entamer des réflexions sur la création d'outils pour accompagner la mise en œuvre de cette loi. Dans ce cadre, des contacts ont été pris avec Dr Richard Peter de l'Université d'Ulm, un des élèves du célèbre Johannes Siegrist qui a travaillé sur les conditions de travail contemporaines, le stress et ses effets sur la santé.

Dans ce contexte, Siegrist a développé le modèle dit « efforts-récompenses », mondialement connu qui fait l'objet d'une multitude d'études sur le plan international et est une des références majeures en matière d'analyse des liens entre travail et santé.

Richard Peter s'est engagé auprès de la CSL à développer en 2015 un questionnaire afin de mesurer la situation luxembourgeoise de la santé et du bien-être au travail lié à la problématique des âges.

4.3.4. 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 172 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2014.

La principale cause de consultation recensée était le stress. La « Stressberodung » a presté 431 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 décelée.

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.

À préciser que la plupart des personnes travaillaient dans le secteur financier respectivement dans le secteur social et de la santé.

44% des bénéficiaires de la « Stressberodung » étaient en congé de maladie suite à la détection de stress chronique.

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

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

4.4. Le Centre de formation et de séminaires : le CEFOS

À l'instar des infrastructures de formation de l'ancienne Chambre des employés privés, le CEFOS de l'ancienne Chambre de travail fait désormais partie du patrimoine de la Chambre des salariés.

Grâce aux transformations et à la modernisation de l'immeuble entrepris en 2007-2008 par l'ancienne Chambre de travail, la CSL hérite d'un centre de formation d'une architecture moderne et contemporaine incluant une infrastructure multifonctionnelle.

Une salle de conférence multimédia

La salle peut, en fonction de la disposition des fauteuils, accueillir respectivement 150 personnes en style école et 250 personnes en conférence. Des cabines d'interprétation pour une traduction simultanée en quatre langues viennent compléter l'installation.



Sept salles de réunion

Les 7 salles de réunion, flexibles, permettent des configurations parfaitement modulables et personnalisables selon les besoins de la clientèle. La capacité des salles peut varier entre 12 et 70 participants.

Vingt chambres et un restaurant

Le CEFOS dispose de 20 chambres dont une destinée à des personnes à mobilité réduite. Le restaurant peut accueillir jusqu'à 70 couverts.

L'occupation des infrastructures

	Nuitées	Petit-déjeuners	Cafés d'accueil	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Location de salles
Janvier	44	56	294	278	519	111	12
Février	0	0	372	277	711	0	8
Mars	65	66	811	720	1543	100	55
Avril	59	60	658	652	1204	55	41
Mai	98	139	1008	1102	2257	92	74
Juin	638	634	1041	1239	1545	456	80
Juillet	134	133	630	779	1533	127	57
Août	0	0	0	0	0	0	0
Septembre	138	139	743	948	1762	132	57
Octobre	256	260	1263	1421	2923	232	102
Novembre	157	160	1338	1399	2817	149	99
Décembre	91	117	688	712	1513	125	53
TOTAL	1 680	1 764	8 846	9 527	18 327	1 579	638





PARTIE III



La politique d'information en 2014

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

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

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

1. LA RELATION AVEC LA PRESSE

Au cours de l'année 2014, la Chambre des salariés a enregistré 30 contacts presse via des communiqués de presse et des invitations à des conférences de presse et à des manifestations organisées par la CSL, en sus des demandes directes de journalistes pour des interviews, des informations, des explications ou pour une collaboration à un article de presse sur un sujet précis d'actualité.

Les communiqués et les conférences de presse

Au cours de l'année 2014, la CSL a mis à disposition de la presse 15 communiqués de presse et a convié la presse à 10 reprises dans le but d'exposer en détail les principales analyses et notes élaborées ainsi que les avis les plus importants et les nouvelles publications :

25 février 2014 ① ②

Note sur l'examen des déséquilibres macro-économiques au Luxembourg

Dans le cadre du semestre européen, la Commission européenne a détecté pour le Luxembourg un certain nombre d'indicateurs économiques qui, selon elle, pourraient pointer un déséquilibre macroéconomique. Dans une note présentée aux journalistes, la Chambre des salariés a pris position par rapport à ces indicateurs qui concernent notamment l'évolution des coûts salariaux et des exportations. (Voir p. 57)

3 mars 2014 ③ ④

Étude sur un financement alternatif de la sécurité sociale et pistes d'une réforme fiscale au Luxembourg

L'étude a été commanditée par la CSL auprès du *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* à Berlin. Les auteurs de l'étude ont exposé à la presse l'impact sur différentes catégories de ménages (en fonction de leur revenu) des mesures simulées : augmentation de la TVA, modifications au niveau du barème des impôts, relèvement du plafond cotisable pour l'assurance maladie et l'assurance pension, taux de cotisation progressifs, etc. (Voir p. 59)



20 mars 2014 ①

Panorama social au Luxembourg 2014 et avis sur le budget des recettes et dépenses de l'État pour 2014

Cette publication annuelle, qui a pour objet de retracer et de commenter dans une perspective historique et internationale, les principaux indicateurs d'inégalités, de pauvreté, de conditions de travail, d'emploi et de chômage, a été présentée lors d'une conférence de presse. (Voir p. 41 et 59)

À cette occasion, la CSL a également exposé les conclusions de son avis relatif au projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2014.

24 avril 2014 ②

Réforme des bourses d'étudiants

La CSL a présenté sa prise de position concernant les nouvelles modalités des bourses d'étudiants.

18 juin 2014 ③

European Computer Driving Licence (ECDL)

La Chambre des salariés a décidé de donner un appui aux apprentis suivant la formation du DAP-Agent administratif et commercial, en leur offrant un accès gratuit aux tests ECDL. En présence du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, la CSL a invité la presse dans le but de leur présenter plus en détail ce projet.

29 septembre 2014

Bilan annuel du LLLC et impacts des négociations TTIP sur la formation

Comme chaque année, la CSL a présenté son rapport sur les formations continues dispensées par le LLLC durant l'année académique écoulée (2013-2014) et les nouvelles offres pour la rentrée. La direction a également évoqué, à cette occasion, les conséquences que pourraient avoir les négociations du Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) dans le domaine de la formation.

7 novembre 2014 ④ ⑤ ⑥

Nouvelle publication : La surveillance sur le lieu de travail

La Chambre des salariés a organisé une conférence de presse pour présenter la nouvelle publication élaborée en commun avec la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

29 novembre 2014

Trois nouvelles notes suite aux actuels débats politiques nationaux

La CSL a convoqué la presse dans le but de lui présenter les notes sur le congé parental et sur les allocations familiales (évolution des montants, caractéristiques des bénéficiaires, etc.). Une troisième note dédiée aux absences pour maladie (comparaison internationale, caractéristiques des personnes absentes, etc.) a également été présentée.

14 novembre 2014

Avis sur le projets de loi relatif au budget 2015 et avis sur la mise en œuvre des mesures d'épargne

La CSL a exposé aux journalistes les points saillants de deux avis : l'avis relatif aux projets de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2015 et l'avis concernant la loi de mise en œuvre des mesures d'épargne.

25 novembre 2014

« Quality of work Index Luxembourg 2014 »

Suite au lancement de cet index en 2013, la CSL a pu présenter les données récoltées au cours de ces deux dernières années. Cette collecte a permis à la CSL d'évaluer l'évolution de la situation de la qualité du travail au Luxembourg et de présenter à la presse les résultats sous forme d'une étude.



2. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES ET SÉANCES D'INFORMATION

7 mai 2014

Conférence sur la crise de l'euro

La Chambre des salariés a organisé une conférence publique intitulée « L'interminable crise de l'euro ? » avec l'économiste allemand de renommée internationale le professeur Heiner Flassbeck. Il a critiqué l'actuelle gestion de l'union monétaire, axée avant tout sur la stabilité budgétaire. Selon lui, cette mauvaise gestion mettrait en péril l'existence même de la monnaie unique européenne.

8 mai 2014 ①

Événement commun de l'Arbeitskammer des Saarlandes et de la Chambre des salariés (CSL)

Le 8 mai 2014 a eu lieu à Sarrebruck, une conférence commune de l'Arbeitskammer des Saarlandes et de la Chambre des salariés en vue des élections européennes de mai 2014.

Le sujet de cet événement fût : « La marche en avant de l'Europe - Comment la crise dans la zone euro peut-elle être résolue durablement ? »

Des intervenants allemands, français et luxembourgeois ont activement participé à cette journée inter-régionale. Les représentants luxembourgeois ont été : MM. Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Claude Turmes, député européen du groupe des Verts et Jean-Claude Reding, président de la CSL.

19 novembre 2014 ②

Conférence commune de la Plateforme TTIP et de la Chambre des salariés

Les négociations menées depuis juillet 2013 entre les États-Unis et l'Union européenne en vue de conclure un Partenariat Transatlantique de Commerce et d'Investissement (TTIP) suscitent beaucoup d'intérêt mais également des craintes de la part de la société civile. Certaines études, notamment celles commandées par la Commission européenne, ont donné le ton, et suggèrent que les effets seront positifs des deux côtés de l'Atlantique

Dans le cadre du débat public, les organisations membres de la Plateforme PTCI/TTIP au Luxembourg, ont organisé, en partenariat avec la CSL, une conférence intitulée : « Évaluer le TTIP : Quelles seront les conséquences économiques du partenariat transatlantique de commerce et d'investissement ? ». L'invité était Werner Raza, directeur de la Fondation de la recherche autrichienne pour le développement international (ÖFSE) à Vienne. Il a présenté une étude de la fondation qui remet cependant en question les pronostics optimistes des hérauts du TTIP.

18 mars et 27 mai 2014

Deux séances d'information grand public sur les aides à la formation pour particuliers au LLLC

Les particuliers peuvent bénéficier de toute une palette d'aides financières et de dispositifs spéciaux



pour mener à bien leurs projets de formation. L'INFPC, l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, en collaboration avec la CSL, a présenté les différentes mesures d'aides financières en matière de formation continue. Par la suite, le public a pu poser des questions en direct avec les responsables des sessions.

29 avril, 14 mai, 8 et 16 octobre 2014 ①

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

La CSL s'est engagée à soutenir la VAE. C'est pourquoi, au printemps, elle a organisé avec l'INFPC des séances d'information, en français et en luxembourgeois, pour informer le public intéressé sur les démarches à entreprendre afin d'obtenir un diplôme dans le cadre de la VAE. Ce dispositif s'adresse à des salariés qui vou-

draient faire certifier les compétences et les savoirs qu'ils ont acquis dans le cadre de leur expérience professionnelle dans un domaine précis. Les séances ont connu un réel succès, à chaque séance une centaine de personnes étaient présentes.

18 juin et 18 septembre 2014

Deux séances d'information pour présenter les formations universitaires du LLLC

Un échange de vive voix entre les responsables des formations des universités partenaires et les intéressés qui souhaitaient entamer prochainement une formation continue du LLLC a eu lieu à l'Athénée de Luxembourg en juin 2014.

Une deuxième séance d'information s'est tenue en septembre dans les locaux du LLLC afin de présenter les nouvelles offres de la rentrée scolaire 2014-2015.

3. LES RENCONTRES ET LES ENTREVUES DE LA CSL

3.1. Les rencontres entre les membres de la CSL et les acteurs politiques

10 janvier 2014 ②

Rencontre entre les Présidents de la Chambre des députés et de la Chambre des salariés

Au centre de l'échange de vues entre le président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo, et le président de la Chambre des salariés, Jean-Claude Reding, figurait la question concernant l'amélioration de la participation de la CSL au processus de prise de décision politique. Lors de l'entretien, ils ont évoqué les moyens pour améliorer le flux des documents et le dialogue entre les instances qui interviennent dans la procédure législative.

28 janvier 2014 ③ ④ ⑤

Réception du Nouvel An de la CSL

La CSL a accueilli plus de 200 invités au Cercle Cité pour sa traditionnelle réception du Nouvel An.

Jean-Claude Reding, président de la CSL, a focalisé son discours sur la remise en cause de la pertinence des indicateurs économiques utilisés dans le cadre de la gouvernance économique européenne qui, d'après lui, noircissent la situation économique du pays.



Mars Di Bartolomeo, président la Chambre des députés, a ensuite pris la parole. Il a expliqué que lors de sa récente entrevue avec la CSL, il a été décidé de « systématiser » la collaboration entre les deux Chambres dans tous les dossiers.

Concluant les discours, le Premier ministre, Xavier Bettel, a dessiné le défi économique auquel est confronté le Luxembourg.

26 février 2014 ①

Séance de formation/d'information pour les futurs assureurs auprès du tribunal de travail

La Chambre des salariés a invité ses membres qui ont été nommés en tant qu'assesseurs auprès du tribunal du travail à une séance de formation/d'information. La séance portait sur le fonctionnement du tribunal du travail et sur la fonction de l'assesseur.

17 mars 2014 ②

Entrevue entre les partenaires de la formation professionnelle et l'Inspection du travail et des mines

En mars 2012, une convention entre la CSL, le ministère de l'Éducation, les chambres professionnelles-patronales et l'Inspection du travail et des mines (ITM) a été signée pour renforcer la collaboration sur le terrain entre les conseillers à l'apprentissage et les inspecteurs de l'ITM.

Deux années plus tard, le 17 mars 2014, un premier bilan positif de cette collaboration fut tiré dans les locaux de la Chambre des salariés. Par ailleurs, cette réunion a permis d'échanger de part et d'autre et de nourrir de nouvelles pistes de réflexion très intéressantes pour soutenir et favoriser un apprentissage de qualité.

17 septembre 2014 ③

Visite de travail du commissaire européen en charge de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Insertion au LLLC

Le commissaire européen, László Andor et le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire Nicolas Schmit ont visité le Luxembourg Lifelong Learning Center. Les formations offertes dans le domaine de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail leur ont été présentées, et plus spécifiquement la formation « Management de la santé, du bien-être et du développement durable au travail pour les TPE/PME », lancée avec le soutien financier du Fonds social européen (FSE).

Lors de l'entrevue, le commissaire a insisté sur le fait que le vieillissement de la population requiert des actions concrètes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de la santé et du bien-être au travail et a également salué les efforts réalisés au Luxembourg dans ces domaines.

18 septembre 2014 ④

Séance de formation/d'information sur le fonctionnement des juridictions de la sécurité sociale

La Chambre des salariés a invité les membres de son Assemblée plénière et les assesseurs des juridictions auprès des institutions de la sécurité sociale à une séance de formation/d'information pour expliquer le fonctionnement des juridictions de la sécurité sociale au Luxembourg.

Suite à une introduction faite par le directeur adjoint, M. Sylvain Hoffmann, M. Franck Schaffner, juge du Conseil arbitral de la Sécurité sociale, a présenté en premier lieu le fonctionnement du Conseil arbitral et, par la suite, le Conseil supérieur de la Sécurité sociale.



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

Dans le courant de l'année 2014, la CSL a participé à 14 salons et forums dont le public cible était les salariés et ses futurs ressortissants.

Grâce à ces manifestations, la CSL a été à même d'augmenter sa visibilité, de promouvoir ses offres de formation et de se présenter comme une source de documentation et d'information pour les salariés.

13 mars 2014 ① ②

2^e Salon de la formation universitaire au Luxembourg

Toujours dans la lignée d'informer ses futurs ressortissants sur ses activités, le LLLC a décidé d'être présent au salon dédié spécialement aux étudiants universitaires, qui a été placé sous le haut patronage du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Un ancien majeur du master Administration des Affaires du LLLC, M. Thomas Lentz, actuel directeur financier du CRP-Santé, a participé en tant que témoin à la table ronde « Travailler et étudier – témoignages sur la compatibilité travail-études universitaires », organisée lors de cette manifestation.

14 au 16 mars 2014 ③

31^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

Afin de soutenir le festival organisé par le CLAE, la CSL était présente à la Luxexpo pendant trois jours. C'était l'occasion d'informer un public multiculturel sur les missions et les activités de la Chambre des salariés et de son centre de formation pour adultes.

21 mars 2014 ④ ⑤

4^e Moovijob Tour de Lux

La Chambre des salariés a participé au plus grand salon de recrutement et de formation au Luxembourg et en Grande Région. La manifestation a enregistré quelque 8.000 visiteurs sur la journée et 120 entreprises y ont participé.

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre a eu la possibilité de promouvoir ses offres de formation et de guider les visiteurs dans leurs choix. Il a également animé une séance d'information qui portait sur les aides à la formation continue pour particuliers.

Par ailleurs, la CSL a mis ses publications sur le droit du travail et la sécurité sociale à disposition et a fourni des renseignements sur ses missions aux personnes intéressées.

27 et 28 mars 2014 ⑥

Forum « Santé et sécurité au travail »

Organisé dans le cadre de la Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail, ce forum a offert une plateforme unique aux entreprises souhaitant partager leurs expériences et bonnes pratiques ou s'informer sur les nouveautés en matière de prévention des risques. Dans ce cadre, le LLLC et le CFSL ont animé un stand présentant leurs activités dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail.



1^{er} mai 2014**Fête du travail à l'Abbaye de Neumünster**

La fête du travail est une tradition au Luxembourg. Pour la 8^e année consécutive, le syndicat OGB-L a proposé de faire de cette journée une Fête du Travail et des Cultures, avec la participation de nombreux artistes et d'ONG. La CSL y était aussi présente afin de mettre à disposition des visiteurs des informations et des publications sur le droit du travail, la protection sociale en cas de chômage, la maladie, l'assurance dépendance, les accidents de travail, la retraite mais également sur la formation continue.

9 mai 2014 ①

European Job Day à Trèves

La Chambre des salariés était présente à l'« Info- und Jobmesse » à Trèves, organisée par l'Agentur für Arbeit Trier et EURES. Elle a donné des renseignements sur les dispositions légales en vigueur au Luxembourg en matière de droit de la sécurité sociale, d'impôts et de formation continue et plus particulièrement sur ce qui concerne les frontaliers qui travaillent au Luxembourg.

3 juin 2014

Rencontre du LLLC avec des HR Experts au sein du HR Factory

Près de 300 professionnels en ressources humaines ont participé à cet événement. Étant donné que les responsables de RH sont un des cœurs de cible du LLLC, le centre de formation a profité de cette opportunité pour leur présenter les dernières offres et les atouts de la certification informatique ECDL. Il a mis gratuitement à disposition toutes les publications en relation avec le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

18 juin 2014

La CSL au Congrès national de l'ALEBA

Sur la demande de l'Association luxembourgeoise des employés de banques et assurance, la Chambre des salariés a mis à disposition des informations sur son activité, son offre de formation continue, ses publications et études.

26 septembre 2014 ②

La CSL à l'« Unicareers » : 1^{er} Salon de recrutement de l'Université du Luxembourg

La CSL a participé au premier salon de recrutement lancé par l'Université du Luxembourg et dédié spécialement aux étudiants universitaires et futurs diplômés. Véritable tremplin, le salon Unicareers.lu permet aux étudiants du Luxembourg et des pays voisins de rencontrer une grande variété d'entreprises luxembourgeoises à la recherche de nouveaux talents, mais également de découvrir des institutions luxembourgeoises qui peuvent leur servir dans le monde du travail.

17 octobre 2014

La CSL à la « REEL »

La Réunion européenne des étudiants luxembourgeois (REEL), événement regroupant chaque année 150 étudiants pendant 4 jours dans une ville estudiantine européenne, avait élu cette année la capitale de la Bavière, Munich, pour sa 30^e édition. La CSL s'est présentée à ses futurs ressortissants et a mis à leur disposition sa panoplie de publications.

20 octobre 2014 ③ ④

La CSL à la Foire de l'étudiant

Respectant sa politique d'information, la CSL a participé à cette foire pour aller à l'encontre de ses futurs ressortissants et pour promouvoir entre autres la certification de l'European Computer Driving Licence (ECDL) auprès de cette jeune population.



23 octobre 2014

La CSL à la « Journée de contact » organisée par Uni.lu

L'Université du Luxembourg avait organisé pour les étudiants en sciences de l'éducation une « Journée de contact et de pratique » à laquelle la CSL a participé. Elle a mis à disposition des visiteurs ses publications en relation avec le domaine du bien-être et de la santé au travail.

27 novembre 2014 ① ②

Présence de la CSL au Gala HR One

Plus de 1.820 personnes, essentiellement issues du monde des ressources humaines, s'étaient réunies

pour assister à la 12^e édition du Gala HR One. Toujours dans le but de toucher directement son cœur de cible, la CSL y était présente pour se positionner en tant que prestataire de services répondant aux besoins des professionnels RH tant au niveau de l'offre de formations continues qu'au niveau d'informations juridiques.

29 novembre et 5 décembre 2014

Présence de la CSL aux Congrès nationaux du LCGB et de l'OGB-L

Répondant positivement à l'invitation des deux syndicats LCGB et OGB-L, la CSL a mis à disposition toute une panoplie de publications permettant aux délégués de se documenter en vue de mieux appréhender leur rôle et leur mandat auprès des salariés.

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

22 janvier 2014 ③ ④

Réception du Nouvel An du LLLC

Comme de coutume, la Chambre a invité ses chargés de cours à une réception du Nouvel An.

Cette soirée constituait une excellente occasion pour les chargés d'échanger entre eux et a permis à la CSL de les remercier pour leur service et leur engagement tout au long de l'année.

4 avril 2014 ⑤ ⑥

Remise des diplômes universitaires du LLLC

Robert Goebbels, député au Parlement européen, a accepté de parrainer la 13^e promotion de la remise des diplômes universitaires du LLLC. En tout, 62 lauréats se sont vu remettre leur diplôme.

Il s'agit de :

- ▶ 16 Masters en Administration des Entreprises ;
- ▶ 18 Masters en Banque, Finance et Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée ;
- ▶ 7 Diplômes d'études spécialisées en Risk Management ;
- ▶ 5 Diplômes d'études spécialisées en Gestion de Patrimoine ;

- ▶ 3 Diplômes d'études spécialisées en Management et Coaching des Hommes ;

- ▶ 14 Certificats Contrôle Interne (CICS).

18 juin 2014 ⑦ ⑧

Remise des diplômes ECDL

Suite à la conférence de presse organisée par la CSL pour présenter l'European Computer Driving Licence (ECDL), les apprentis ayant réussi leur certification informatique dans le cadre de leur formation menant au DAP-Agent administratif et commercial se sont vu décerner le certificat ECDL par le ministre de l'Éducation nationale et les responsables du LLLC. Une réception a été organisée en leur honneur.

10 juillet 2014 ⑨ ⑩ ⑪ ⑫

Remise des diplômes des cours du soir du LLLC

En présence du Commissaire du gouvernement aux examens, M. Michel Lanners, M. Jean-Claude Reding, président de la CSL, a remis 268 diplômes de cours du soir ainsi que 8 diplômes d'études professionnelles en formation continue (DEPFC), certification obtenue après réussite de 2 ou 3 diplômes de cours du soir.



4. LES PUBLICATIONS

Restant fidèle à sa stratégie de communication, la Chambre des salariés a publié et mis à disposition du grand public, une panoplie de publications, d'études et d'analyses en relation avec le monde du travail. Certaines des anciennes publications ont été mises à jour, d'autres ont connu une première édition.

Selon le thème abordé et la périodicité, les publications paraissent dans 6 séries différentes :

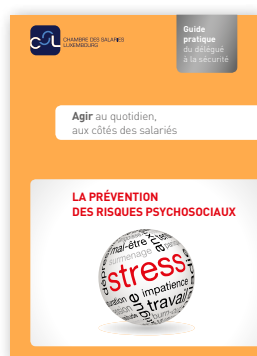
- ▶ CSL collection - Droit du travail
- ▶ CSL collection - Droit de la sécurité sociale
- ▶ Dialogue Analyse
- ▶ Dialogue Thématique
- ▶ Dialogue Formation
- ▶ La CSL vous informe

À côté de ces publications à caractère permanent, la CSL a élaboré de nouvelles publications plus ponctuelles depuis 2014.

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

En 2014, la CSL a édité en tout 13 publications classiques, hormis les 19 plaquettes descriptives des formations universitaires et spécialisées du LLLC.

4.1. Les publications classiques



janvier 2014
Publication ponctuelle
5.000 exemplaires

Guide pratique du délégué à la sécurité : Agir au quotidien aux côtés des salariés - La prévention des risques psychosociaux

Il existe aujourd'hui une littérature assez conséquente sur les risques psychosociaux. La Chambre des salariés avait déjà publié en 2009 un guide intitulé « La violence et le harcèlement moral au travail ». En janvier 2014, elle a édité un second ouvrage sur cette thématique sous forme de guide méthodologique.

L'objectif de cette publication est d'apporter quelques outils méthodologiques complémentaires pour aider les délégués à la sécurité et plus largement les délégations du personnel à porter cette question au cœur des débats sur la santé et la sécurité au travail.



janvier 2014
Dialogue thématique
5.000 exemplaires

Les salariés et leur déclaration d'impôt

Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung

La CSL a réédité comme chaque année dans sa série « Dialogue thématique » la publication qui se consacre à l'imposition salariale. Il s'agit d'un guide dont l'objectif est d'accompagner le contribuable salarié dans les différentes étapes de sa déclaration d'impôt en mettant en lumière quelques grands principes de l'imposition du salaire.



janvier 2014
Dialogue formation
4.500 exemplaires

Les séminaires 2014

Comme chaque année, la CSL a édité son nouveau catalogue sur le programme des séminaires 2014 du Luxembourg Lifelong Learning Center.



avril 2014
Dialogue analyse
1.000 exemplaires

Panorama social 2014

Depuis 2011, la CSL dresse un tableau annuel de la situation au Luxembourg, par le biais de son Panorama social, un tableau qui met l'accent sur des indicateurs sociaux plutôt que sur les indicateurs économiques auxquels l'on est confronté habituellement.



avril 2014
La CSL vous informe
3.000 exemplaires

Les contrats CAE et CIE *Die CAE- und CIE-Verträge*

Suite au succès qu'a connu cette brochure, la CSL a décidé de réimprimer cette publication très prisée pour les jeunes en quête de travail.



mai 2014
Dialogue thématique
1.500 exemplaires

Le surendettement et la procédure de règlement collectif *Die Überschuldung und das kollektive Schuldenregelungsverfahren*

La nouvelle loi sur le surendettement, entrée en vigueur le 1^{er} février 2014 a conduit la CSL à faire une publication qui explique les modifications des procédures et le nouveau régime de faillite civile pour les personnes privées.

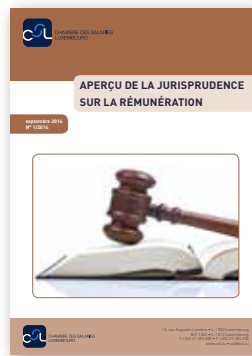


mai 2014
CSL Collection – Droit du travail
2.500 exemplaires

Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance *Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe*

Faisant suite à une demande constante d'information et de conseils de la part de salariés jeunes parents, la Chambre des salariés a décidé de rééditer sa publication relative au congé parental et au congé pour raisons familiales afin d'informer ses ressortissants sur la législation y applicable.

L'édition a été actualisée et contient les modifications introduites par la loi du 19 juin 2013 relatives au congé parental.



septembre 2014
Publication ponctuelle

Aperçu de la jurisprudence sur la rémunération

Afin de compléter la série « Aperçu de la jurisprudence » débutée en 2012, la CSL a publié un résumé d'un certain nombre de décisions de justice en matière de rémunération.



septembre 2014
Dialogue thématique
3.500 exemplaires

Mes droits et obligations d'apprenti – Nouveautés 2014-2015

Meine Rechte und Pflichten als Lehrling – Neuheiten 2014-2015

Suite aux modifications intervenues après l'impression de la brochure « Mes droits et obligations d'apprenti » en 2013, la CSL a publié une brochure reprenant les nouveautés applicables pour l'année scolaire 2014-2015. Ces brochures sont distribuées par les conseillers à l'apprentissage à chaque élève des classes de 10^e du régime professionnel et du régime de la formation de technicien. La brochure connaît également un vif succès auprès des enseignants et des parents d'élèves.



septembre 2014
Dialogue thématique
4.000 exemplaires

La surveillance sur le lieu de travail *Die Überwachung am Arbeitsplatz*

En collaboration avec la Commission nationale pour la protection des données (CNPD), la CSL a édité une publication dont la finalité est d'informer le lecteur sur les droits et les obligations des salariés et des employeurs sur le lieu de travail en matière de traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance.



octobre 2014
Dialogue formation
239.000 exemplaires

Cours du soir 2014-2015

Ce catalogue reprend les activités de la CSL et les programmes de formation continue pour la rentrée 2014-2015. Il a été envoyé aux 226.820 ménages au Luxembourg.



octobre 2014
CSL Collection – Droit de la sécurité sociale
2.500 exemplaires

Le revenu minimum garanti (RMG) Das garantierte Mindesteinkommen (RMG)

La série de la CSL « Droit de la sécurité sociale » se trouve enrichie d'une nouvelle publication portant sur le revenu minimum garanti (RMG). Elle a pour but de décrire de manière simple et pratique les démarches à entreprendre pour bénéficier des prestations du RMG.



novembre 2014
CSL Collection – Droit de la sécurité sociale
3.500 exemplaires

L'assurance pension Das Rentenversicherungssystem

La Chambre des salariés a réédité la publication sur l'assurance pension dont la 1^{re} parution remonte à septembre 2013. L'ouvrage explique le régime général d'assurance pension au Grand-Duché et les dispositions en vigueur pour les salariés de droit privé tout en tenant compte des dernières modifications intervenues au niveau de la législation en cause.

4.2. Les newsletters virtuelles

Depuis 2009, la CSL édite des newsletters électroniques envoyées à intervalles réguliers ou en fonction des actualités. Les personnes intéressées peuvent s'y abonner gratuitement.

En 2014, la CSL a compté 3.750 abonnés au total contre une centaine en 2009. Cela correspond à une progression de 56% en cinq ans.

Évolution des nombres d'abonnés aux newsletters

Grand total de tous les abonnés

2014	3 750
2013	2 400
2012	2 100
2011	1 820
2010	400
2009	100

Répartition des types de newsletters par nombre d'abonnés

	Toutes les newsletters	EcoNews	SocioNews	CSLFlash	InfosJuridiques	GoFormation	BetterWork	Total des abonnés
2014	2 198	168	279	146	558	243	158	3 750
2013	1 345	118	177	103	318	150	73	2 284

4.2.1. EcoNews



La Chambre des salariés a réalisé quatre EcoNews au courant de l'année 2014 portant sur les thèmes suivants :

15 octobre 2014	N° 4	Finances publiques : situation considérablement améliorée suite à une révision des comptes
20 mai 2014	N° 3	Des coûts du travail trop élevés au Luxembourg ?
25 avril 2014	N° 2	Pour une discussion transparente au sujet des recettes futures provenant de la TVA
30 janvier 2014	N° 1	2013 : Le Luxembourg toujours au-dessus de la mêlée



4.2.2. SocioNews

La Chambre des salariés a réalisé quatre SocioNews au courant de l'année 2014 portant sur les thèmes suivants :

9 septembre 2014	N° 4	Les droits et obligations du patient et la création d'un service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé
20 août 2014	N° 3	L'aide financière de l'État pour études supérieures : la réforme en bref
16 juillet 2014	N° 2	Les droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers
11 avril 2014	N° 1	Réforme du traitement du surendettement des particuliers



4.2.3. InfosJuridiques

La Chambre des salariés a réalisé onze InfosJuridiques au courant de l'année 2014 portant sur les thèmes suivants :

décembre 2014	N°11/14	► Prolongation du congé maternité pour allaitement : attention à l'information de l'employeur. ► Demande en attribution par provision de l'indemnité de chômage: le juge des référés ne doit pas juger le fond du droit. ► Absence de quatre ou cinq jours sans certificat médical : pas forcément une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat. ► Employer un ton irrespectueux et menaçant dans des emails adressés à ses supérieurs hiérarchiques pour réitérer constamment les mêmes critiques et poser des questions auxquelles le salarié a reçu des réponses explicites de leur part est inacceptable. ► Le calcul au prorata de la durée du travail d'une allocation pour enfant à charge versée par l'employeur en application d'une convention collective aux salariés à temps partiel est justifié.
novembre 2014	N°10/14	► La fonction de délégué du personnel est maintenue en cas de transfert d'entreprise. ► Quand l'incapacité de travail du salarié constaté par son médecin traitant est confirmée par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale, elle ne peut pas être démentie par d'autres contre-examens médicaux à la demande de l'employeur. ► Le licenciement d'un membre du comité mixte d'entreprise ne peut intervenir qu'avec l'accord du comité mixte ou, en cas de désaccord du comité, qu'avec l'autorisation de la juridiction du travail. ► Chômeur involontaire incapable d'exercer son dernier poste de travail : pas de possibilité de bénéficier d'un reclassement ? ► Les citoyens de l'Union économiquement inactifs qui se rendent dans un autre État membre dans le seul but de bénéficier de l'aide sociale peuvent être exclus de certaines prestations sociales.

octobre 2014	N°09/14	► Licenciement et prétendus actes de harcèlement moral. Licenciement considéré comme justifié : pas de contestation du salarié - Harcèlement moral non retenu. ► Obligation de payer le salaire : La charge de la preuve du paiement incombe à l'employeur. L'absence de protestation du salarié ne peut pas être invoquée pour prétendre qu'il n'a pas travaillé. ► La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble. ► Négociation d'un transfert d'entreprise: en cas d'échec du transfert, pas de transfert de plein droit des contrats de travail, ni substitution d'un employeur à l'autre, en l'absence d'accord des salariés sur le transfert. ► En cas de transfert d'entreprise, le cessionnaire doit maintenir les conditions de travail convenues par une convention collective et applicables aux salariés avant ledit transfert.
septembre 2014	N°08/14	► Ni le Code du travail ni aucune autre disposition légale ne prévoient d'autres sanctions que le licenciement avec ou sans préavis et la mise à pied du salarié. ► Si les agents de gardiennage n'ont pas une obligation de résultat d'empêcher un vol ou de surprendre un voleur, il n'en reste pas moins que leur obligation de surveillance... ► Inaptitude du salarié à son poste de travail décidée par le médecin du travail – impossibilité pour l'employeur de le reclasser à un autre poste de travail – licenciement avec préavis intervenu pendant le délai endéans... ► Le salaire minimal prescrit dans le cadre de l'attribution de marchés publics ne peut être étendu aux travailleurs d'un soustraitant établi dans un autre État membre, lorsque ces travailleurs exécutent le marché en cause exclusivement dans cet État membre.

juillet 2014	N°07/14	▶ Certificat de maladie - présomption simple renversée par la soumission du salarié à deux examens médicaux de contrôle ordonnés par l'employeur et retenant chacun l'aptitude du salarié (oui) - rétablissement de la protection contre le licenciement par la production d'un nouveau certificat de maladie (non) - justification du licenciement intervenu suite au constat d'aptitude du salarié par les deux médecins du contrôle, malgré la production d'un nouveau certificat médical consécutif (oui). ▶ La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral. En vue de faire cesser les faits de harcèlement, il incombe en une première étape à l'employeur de procéder à une enquête au sujet des faits de harcèlement moral lui rapportés. Pour qu'une enquête puisse être ordonnée, il faut que la connaissance donnée à l'employeur des faits de harcèlement moral soit intervenue en termes suffisamment précis. ▶ En cas de licenciement avec effet immédiat jugé régulier et fondé, le salarié a la possibilité de solliciter une remise partielle ou un échelonnement du remboursement à l'État de l'indemnité de chômage perçue par provision. Néanmoins, une telle facilité de remboursement doit être explicitement demandée par le salarié et le Juge ne saurait se substituer à lui pour décider d'office une réduction du montant à rembourser. ▶ Motifs de licenciement avec effet immédiat - Insultes et menaces : précision de la teneur de ces insultes et menaces ainsi que du nom des personnes visées - Consommation d'alcool sur le lieu de travail : en principe une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat, une personne alcoolisée n'étant pas en possession de toutes ses facultés physiques et psychiques pour remplir son travail de façon efficiente. Mais pas si fait isolé en 10 ans d'ancienneté dû à des difficultés familiales. ▶ Le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé.
juin 2014	N°06/14	▶ Preuve d'un lien de subordination. ▶ Contrat de louage de services signé entre un entraîneur ou un joueur et une fédération agréée ou un club affilié. ▶ SSM qualifié – Secteur vente. ▶ En présence d'un contrat de travail écrit régulier, l'exécution du travail est présumée. ▶ La rémunération du congé ne peut pas être limitée au seul salaire de base.
mai 2014	N°05/14	▶ L'employeur ne peut pas obliger le salarié à remettre un certificat médical dès le premier jour de maladie. Il bénéficie alors de la protection contre le licenciement et de la continuation de la rémunération par son employeur dès qu'il a informé son employeur de son état. ▶ La démission orale du salarié est valable. Elle peut être déduite de faits qui permettent de conclure à sa volonté claire et réfléchie de mettre fin à la relation de travail. ▶ Le licenciement avec préavis d'un pilote au motif qu'il a refusé d'effectuer le survol d'un territoire en cas de danger grave et immédiat est-il justifié ? ▶ L'« Elterngeld » prévu par la législation allemande n'est pas de même nature, au sens de l'article 12 du règlement n°1408/71, que le « Kindergeld » prévu par cette législation et les allocations familiales prévues par la législation luxembourgeoise.

avril 2014	N°04/14	▶ L'employeur qui n'informe pas son ancien salarié licencié pour motif économique et ayant fait une demande de priorité de réembauchage, du nouveau poste disponible, a violé son obligation d'information et a privé celui-ci du droit au réembauchage prioritaire. Ce qui l'oblige à réparer le préjudice causé. ▶ Convocation à l'entretien préalable à un licenciement antérieur à la saisine de la Commission mixte en vue d'un reclassement : la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-8 du Code du travail ne jouera pas. Le seul fait de l'absence de la salariée pendant 26 semaines consécutives ne permet pas à lui seul un licenciement avec préavis. L'employeur doit encore, conformément à l'article L.124-5 (2) du Code du travail, justifier de motifs réels et sérieux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. ▶ La lettre de motivation d'un licenciement pour motif économique n'obéit aux exigences requises de précision que si l'employeur indique toutes les circonstances qui dans son optique empêchaient le reclassement du salarié concerné. L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motif, l'employeur ne peut être admis à pallier par une mesure d'instruction ou par une attestation les lacunes et carences de sa lettre de motivation. L'indemnisation du salarié licencié abusivement dépend de ses démarches pour trouver un nouvel emploi. ▶ La période d'essai ne peut pas être renouvelée par un avenant au contrat de travail en vue de justifier une promotion du salarié. La rétrogradation du salarié par l'employeur pendant la période d'essai renouvelée – considérée comme nulle – équivaut à une modification unilatérale par l'employeur réalisée en violation de l'article L.121-7, alinéa 1, du Code du travail. ▶ Une décision européenne : « Lorsque un licenciement illégal intervient au cours d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité forfaitaire de protection à laquelle a droit un travailleur engagé à temps plein doit être calculée sur la base de la rémunération à temps plein ».
mars 2014	N°03/14	▶ Licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service – il appartient à l'employeur de faire le choix du salarié touché par le licenciement, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit et que le motif invoqué n'était qu'un prétexte pour se défaire d'elle – l'employeur bénéficie du pouvoir de direction qui l'autorise à prendre les mesures que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise. ▶ Le relevé de déchéance est une mesure d'équité prévue par la loi afin de ne pas pénaliser le justiciable qui, sans qu'il y ait eu faute de sa part, s'est trouvé dans l'impossibilité d'agir en justice. ▶ L'employeur n'a pas le droit d'inspecter les e-mails privés de ses salariés. Dans un récent jugement du tribunal correctionnel, les juges ont analysé dans quelle mesure l'employeur a commis une faute en ouvrant des e-mails d'une salariée licenciée. ▶ Un deuxième licenciement avec effet immédiat peut intervenir au cours du préavis d'un premier licenciement. Un licenciement avec effet immédiat jugé abusif ne donne pas lieu à réparation du dommage matériel si le licenciement avec préavis est considéré comme régulier.

février 2014	N°02/14	► Le licenciement basé sur des absences répétées pour cause de maladie suite à un accident de travail a un caractère abusif. Exclusion du contrat d'apprentissage dans le calcul de la durée d'ancienneté. ► Il ne saurait y avoir de licenciement immédiat par SMS entre deux consœurs infirmières indépendantes liées entre elles par une convention de collaboration professionnelle, celle-ci excluant tout lien de subordination entre les parties. ► En cas de harcèlement sexuel et moral à l'occasion des relations de travail, l'employeur doit prendre les mesures adéquates et proportionnelles à l'égard de la personne qui en est l'auteur – le licenciement avec effet immédiat étant l'ultime sanction. ► Les injures publiées sur les réseaux sociaux par un salarié à l'égard de son supérieur hiérarchique peuvent-elles être qualifiées d'injures publiques ?
janvier 2014	N°01/14	► Obligation de loyauté et de fidélité du salarié – Compétence du Tribunal du travail - Preuve à rapporter par l'employeur – Possible nullité d'un avenant au contrat de travail pour dol du salarié. ► Un employeur ne peut pas faire dépendre la régularité du licenciement de son propre vouloir, en refusant de réceptionner un courrier recommandé en provenance de son salarié en état d'arrêt de travail ou en négligeant de retirer un courrier recommandé dont il a été dûment avisé. ► Prestation d'heures de travail supplémentaires : L'employeur peut mettre en place un système de fiches à faire contresigner par un responsable hiérarchique, mais doit en informer les salariés. ► La modification substantielle du contrat de travail consistant dans une réduction de la durée du travail imposée à un employé privé de l'hôtellerie sur base de la seule loi du 20 décembre 2002 portant réglementation de la durée du travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration est abusive de sorte que la contestation de celle-ci devant le Tribunal du travail par le salarié, suite à sa démission, équivaille à un licenciement abusif.

4.2.4. GoFormation



La Chambre des salariés a réalisé onze numéros de GoFormation au courant de l'année 2014 :

décembre 2014	GoFormation N°11
novembre 2014	GoFormation N°10
octobre 2014	GoFormation N°9
septembre 2014	GoFormation N°8
juillet 2014	GoFormation N°7
juin 2014	GoFormation N°6
mai 2014	GoFormation N°5
avril 2014	GoFormation N°4
mars 2014	GoFormation N°3
février 2014	GoFormation N°2
janvier 2014	GoFormation N°1



4.2.5. BetterWork

La Chambre des salariés a réalisé trois BetterWork au courant de l'année 2014 portant sur les thèmes suivants :

4 octobre 2014	N° 3	► Zoom: Gesundheitliches Befinden jüngerer und älterer Beschäftigter im Gastgewerbe ► Know-how: Fachkräftemangel: Warum Lehrjahre zu Herrenjahren werden sollten ► Trends: Erfolgsrezept Weiterbildung - Ergebnisse einer Sonderauswertung des Arbeitsklima Index Tourismus 2013
17 juin 2014	N° 2	► Zoom : Les enjeux à prendre en compte pour le bien-être au travail des seniors ► Know-how : Quels sont les premiers éléments à mettre en place pour un salarié en souffrance ? ► Trends : Les signes de mal-être augmentent auprès des salariés : l'exemple de la situation dans le secteur bancaire ► Feed back : Je ne suis pas bien. Suis-je malade ?
21 mars 2014	N° 1	► Zoom : Maltraitance managériale ► Know-how : Facteurs modérateurs de la violence au travail ► Know-how: Pausen am Alldag ► Trends : Quality of work Index - Santé au travail ► Feed back: Stressberodung - mehr Zeit für immer mehr Klienten

5. LES 6 SITES WEB DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Chaque entité de la CSL possède son propre site internet qui est néanmoins repris sur la page d'accueil du site principal www.csl.lu.

La mise en place des sites a permis d'augmenter la visibilité et la notoriété de la CSL dans son ensemble et de fournir sur une même plateforme une quantité d'informations utiles aux internautes dans des domaines très divers tels que les études et analyses socioéconomique, le droit du travail et de la sécurité sociale, la formation continue ou le bien-être et la santé au travail.

La stratégie de communication adoptée par la CSL en matière de site web est d'aller dans le sens des attentes des utilisateurs :

- apporter des solutions à leurs problèmes ;
- proposer les produits ou les services qu'ils recherchent ;
- les informer sur ce que peut leur apporter la CSL.

L'alimentation régulière de contenus qui répondent aux besoins des utilisateurs a permis aux 6 sites de comptabiliser plus de 1.334.194 pages visitées au total sur l'année 2014.

En moyenne, les internautes ont consulté : 2,73 pages par session.

www.csl.lu



www.LLLC.lu



www.cefos.lu



www.cfsl.lu



Sous-site www.discrimination.csl.lu

Afin de soutenir l'initiative «Making Luxembourg» de l'Asti dont l'objectif est de lutter contre la discrimination, la CSL s'était engagée en 2012 à développer un site internet spécifiquement dédié à ce sujet.

Aujourd'hui encore, des internautes le consultent régulièrement.

Sous-site www.elections.csl.lu

Un micro site multilingue spécialement dédié aux élections sociales s'était greffé sur le site de la CSL à partir de juin 2013. Aujourd'hui encore, le site est consulté régulièrement.

NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]

LE 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



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER (LLLC)
13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu



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

LE CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE (CFSL)
13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T 27 494 300 | F 27 494 350
www.cfsl.lu | cfsl@cfsl.lu



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

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

