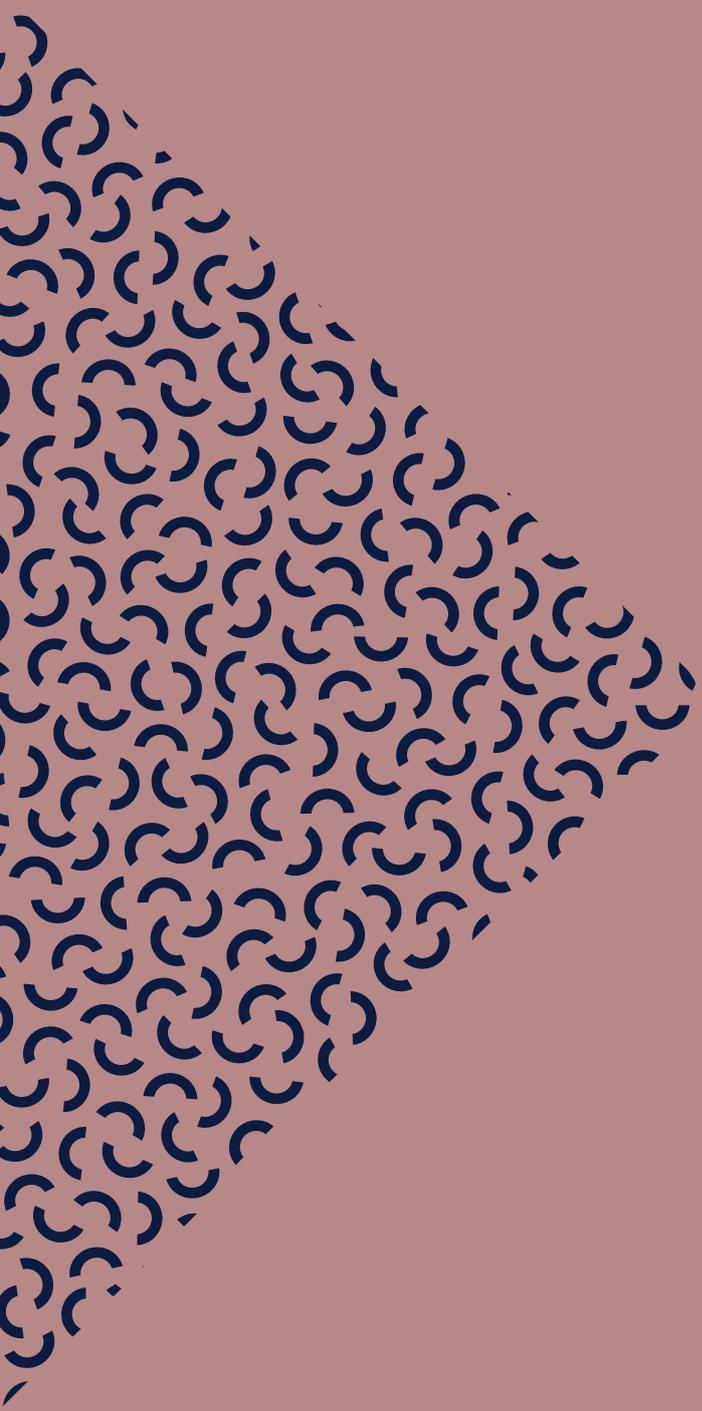




CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



RAPPORT D'ACTIVITÉS **2022**

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

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



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

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



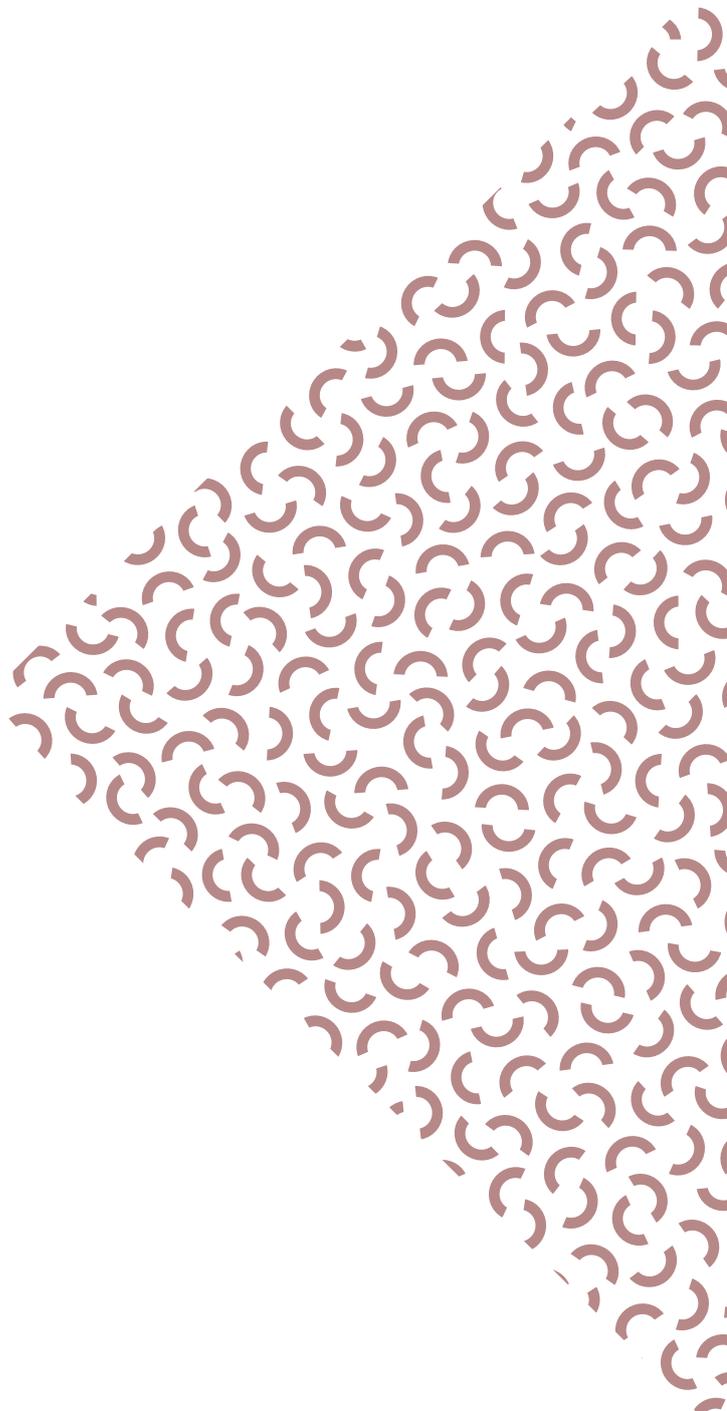
LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

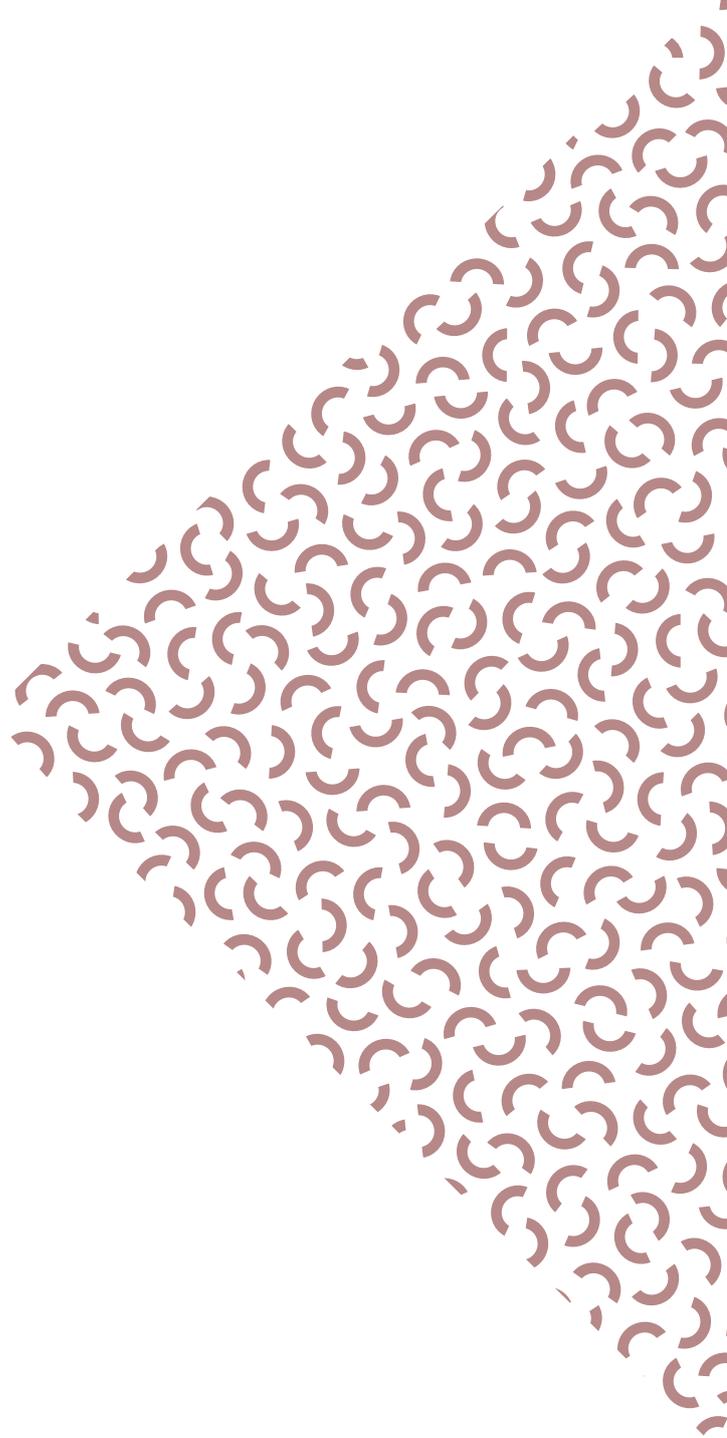
12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



RAPPORT
D'ACTIVITÉS
2022



AVANT-PROPOS

Si l'année 2022 s'annonçait dans un contexte de retour progressif à la normale en termes sanitaires, nous devons faire face à partir de fin février à une autre crise. Une guerre dévastatrice éclata sur le continent européen apportant malheur et souffrances à une population entière.

Une guerre dont les conséquences économiques et sociales se sont vite fait sentir également au Luxembourg. Ses répercussions, notamment sur le pouvoir d'achat des salariés et retraités du pays, ont dominé les activités de la Chambre des salariés (CSL) au courant de l'année.

Dans ses avis et prises de position, la CSL s'est engagé en faveur de mesures pour renforcer le pouvoir d'achat de ses ressortissants. Elle a également œuvré pour plus de justice fiscale.

Son Panorama social annuel a confirmé la tendance à la hausse des inégalités sociales au Luxembourg. Ceci résulte d'inégalités salariales croissantes, d'une moindre efficacité des transferts sociaux pour réduire le risque de pauvreté ainsi que d'un système fiscal injuste.

Toutes ces évolutions sont décrites en détail dans le Panorama social et dans notre avis relatif au projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2023. La CSL y demande notamment l'élaboration et la mise en œuvre conséquente d'un plan d'action pour lutter contre les inégalités et le risque de pauvreté.

En partenariat avec les syndicats représentés en son sein, la CSL a lancé dans ce contexte une proposition de loi pour encadrer le travail pour des plateformes numériques ainsi qu'une campagne médiatique pour sensibiliser le monde politique et le grand public à la nécessité d'encadrer ce genre de travail par une législation protectrice des droits sociaux.

La CSL a également insisté sur la prise en compte renforcée des considérations sociales au niveau de la politique européenne. Les consultations qu'elle a menées dans le cadre la « Conférence sur l'avenir de l'Europe » ont abouti à une note dressant un bilan très mitigé au niveau social et la nécessité de renforcer considérablement l'Europe sociale dans les années à venir.

Comme tous les ans, la CSL a également publié les résultats du *Quality of Work Index* qui confirment en 2022 une tendance à la dégradation des conditions de travail pour de nombreux indicateurs y représentés à l'instar des problèmes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ou encore les risques de burn-out.

En ce qui concerne les activités de formation continue de la CSL, organisées au sein de son centre de formation continue, le Luxembourg Lifelong Learning Centre, elles ont repris leur rythme de croisière. Après deux années marquées par des mesures sanitaires restreignant les activités dans ce domaine, l'année 2022 fut marquée par une relance des cours à tous les niveaux et par quelques nouvelles initiatives.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport d'activités qui résume également les principales prises de position élaborées par la CSL au cours de l'année 2022.

Je vous souhaite une excellente lecture,

Luxembourg, juin 2023

Nora Back
Présidente de la CSL

SOMMAIRE

LES FAITS MARQUANTS 2022 9

PARTIE I LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE 13

1. LES ATTRIBUTIONS 15

2. LA STRUCTURE 16

- 2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière 16
- 2.2. Les membres du Comité 20
- 2.3. Les Commissions internes 21
- 2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes 23
- 2.5. Le secrétariat 24
- 2.6. La délégation du personnel 25

3. LES SITES 26

- 3.1. Le siège de la Chambre des salariés (CSL) 26
- 3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) 26
- 3.3. Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS) 27

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE 28

- 4.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale 28
- 4.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 29

PARTIE II

LE BILAN DES ACTIVITÉS EN 2022

35

1. LES AVIS **37**

- 1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire 37
- 1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement 39
- 1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue 41

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ **42**

- 2.1. Le budget 42
- 2.2. Le bail à loyer – amendements 43
- 2.3. La conciliation vie privée/professionnelle 44
- 2.4. Le virage ambulatoire 45
- 2.5. L'exercice de professions médicales 46
- 2.6. Le logement abordable 48
- 2.7. La lutte contre la pandémie de la Covid-19 49
- 2.8. Les prestations familiales – amendements 49
- 2.9. Les plateformes digitales 50
- 2.10. Le recours collectif – amendements 51
- 2.11. La protection des lanceurs d'alerte 53
- 2.12. Les conditions de travail transparentes et prévisibles 54
- 2.13. L'obligation scolaire 55
- 2.14. L'organisation de l'enseignement supérieur 56

3. LES NOTES ET PRISES DE POSITION **57**

- 3.1. Le Panorama social 57
- 3.2. Les résultats de la 10^e enquête du Quality of Work Index 58
- 3.3. La Conférence sur l'avenir de l'Europe 64
- 3.4. La prise de position de la CSL relative à la stratégie d'investissement du Fonds de compensation commun au régime général de pension et proposition de loi relative à une politique d'investissement socialement et écologiquement responsable dudit Fonds 65

4. LES ÉCHANGES DE VUES **66**

5. LES ATELIERS THÉMATIQUES **68**

PARTIE III LA FORMATION INITIALE **71**

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE **73**

- 1.1 L'étude sur la plus-value de l'apprentissage 73
- 1.2 En un coup d'œil 76

PARTIE IV LA FORMATION CONTINUE **79**

1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC) **81**

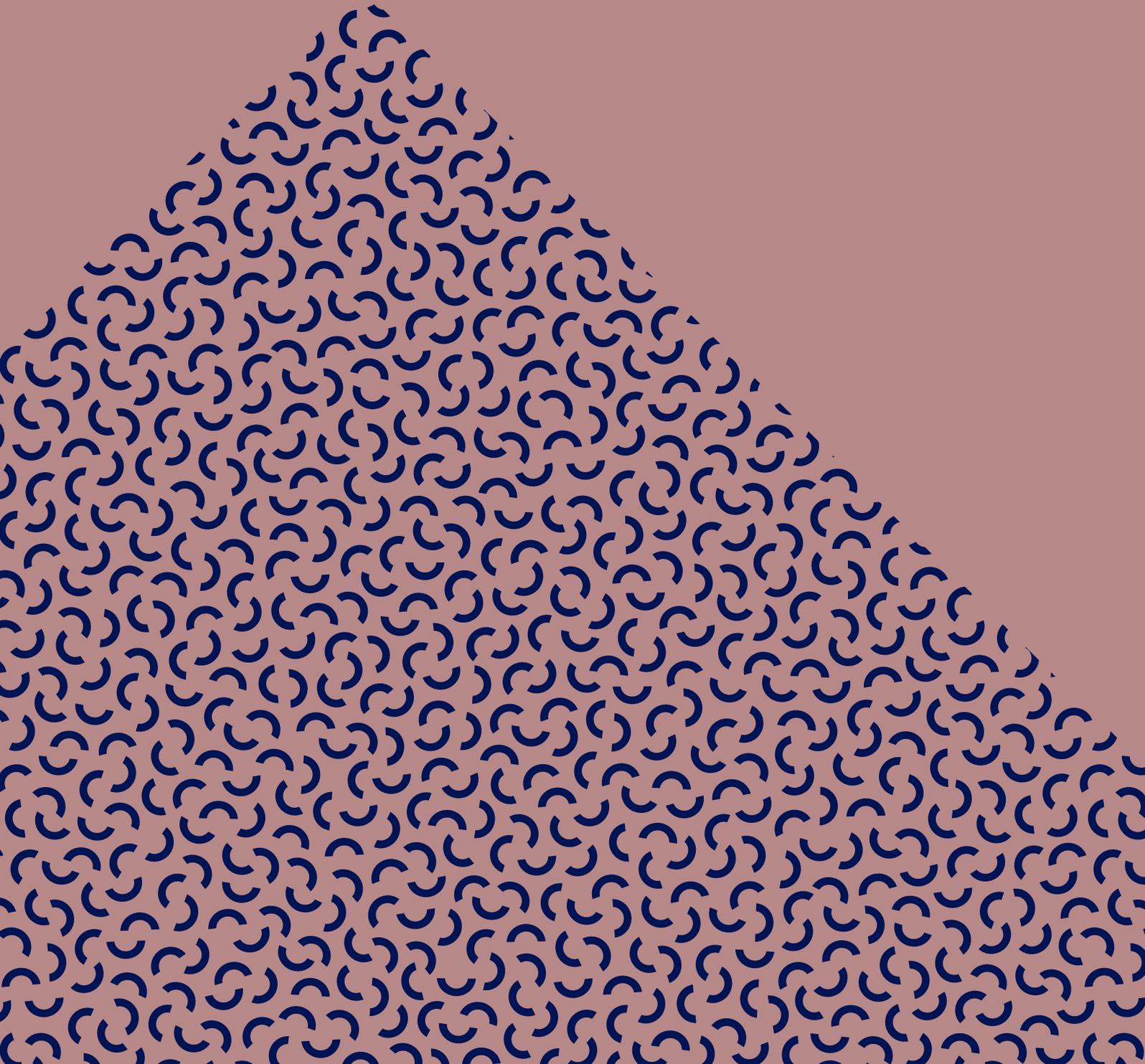
- 1.1. Les cours du soir 81
- 1.2. Les séminaires 83
- 1.3. Les formations universitaires 84
- 1.4. Les formations spécialisées 89
- 1.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise 90
- 1.6. Les formations pour seniors 90
- 1.7. Les certifications 91
- 1.8. La formation syndicale et la formation pour les délégués du personnel 92

2. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS) **97**

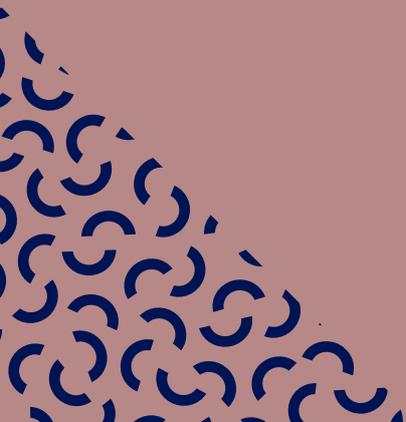
PARTIE V LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL **99**

1. LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL : LA « STRESSBERODUNG » **101**

PARTIE VI	
LA POLITIQUE D'INFORMATION	103
1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE	105
1.1. Les conférences de presse	105
1.2. Les communiqués de presse	106
2. LES MANIFESTATIONS	107
2.1. Les conférences, les colloques et les tables rondes ouverts au public	107
2.2. La CSL à la rencontre de ses ressortissants et futurs ressortissants	110
2.3. Les lectures et les expositions artistiques	112
2.4. Les séances d'information du LLLC	113
2.5. Les remises des diplômes	114
2.6. Les campagnes de sensibilisation	115
3. LES PUBLICATIONS	116
3.1. Les publications	116
3.2. Les newsletters	117
4. LA DIGITALISATION	123
4.1. Le site Internet	123
4.2. Les réseaux sociaux	124
4.3. La diffusion des newsletters	125



LES FAITS MARQUANTS 2022



1. LES FAITS MARQUANTS 2022



1^{er} mars 2022

Se donner les instruments pour créer une Europe plus sociale !

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



27 avril 2022

Conférence-débat « Citoyenneté 3.0 » avec Nora Back lors du 39^e festival des migrations du CLAE

Lors de ce débat, Mars Di Bartolomeo, président de la commission parlementaire des institutions et de la révision constitutionnelle, Sam Tanson, ministre de la Justice, Pascale Zaourou, présidente du CLAE, Francis Remackel, président du CIGL Esch, Sarah Muller, l'une des portes-paroles de Youth for Climate Luxembourg et Nora Back, présidente de la CSL ont abordé les défis liés à la citoyenneté au Luxembourg.



12 juillet 2022

222 diplômes des cours du soir et 33 diplômes DAEU

Le 12 juillet, le LLLC, le centre de formation de la Chambre des salariés, a procédé à sa traditionnelle remise des diplômes. Madame Nora Back, présidente de la CSL et Madame Isabelle Stourm, Premier Conseiller de Gouvernement au Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ont remis les diplômes aux lauréats.



21 septembre 2022

Table-ronde « Beyond the glass ceilings – L'accès des femmes à la sphère politique »

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

19 octobre 2022

Campagne de sensibilisation « Plateformes numériques – Une loi pour tout changer ! »

La CSL a accueilli dans ses locaux la presse nationale pour présenter sa proposition de loi sur le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques et a également dévoilé une nouvelle campagne de sensibilisation qui a été lancée en partenariat avec les syndicats.



28 novembre 2022

Dans ces temps de crise, une approche prospective en matière de politique budgétaire devient indispensable

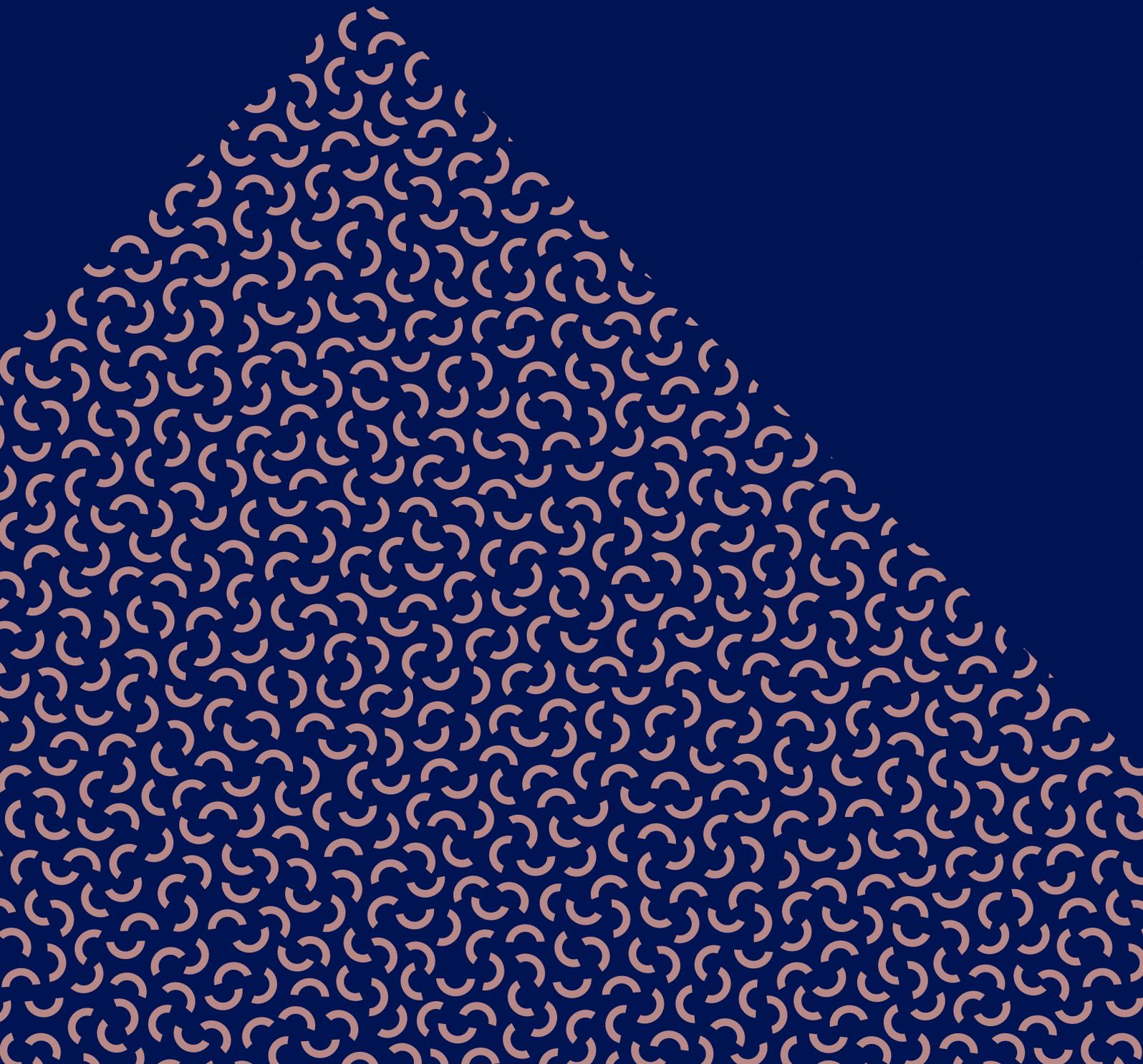
La CSL a accueilli dans ses locaux la presse nationale pour présenter son avis concernant le budget de l'État 2023.

1^{er} décembre 2022

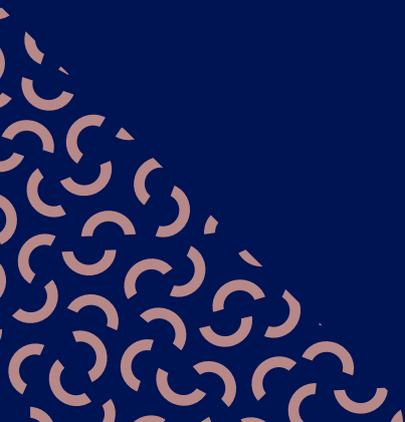
Platform Work : Améliorer les conditions de travail

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





PARTIE I
LA CHAMBRE
DES SALARIÉS
SE PRÉSENTE



1. LES ATTRIBUTIONS

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

En 2022, la CSL compte quelque 580 000 ressortissants.

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

Les attributions de la Chambre des salariés comprennent notamment :

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

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

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

2. LA STRUCTURE

2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière

Groupe 1 : Sidérurgie



Stéphanie **BAGAGLIA**
OGBL



Nazzareno **BENI**
LCGB



Georges **CONTER**
LCGB



Samuel **FERRAI**
OGBL



Jean-Luc **SCHMIDTGALL**
OGBL

Groupe 2 : Autres industries



Jacques **ADAM**
OGBL



Michel **COLLIN**
LCGB



Vincent **COLLIN**
OGBL



Jean-Jacques **DEOM**
LCGB



Grégory **RENAUD**
LCGB



Roger **RENSONNET**
OGBL



Ralf **SCHMITT**
OGBL



Anne **VAN HEMELRIJCK**
LCGB

Groupe 3 : Construction



Armando **BENTO DA FONSECA**
OGBL



Jean-Luc **COLLIN**
OGBL



Guy **CORNIERE**
LCGB



Wolfgang **MÜLLER**
OGBL



José **NUNES PINTO**
OGBL



José **RENTE CANELAS**
LCGB

Groupe 4 : Services et intermédiation financiers



Martine **BIRMANN**
ALEBA



Gabriel **DI LETIZIA**
LCGB



Josiane **KREMER**
ALEBA



Laurent **MERTZ**
ALEBA



Serge **SCHIMOFF**
OGBL



Denise **STEINHÄUSER**
OGBL



Sonia **STOCCHI**
OGBL



Marc **TERZER**
ALEBA

Groupe 5 : Autres services



Maria Das Dores
ALVES DA SILVA
OGBL



Nora **BACK**
OGBL



Laurent **BAUMGARTEN**
OGBL



Sonia **DA SILVA NEVES**
OGBL



Lita de Fátima
DA SILVA SANTOS
LCGB



Antonia **DO ROSARIO SANTOS**
OGBL



Patrick **DURY**
LCGB



Joël **KRIER**
OGBL



Sylvie **LOMBARDI**
OGBL



Francis **LOMEL**
LCGB



Dominique **MACHADO**
LCGB



Virginie **MUCCIANTE**
OGBL



Stéphanie **OLINGER**
LCGB



Carole **THOMA**
OGBL

Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques



Tom **GEDITZ**
OGBL



Patrick **JUCHEM**
LCGB



Christian **KELLER**
OGBL



Guy **SCHOLZEN**
OGBL

Groupe 7 : Santé et action sociale



Nathalie **BECKER**
OGBL



Paul **BECKER**
OGBL



Chantal **GANTREL**
OGBL



Catherine **MOLITOR**
OGBL



Joël **SCHOLTES**
LCGB



Chantal **THOMÉ**
OGBL

Groupe 8 : Agents actifs et retraités de la CFL



Mylène **BIANCHY**
SYPROLUX



Carlo **THISSEN**
FNCTTFEL



Nico **WENNMACHER**
FNCTTFEL

Groupe 9 : Retraités



Edmée **ANEN**
OGBL



Norbert **CONTER**
LCGB



Nico **HOFFMANN**
LCGB



Henri **KREMER**
OGBL



René **PIZZAFERRI**
OGBL



Jean-Claude **REDING**
OGBL

2.2. Les membres du Comité

Présidente :
Nora BACK (OGBL)

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

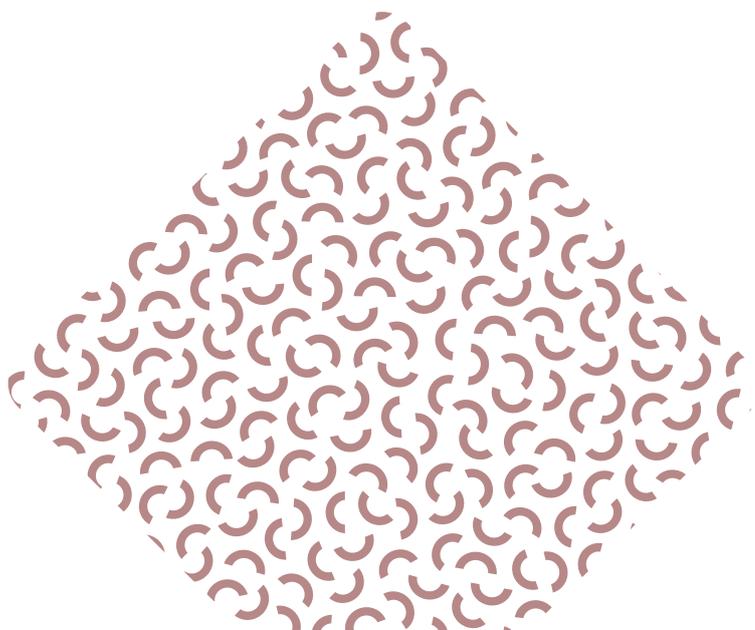
Assesseurs :
Nathalie BECKER (OGBL)
Nazzareno BENI (LCGB)
Vincent COLLIN (OGBL)
Laurent MERTZ (ALEBA)
Dominique MACHADO (LCGB)
Stéphanie OLINGER (LCGB)
José NUNES PINTO (OGBL)
Guy SCHOLZEN (OGBL)
Denise STEINHÄUSER (OGBL)
Nico WENNMACHER (FNCTTFEL)

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

Trésorier :
Henri KREMER (OGBL)

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

Membres cooptés :
Christophe KNEBELER (LCGB)
Carlos PEREIRA (OGBL)



2.3. Les Commissions internes

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

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

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

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

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

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

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

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

Les 23 membres du Comité à l'égalité

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

Les 12 membres de la Commission des finances

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

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

En 2022, en plus des 8 Assemblées plénières ordinaires et des 8 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 29 réunions de travail :

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	8 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	7 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	4 réunions
Commission de la formation professionnelle et formation continue	4 réunions
Comité à l'égalité	1 réunion
Commission des finances	5 réunions

2.5. Le secrétariat

La direction de la Chambre des salariés



Le directeur
Sylvain HOFFMANN



Le directeur adjoint
Carlo FRISING

Les différents départements de la Chambre des salariés et leurs collaborateurs

AVIS ET ÉTUDES

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

Nathalie MOSCHETTI
Claude ROELTGEN
Cédric SANGALETTI
Johana SOARES LAPEIRA
Dylan THEIS
Laurent UHODA
Marco WAGENER

ÉDUCATION ET FORMATION

Estelle ABAUZIT
Walter BERETTINI
Claude CARDOSO
Mireille DE BRUIN
Carole ERNSDORFF
Sandra GRUNEWALD
Véronique KESSLER
Jeannine KOHN
Rachel KONTER
Sharon MARTIN
Alexia MEIER

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

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

Alain ANEN
Christine FUNCK
Nathalie GOERGEN

Nermin PLAVSIC
Danielle WEBER
Renée Anne WEBER

SECRÉTARIAT DE DIRECTION ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Cristina BASTOS
Sabrina ESDONIO
Nadine FISCHBACH
Thierry GANTENBEIN
Claudine GASPER
Brigitte LENTZ

Lori LUZZI
Kim PELTIER
Dominique PIRON
Thierry WASSER
Annette WELBES

FINANCES

Célia CARDOSO
Chantal LUCAS

Manon SCHOLTES
Bob SERRES

INFORMATIQUE

Ritchie FLICK
Claude LARSEL

Pascal PAULUS
Jean-François WEILER

ENTRETIEN IMMEUBLES ET SERVICE TECHNIQUE

Maria ANTUNES
José CAVACO
Carla CORREIA
Mariana CORREIA
Nuno DA COSTA
Dora DA SILVA
Alice DE CARVALHO
Maria DE OLIVEIRA
Johannes DONKEL
Rocco FAUSTO
Idalina GOMES
Sandra GULIC
Pierre HEINTZ
Patrice HENGEN
Antonietta IMPERATO

Markus KIEFER
Mario MARTIN
Romina MONTEIRO
Cristina MORALES
Estelle MOSCATELLI
Thérèse OBERWEIS
Horacio PEREIRA
Georgina PEREIRA
Rosa RODRIGUES
Frank SCHALZ
Duarte Manuel SERRA E MOURA
Ana SOEIRO
Cristina SOUSA COELHO
Peggy THEIS

2.6. La délégation du personnel

MEMBRES EFFECTIFS

Michel DI FELICE
(président)

Walter BERETTINI
(vice-président)

Audrey MILANI
(secrétaire)

Alain MULLER
(délégué à la sécurité et à la santé)

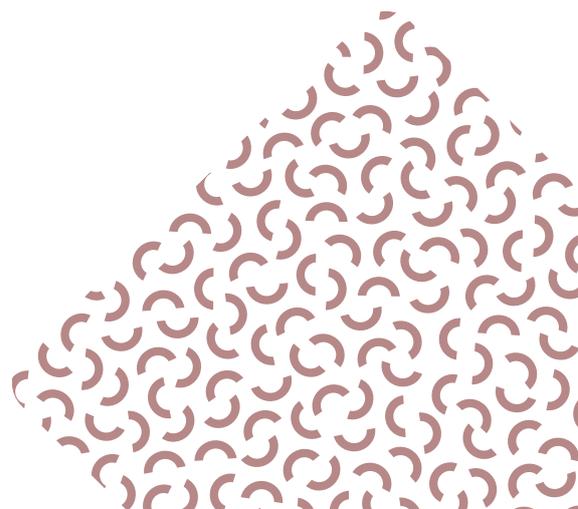
MEMBRES SUPPLÉANTS

Nadine FISCHBACH

Idalina GOMES

Félix MARTINS DE BRITO

Renata SANTINI
(déléguée à l'égalité)



3. LES SITES

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

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



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

3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)

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



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



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



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



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

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



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

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE

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

Juridiction du travail de Luxembourg

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

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

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

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

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

Juridiction du travail de Diekirch

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

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

Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Romance Scheuer, Christophe Knebler, Vanessa Correia

Membres suppléants : Thomas Klein, Yasmine Lorang, Nora Back, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

Caisse nationale de santé – entraide médicale – CFL

Membre effectif : Alphonse Classen

Membre suppléant : Marco Stoffel

Caisse nationale d'assurance pension

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Alain Nickels, Antoine Steffen, Christophe Knebler, Vanessa Correia, Georges Conter

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

Entraide médicale – CFL

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

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

Fonds de compensation

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

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

Centre commun de la sécurité sociale

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Christophe Knebler, Vanessa Correia

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

Association d'assurance contre les accidents

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

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

Conseil arbitral de la sécurité sociale

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

Conseil arbitral de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

Membres effectifs : Claude Wanderscheid, Carlo Thissen, Paul Gries

Conseil supérieur de la sécurité sociale

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

Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

Membres effectifs : René Birgen, Josy Bourggraff, Mylène Bianchy

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

Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs : Sylvain Hoffmann, Carlo Frising, Marco Wagener

Membres suppléants : Michel Di Felice, Martine Mirkes

Comité économique et social européen (CESE)

Membres effectifs : Jean-Claude Reding, Marco Wagener

Comité du Fonds social européen (FSE)

Membre effectif : Jean-Claude Reding

Fonds interculturel

Membre effectif : Nora Back

Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise

Membre effectif : Nora Back

Commission de grâce

Membre effectif : René Pizzaferrri

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

Membre effectif : Félix Martins de Brito

Plateforme pour l'action climat et la transition énergétique

Membre effectif : Claude Roeltgen

Conseil supérieur de la statistique

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Membre suppléant : Laurent Uhoda

Conseil national des finances publiques

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif : Nico Wennmacher
Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif : Henri Kremer
Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des actions positives

Membre effectif : Denise Steinhäuser
Membre suppléant : Martine Mirkes

Commission supérieure des maladies professionnelles

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

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

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

Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif : Nico Weyland
Membre suppléant : Guy Scholzen

Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Serge Schimoff
Membre suppléant : Gabriel Di Letizia

Conseil technique consultatif des indices des prix de la construction

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

Haut Comité à la transformation numérique

Membre effectif : Joé Mootz
Membre suppléant : Laurent Uhoda

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

Membre effectif : Stéphanie Olinger

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

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

Commission de la promotion du travail

Artisanat

Membre effectif : Françoise Schmit

Commerce

Membre effectif : Carlo Frising

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne

Membre effectif : Carlo Frising
Membre suppléant : Françoise Schmit

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

Membre effectif : Carlo Frising
Membre suppléant : Françoise Schmit

Commission nationale de soudage

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

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

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Carlo Frising

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

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Claude Cardoso

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

Membre : Carlo Frising

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

Membre : Françoise Schmit

Conseil d'administration

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

Conseil supérieur de l'Éducation nationale

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Carlo Frising

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Claude Cardoso

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

Membre effectif : Françoise Schmit
 Membre suppléant : Claude Cardoso

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

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Commission consultative, congé individuel de formation

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

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

Membre effectif : Roland Lupo
 Membre suppléant : Sandro Rinaldis

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

Membre effectif : Claudine Cornely
 Membre suppléant : Sandro Rinaldis

Groupe de pilotage de la formation professionnelle

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

Comité à la formation professionnelle

Membre effectif : Carlo Frising
 Membre suppléant : Françoise Schmit

Autorité nationale de certification

Membre effectif : Carlo Frising

Comité Worldskills Luxembourg

Membre effectif : Alain Fickinger (trésorier)

Membres suppléants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Carlo Frising

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

Membre : Carlo Frising

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

Membre effectif : Romain Daubenfeld

Membre suppléant : Françoise Schmit

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

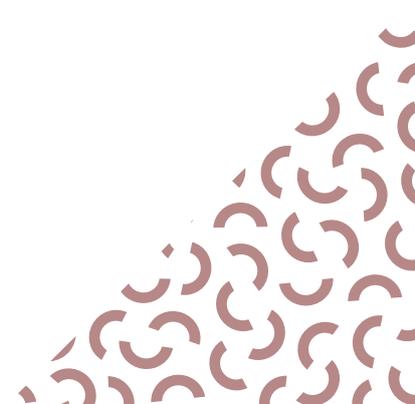
Membre effectif : Albert Brandenburger (en remplacement de Tony Ayadi †)

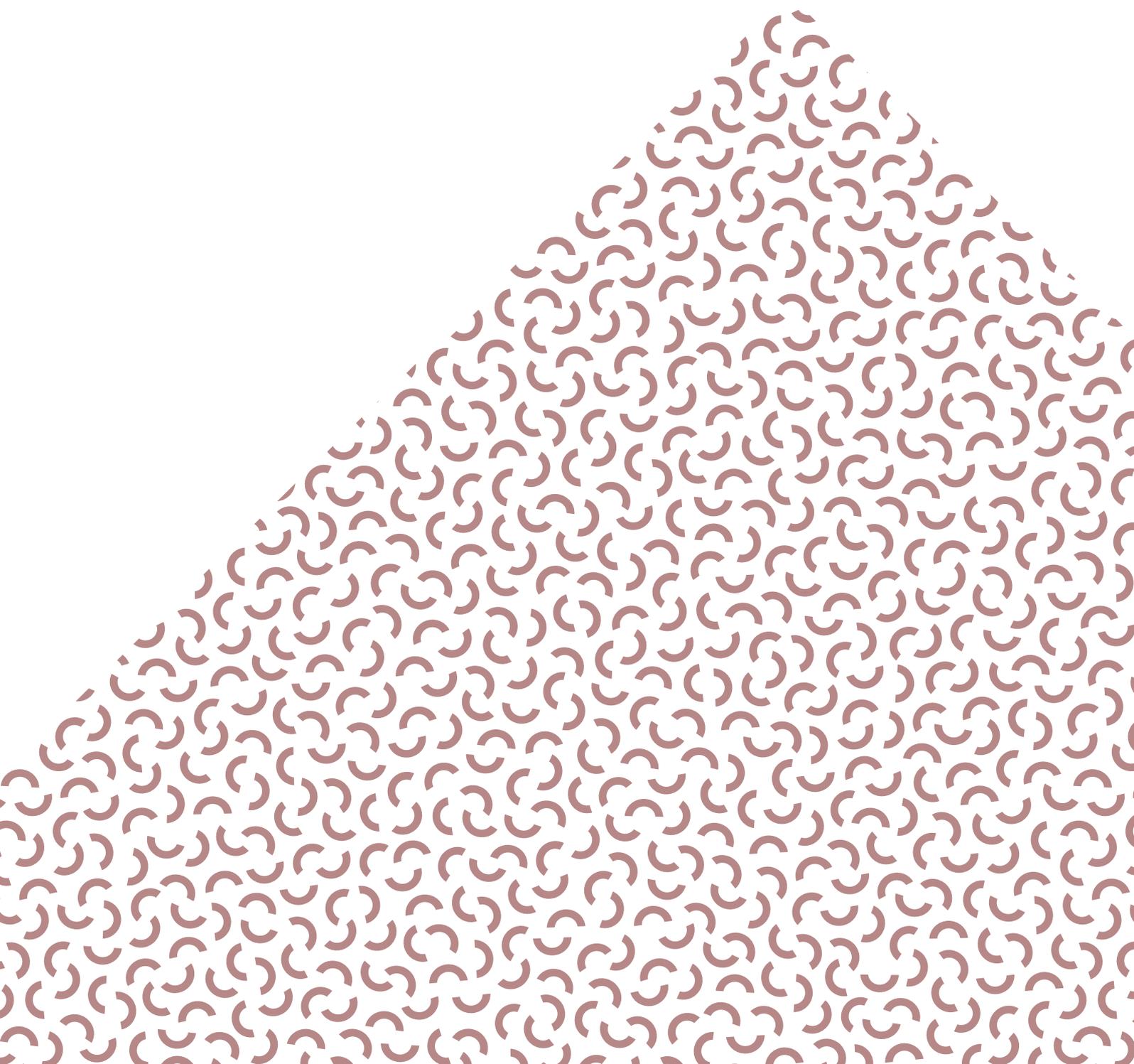
Membre suppléant : Jos Noesen

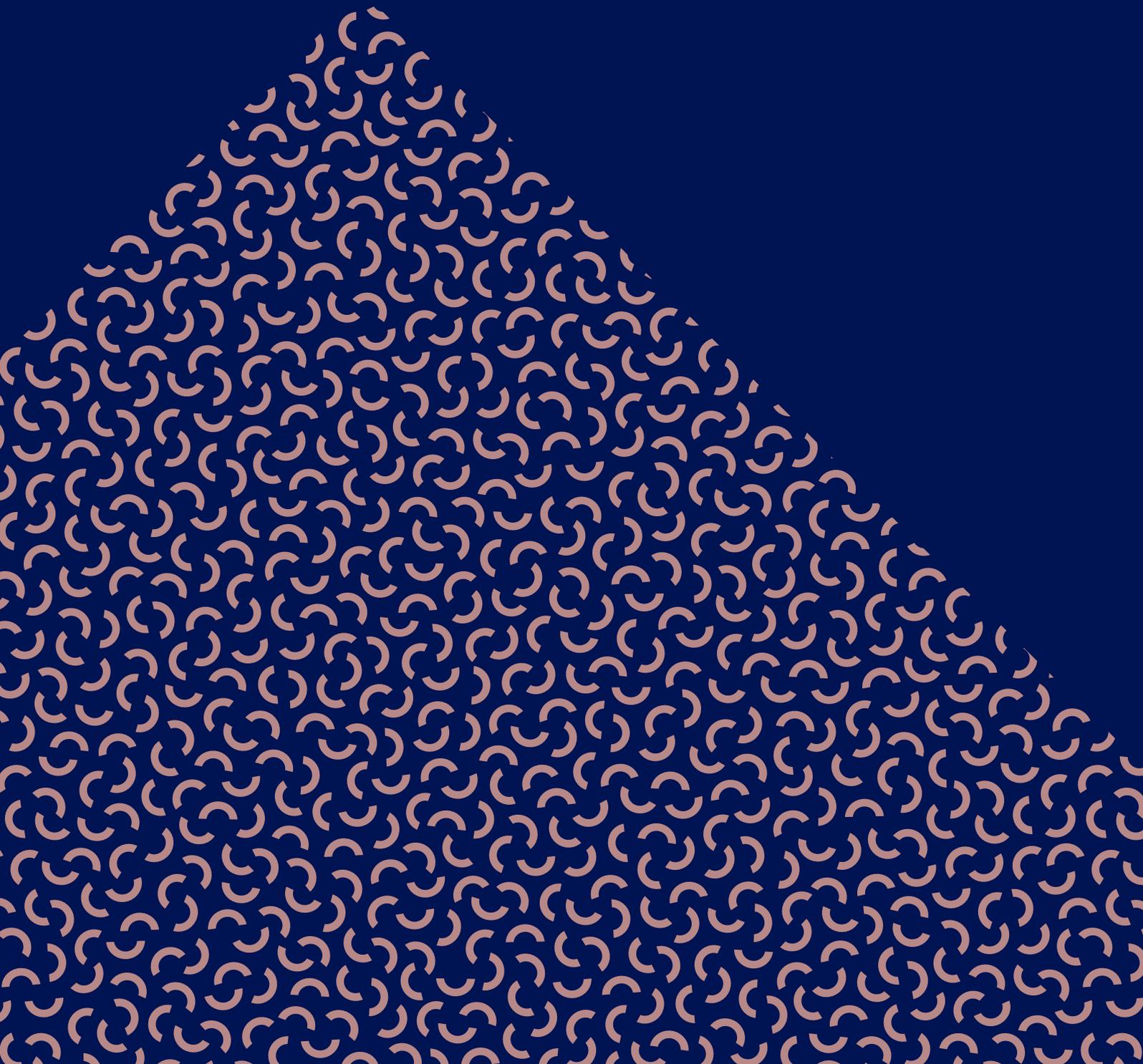
Office des stages

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

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







PARTIE II
LE BILAN
DES ACTIVITÉS
EN 2022



1. LES AVIS

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

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Aides aux entreprises	Projet de loi
Aides aux entreprises dans le cadre de la guerre	Projet de loi
Aides aux entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie	Projet de loi
Aides aux entreprises : système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre	Projet de loi
Aides aux entreprises : système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre 2	Projet de règlement grand-ducal
Aides contre le bruit aérien	Projet de règlement grand-ducal
Aides individuelles au logement – amendements	Amendement gouvernemental
Aides pour entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix énergétiques	Projet de loi
Aides pour entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix énergétiques – amendements	Amendements au projet de loi
Aides sous forme de garanties pour les entreprises	Projet de loi
Approvisionnement en électricité et en gaz naturel	Projet de loi
Avantage en nature : évaluation fiscale d'une voiture	Projet de loi
Bail à loyer – amendements	Amendements au projet de loi
Budget de l'État 2023	Projet de loi
Budget de l'État 2023 – amendements	Amendements au projet de loi
Budget de l'État 2023 – règlements d'exécutions	Projets de règlement grand-ducal
Clever fueren	Projets de règlement grand-ducal
Code de la consommation directive « omnibus »	Projet de loi
Commissions des agents immobiliers	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Conseil national de la justice – amendements	Projet de loi
Convention fiscale entre le Luxembourg et la Belgique	Projet de loi
Copropriétés : fonds de travaux – amendements	Amendements au projet de loi
Droit d'établissement	Projet de règlement grand-ducal
Droits et obligations des voyageurs	Projet de loi
Échanges d'informations par les opérateurs de plateformes	Projet de loi
Financement « Neischmelz »	Projet de loi
Financement de mesures prises lors de la crise sanitaire	Projet de loi
Financement du service de transport public par chemin de fer	Projet de loi
Frais de déplacement déductibles	Projet de règlement ministériel
Frais de réseaux de gaz	Projet de loi
Garanties entreprises dans le cadre de la guerre	Projet de loi
Gardiennage et surveillance	Projet de loi
Impôt sur le revenu	Projet de loi
Indice des prix à la consommation	Avant-projet de règlement grand-ducal
Infrastructure ferroviaire	Projet de loi
Infrastructures de charge pour véhicules électriques	Projet de loi
Limitation de la hausse des prix – chauffage urbain	Projet de loi
Limitation de la hausse des prix des granulés de bois	Projet de loi
Limitation de la hausse des prix des services de charge de véhicules électriques	Projet de loi
Mécanisme de compensation dans le contexte du marché de l'électricité	Projet de loi
Prime House	Projet de loi
Production d'électricité basée sur les sources d'énergie renouvelables	Projet de règlement grand-ducal
Programmation financière pluriannuelle de l'État (2022-2026)	Projet de loi
Recours collectif en droit de la consommation – amendements	Amendements au projet de loi
TVA et subvention de produits pétroliers	Projet de loi

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Adaptations du Code de la sécurité sociale – amendements	Amendements au projet de loi
Aide, soutien et protection pour les mineurs, jeunes et familles	Proposition de loi
Aide, soutien et protection pour les mineurs, jeunes et familles (2)	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Aide, soutien et protection pour les mineurs, jeunes et familles (3)	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Aide, soutien et protection pour les mineurs, jeunes et familles (4)	Projet de règlement grand-ducal
Aides individuelles au logement	Projet de loi
ASBL et fondations	Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi
Avances cotisations	Projet de règlement grand-ducal
Chômage des indépendants	Proposition de loi
Compensation financière de la hausse des coûts énergétiques dans les maisons de retraite	Projet de loi
Conciliation vie privée/professionnelle	Projet de loi
Conditions de travail transparentes et prévisibles	Projet de loi
Congé culturel	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Congé de paternité	Projet de loi
Congé sportif	Projet de loi
Conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications	Projet de règlement grand-ducal
Covid-19 : dérogation à la législation en matière de CDD	Projet de loi
Déguerpissements	Projet de loi
Exercice de professions médicales	Projet de loi
Facteur de revalorisation	Projet de règlement grand-ducal
Fonds de compensation	Proposition de loi
Gratuité de certaines prestations dans l'éducation non formelle	Projet de loi
Indemnités pour dommages de guerre corporels	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Limitation de la hausse du prix du gaz	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Logement abordable	Projet de loi
Loi communale – congé politique	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Mesures de l'accord tripartite	Projet de loi
Mesures de l'accord tripartite – amendements gouvernementaux	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Modifications « loi Covid-19 » (20)	Projet de loi
Modifications « loi Covid-19 » (22)	Projet de loi
Modifications « loi Covid-19 » (23)	Projet de loi
Modifications « loi Covid-19 » (24)	Projet de loi
Modifications « loi Covid-19 » (25)	Projet de loi
Nomenclature des actes et services des médecins (Long Covid)	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services médicaux	Projet de règlement grand-ducal
Occupation temporaire indemnisée	Proposition de loi
Pensions de vieillesse : dispositions anti-cumul	Projet de loi
Préservation du niveau des pensions	Proposition de loi
Prestations familiales – amendements	Amendements au projet de loi
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Prise en charge des personnes fuyant la guerre en Ukraine	Projet de loi
Propositions aux fins de légiférer	Projet de règlement grand-ducal
Protection des lanceurs d'alerte	Projet de loi
Protection temporaire de réfugiés	Projet de loi
Réduction temporaire des prix de certains produits pétroliers	Projet de loi + Projet de règlement grand-ducal
Remboursements de la CNS	Projet de loi
Revenu pour personnes gravement handicapées et REVIS	Projet de loi
Salaire social minimum	Projet de loi
Système bonus-malus de l'assurance accident	Projet de règlement grand-ducal
Taux de cessibilité et saisissabilité des rémunérations de travail, pensions et rentes	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Travail par l'intermédiaire d'une plateforme	Projet de loi
Virage ambulatoire	Projet de loi

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

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

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Le budget

Avis III/83/2022 relatif au projet de loi n°8080 et aux amendements gouvernementaux concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2023

Dans son avis sur le budget de l'État pour l'exercice 2023, la CSL salue la nature contracyclique de la politique budgétaire qui est nécessaire pour éviter un ralentissement économique trop abrupte, voire une récession dans une période où l'horizon économique s'assombrit avec chaque nouvelle actualisation des projections.

En termes relatifs et en comparaison internationale, la situation économique luxembourgeoise est plutôt positive comme l'indiquent les projections économiques pour l'année 2023, d'après lesquelles le Luxembourg figurerait parmi les économies en zone euro avec la croissance la plus élevée. Il s'ajoute que l'inflation luxembourgeoise compte parmi les plus faibles d'Europe, supérieure uniquement à celle de la France, mais largement inférieure à l'inflation moyenne de la zone euro.

Parmi les facteurs nourrissant l'incertitude économique internationale, mais aussi parmi les facteurs constituant la plus grande menace pour la situation financière de nombreux ménages se trouvent notamment les prix énergétiques. Pourtant, le risque d'une explosion des coûts énergétiques a été réduit fortement par l'accord Solidaritétspak 2.0 conclu lors de la dernière tripartite et repris dans le projet de budget sous avis. En gelant les prix du gaz et de l'électricité pour l'année 2023, la source la plus importante d'inflation est sous contrôle, améliorant ainsi la situation comparative de l'économie luxembourgeoise par rapport aux pays de la zone euro en matière de prévisibilité économique. Toutefois, la CSL regrette que le projet de budget ne traite pas de l'autre menace pour les ménages qui est d'ailleurs en pleine progression : la hausse des taux d'intérêts et la baisse du pouvoir d'achat y liée.

En matière de lutte contre les inégalités sociales et la pauvreté, la CSL reste convaincue de la nécessité d'un véritable plan d'action, alors que le projet de budget manque de toute ambition. La CSL demande des augmentations structurelles de plusieurs prestations sociales, à l'instar des prestations familiales, du REVIS, de l'allocation de vie chère, du complément d'accueil gérontologique, de la pension minimale et

du salaire social minimum ainsi que des adaptations au bénéfice surtout des familles monoparentales.

De manière générale, la CSL salue la nature expansive du projet de budget pour laquelle une dégradation (temporaire) des finances publiques doit être prise en compte. La projection déficitaire du projet de budget semble pourtant exagérée et devrait être moins forte en raison notamment de recettes plus élevées que prévues et de projets d'investissements qui ne seront pas réalisés. Nonobstant, la détérioration de la situation budgétaire reste complètement raisonnable et doit être comprise comme un prix à payer pour garantir une stabilité économique et sociale au sein du Grand-Duché. Par ailleurs, face aux défis énormes qui se présentent devant nous en termes de lutte contre les inégalités, de numérisation, de logement et de transition écologique, il est évident que des moyens budgétaires considérables doivent y être consacrés. Toujours est-il que, sur l'ensemble de la période pluriannuelle projetée, la dette luxembourgeoise reste en-dessous du seul seuil de dette contraignant, à savoir les 60% du PIB d'après les critères de Maastricht, et il reste même significativement en-dessous du seuil de 30% que le Gouvernement s'est auto-imposé.

La CSL regrette d'ailleurs que les travailleurs contribueront à une part (encore) plus élevée des recettes fiscales en 2023 en raison de la progression à froid qui n'est rien d'autre qu'une hausse réelle des impôts. En effet, en raison de la hausse nominale des revenus induite par des déclenchements de tranches indiciaires en 2023, le taux d'imposition (marginal et moyen) des ménages augmentera, de manière à ce que la charge fiscale augmentera plus vite que les revenus pour les personnes physiques.

Alors que la réforme fiscale annoncée par le gouvernement est reportée, il convient dès lors de relever que son inaction engendre une augmentation implicite de la pression fiscale notamment pour les classes à faible et à moyen revenu du fait de la non-adaptation du barème d'imposition à l'inflation depuis des années.

Or, la CSL demande une telle adaptation du barème pour lutter contre la progression à froid, mais propose aussi un nouveau barème d'imposition réagencé ayant comme but de rendre plus juste le système fiscal. En outre, la CSL constate la nécessité d'une adaptation des crédits d'impôts et des

mesures de tempérament fiscal qui, pour ces dernières, n'ont plus été adaptées depuis une éternité. Finalement, de manière générale, l'imposition des revenus du capital reste faible. Une imposition

plus forte de ces revenus, et au moins égale à celle des salaires, serait non seulement socialement plus juste, mais permettrait également de contribuer à financer les allègements demandés par ailleurs.

2.2. Le bail à loyer – amendements

Avis III/81/2022 relatif aux amendements gouvernementaux au projet de loi n°7642 portant modification de la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation et modifiant certaines dispositions du Code civil

Sur un marché immobilier fortement surchauffé, les locataires, qui figurent en moyenne parmi les ménages moins aisés et donc vulnérables, doivent déboursier une partie de plus en plus importante de leur revenu disponible pour se loger. Or, tandis qu'une protection conséquente des locataires est devenue indispensable, le plafonnement légal des loyers prévu par la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation est totalement incohérent, dépassé depuis longtemps par l'évolution réelle des prix immobiliers et, par conséquent, de facto inopérant.

Afin de remédier aux nombreuses lacunes de la législation actuelle, le ministre du Logement a déposé, au 31 juillet 2020, le projet de loi n°7642 portant modification de la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation et modifiant certaines dispositions du Code civil.

À l'époque, la Chambre des salariés faisait partie des nombreux acteurs et institutions qui ont fortement critiqué ce projet et qui ont souligné que le plafonnement des loyers tel que proposé par les auteurs serait insuffisamment ambitieux au vu de l'envolée des coûts liés au logement. Les amendements gouvernementaux avisés par notre Chambre sont censés compléter ce projet de loi initial et apportent plusieurs modifications importantes au mode de calcul du plafond du loyer, élément primaire qui ne faisait pas l'unanimité en 2020.

Toutefois, au lieu d'intervenir de manière plus courageuse sur le marché locatif privé et de protéger les locataires vulnérables en introduisant un plafonnement permettant de réajuster les loyers par rapport à l'évolution du pouvoir d'achat des locataires, la CSL regrette fortement que les auteurs continuent à accorder plus d'importance au rendement des investisseurs qu'à la protection des locataires sur un marché en fort déséquilibre.

En effet, en remplaçant le coefficient de réévaluation monétaire actuellement appliqué lors de la réévaluation du capital investi par un nouveau coefficient qui reflète l'évolution des prix de vente nominaux des logements au Luxembourg, les auteurs des amende-

ments proposent un changement de paradigme qui est non seulement en nette contradiction avec l'idée à la base de la notion du « capital investi », mais qui risque également de soutenir une évolution inacceptable des loyers. Ce changement du coefficient de réévaluation dénature l'essence même du plafond du loyer ; le « capital investi » reflète désormais surtout la valeur marchande du logement et n'est dans aucun rapport avec l'investissement en capital et donc l'effort économique entrepris par le propriétaire-bailleur. Par conséquent, les plafonds de loyer seront découplés du capital investi et couplés à l'évolution (flamboyante) des prix immobiliers.

Étant donné que les prix immobiliers évoluent depuis des décennies à un rythme nettement plus dynamique que les salaires et que la nouvelle approche permettrait donc aux loyers d'évoluer également à un rythme nettement plus dynamique que les salaires, ce changement de paradigme est non seulement incohérent d'un point de vue économique, mais également inacceptable et irresponsable d'un point de vue social.

Si la baisse concomitante du taux maximal de rendement annuel du capital investi est à saluer, force est de constater que l'effet réel est contrebalancé et, dans la majorité des cas, surcompensé par la majoration du coefficient de réévaluation du capital investi. Dans ce cadre, nous proposons un modèle alternatif qui permettrait de mieux refléter la valeur marchande du bien locatif, tout en remettant l'évolution des loyers en ligne avec la progression du pouvoir d'achat des ménages et en plafonnant les loyers à un niveau socialement et démocratiquement acceptable.

De plus, à l'image de nos commentaires concernant le projet de loi initial, nous resoulignons que nous refusons catégoriquement toute alignement du capital investi, réévalué et décoté, à la valeur marchande du bien immobilier en cas de transaction à titre gratuit (succession/donation). Dans ce contexte, nous répétons en long et en large nos critiques concernant l'incohérence économique et les effets sociaux inacceptables d'une telle mesure. Ce cadeau aux héritiers n'ayant fait aucun effort économique personnel, au détriment des locataires, est inacceptable et notre Chambre revendique que les auteurs retirent cette proposition.

Par conséquent, la CSL rejette les amendements.

2.3. La conciliation vie privée/professionnelle

Avis III/49/2022 relatif au projet de loi n°8016 relatif à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

En juin 2022, la CSL a avisé un projet de loi ayant pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

La CSL a commencé par rappeler qu'elle a elle-même élaboré une proposition de loi visant la transposition de ladite directive 2019/1158, dont le gouvernement aurait pu s'inspirer.

Absence du travail pour raison de force majeure

Il est proposé que le salarié ait droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille rendant indispensable la présence immédiate du salarié.

La directive ne prévoyant aucune obligation de limiter à une certaine durée le droit du salarié de s'absenter pour raisons de force majeure, la CSL estime qu'une limitation de ce droit par année ou par événement n'a pas lieu d'exister puisque l'événement de force majeure ne dépend pas de la volonté du salarié et par définition sa présence est immédiatement indispensable.

Congé d'aidant

La CSL regrette que le gouvernement ne profite pas de la transposition de la directive pour élargir le champ d'application du congé social, tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires et agent communaux, ainsi que dans certaines conventions collectives, à tous les salariés du secteur privé.

Congé parental

La CSL estime que le législateur devrait aller plus loin que la directive et consacrer un véritable droit au recours d'une solution flexible pour la prise du congé parental par le salarié en limitant les hypothèses de refus par l'employeur.

La CSL est d'avis que l'âge de huit ans devrait être repris dans la législation luxembourgeoise afin de garantir aux parents de pouvoir bénéficier d'un temps à dédier à l'éducation de leur enfant.

La CSL regrette que le gouvernement n'ait pas mis en place une disposition particulière en ce qui concerne l'accès au congé parental pour les parents ayant un handicap et les parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée, leur permettant de prendre un congé parental dans un délai maximal allant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

En ce qui concerne la rémunération pendant le congé parental, la CSL propose de relever le plafond de l'indemnité du congé parental à un maximum de 2,5 fois le salaire social minimum, ce qui correspond d'ailleurs au plafond mis en place pour les indemnités de chômage.

Enfin, la CSL souhaite porter l'attention sur une problématique rencontrée par les salariés qui subissent une cessation de plein droit de leur contrat de travail du fait d'une cessation des affaires de l'employeur, par exemple suite à la faillite de l'entreprise pendant la durée de leur congé parental.

Il serait alors bénéfique pour le parent ayant subi la perte du reste de son congé parental de pouvoir transférer cette partie restante de son à l'autre parent de l'enfant.

Formules souples de travail

Le présent projet de loi vise à introduire le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail.

La limite d'âge de huit ans n'est qu'un minimum requis par la directive et la CSL estime qu'il serait utile d'augmenter la limite d'âge jusqu'à l'âge normal défini pour la fin du cycle scolaire de l'école fondamentale, c'est-à-dire douze ans.

La limite, selon laquelle un salarié peut demander une formule souple de travail pour une période ne dépassant pas une année est trop restrictive et non raisonnable. Une année n'est pas assez compte tenu du développement de l'enfant. Cette limite empêche certains parents, notamment les mères, de rester sur le marché du travail, ce qui est contraire à la philosophie de la directive qui est celle de permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En conclusion, la CSL a marqué son accord au projet de loi, tout en regrettant que le gouvernement se soit limité à une transposition minimale de la directive 2019/1158, manquant ainsi l'occasion d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés de manière plus substantielle.

2.4. Le virage ambulatoire

Avis III/47/2022 relatif au projet de loi n°8009 relatif au projet de loi portant modification : 1° de la loi modifiée du 29 avril 1983 relative à l'exercice de la profession de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire ; 2° de la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière ; 3° du Code de la sécurité sociale

À la lecture de l'exposé des motifs du présent projet de loi, la CSL constate avec satisfaction que, enfin, 3 ans après l'arrêt n°148/19 de la Cour constitutionnelle du 5 juillet 2019, le Gouvernement légifère afin d'intégrer dans l'annexe 3 de la loi modifiée du 8 mars 2018 précitée la liste des équipements et appareils qui ne peuvent être acquis par les médecins et médecins-dentistes pour les besoins de leur cabinet médical. Par ailleurs, le même projet de loi vise également à favoriser davantage la prise en charge ambulatoire des soins de santé en instaurant des incitatifs pour encourager la décentralisation par l'introduction de sites hospitaliers supplémentaires dédiés aux soins de santé ambulatoires.

Au vu de ces deux objets visés par le présent projet de loi, la CSL se doit de formuler les remarques suivantes :

La restriction à l'exercice de la profession libérale de médecin et de médecin-dentiste consistant à limiter l'usage de certains équipements et appareils au milieu hospitalier, y inclus les sites supplémentaires, et à intégrer la liste de ceux-ci dans la loi modifiée du 8 mars 2018 précitée est-elle constitutionnelle et, dans l'affirmative, proportionnelle par rapport à sa finalité ?

La CSL salue la volonté du Gouvernement de donner désormais une assise légale à l'utilisation d'équipements et d'appareils médicaux « lourds », ce qui est indispensable pour maintenir une planification sanitaire nationale, une maîtrise des coûts ainsi qu'un accès équitable aux soins de santé pour tous les patients.

Quant à la constitutionnalité du présent projet de loi, la CSL est d'avis que cette condition est remplie du fait que la liste des équipements et appareils utilisés en vue d'une prise en charge médicale nécessitant une planification nationale du personnel hautement qualifié ou des conditions d'emploi particulières déterminés a été intégrée à l'article 1^{er}, point 4 du présent projet de loi modifiant l'article 14, paragraphe 1 et l'annexe 3 de la loi du 8 mars 2018 sur la planification hospitalière.

Quant à la proportionnalité de la limitation d'utilisation de tels équipements et appareils par rapport à la restriction de l'exercice de la profession libérale de médecin et médecin-dentiste, la CSL éprouve cependant quelques doutes que le texte de loi soit

suffisamment exhaustif « quant à la nature, aux raisons pour lesquelles de tels équipements devraient figurer sur une liste d'équipements interdits à être utilisés par rapport à d'autres dans des cabinets médicaux, ainsi que, d'une manière générale, quant aux modalités d'une telle interdiction et quant à l'absence de débat public concernant le bien-fondé d'équipements médicaux qui devraient figurer sur cette liste ». S'il est vrai que le commentaire des articles donne un certain nombre de précisions sur le bien-fondé d'une limitation de l'utilisation de certains équipements et appareils en milieu hospitalier, y inclus dans les antennes/sites rattachés aux établissements hospitaliers, le texte de loi lui-même ne permet pas forcément en tant que tel de comprendre pourquoi les cabinets médicaux ne faisant pas partie des sites supplémentaires créés par la loi en seraient privés au nom de l'accès universel aux soins et de la qualité de ces derniers.

En ce qui concerne l'abrogation de l'article 19 de la loi modifiée du 29 avril 1983 relative à l'exercice de la profession de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire justifiée par l'incorporation dans le présent projet de loi de critères et d'une liste d'équipements et appareils interdits aux cabinets médicaux, la CSL est d'avis qu'un lien doit être établi entre la loi précitée et la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière dans la mesure où justement la limitation d'utilisation de certains appareils et équipements constitue une restriction à l'exercice de la profession libérale de médecin qui n'est pas visée par cette dernière loi.

En guise de conclusion, la CSL accueille favorablement l'initiative du législateur d'intégrer les dispositions de la loi du 29 avril 1983 précitée ainsi que du règlement grand-ducal y afférent dans la loi du 8 mars 2018 sur la planification hospitalière sous réserve des remarques formulées ci-avant.

Le système de santé publique assure-t-il l'accès universel aux soins de santé, leur qualité et leur financement ?

Si la CSL accueille favorablement l'idée du législateur de rattacher aux structures hospitalières et de maintenir dans la planification hospitalière des équipements et appareils réservés à des sites supplémentaires, elle se doit toutefois de critiquer l'absence d'orientation générale du système de santé public au Luxembourg telle que décrite ci-après, à savoir :

- une planification hospitalière à long terme défailante ;
- l'absence de justification de la carte sanitaire de 2019 pour exiger une extension de sites supplémentaires ;

- l'absence de critères permettant de mesurer le coût et la qualité des soins dans les hôpitaux au détriment du principe « pas tout, partout » et des réseaux de compétences ;
- une concurrence entre hôpitaux au détriment de la qualité des soins ;
- l'absence de subordination des médecins dans le fonctionnement des hôpitaux à travers une salarisation, choix préconisé par moult médecins actuels et futurs désirant exercer à l'hôpital ;
- l'absence de représentation de l'État et de la CNS au sein du conseil d'administration de la fondation unique regroupant les quatre centres hospitaliers ;
- la nécessité de garantir une information de qualité au patient quant à ses droits en matière de soins de santé ;
- un virage ambulatoire sans justification ni contenu ;
- une prise en charge des coûts d'investissement et d'exploitation de sites supplémentaires qui risque de se faire au détriment du budget de la CNS ;
- le risque d'un déconventionnement des salariés du secteur hospitalier et la mise en question de l'universalité des soins garantie par les hôpitaux.

Cette absence d'orientation générale du système de santé publique se manifeste également dans l'éparpillement des mesures législatives prises par le législateur alors que parallèlement à ce projet de loi, le gouvernement a déposé un autre projet de loi qui permet aux médecins et professionnels de santé de se regrouper sous forme de sociétés civiles ou commerciales.

Si la CSL salue l'approche du Gouvernement de maintenir les sites supplémentaires à créer dans le cadre de la planification hospitalière ainsi que la volonté de donner une assise légale à l'utilisation des équipements médicaux « lourds » limitée à ces structures, elle estime néanmoins que le projet de loi sous rubrique soulève de très nombreuses questions quant à sa mise en œuvre pratique.

2.5. L'exercice de professions médicales

Avis III/52/2022 relatif au projet de loi n°8013 portant modification : 1° de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire ; 2° de la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé ; 3° de la loi modifiée du 14 juillet 2015 portant création de la profession de psychothérapeute

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

La CSL a émis les observations suivantes concernant le projet de loi :

Un projet de loi élaboré par l'AMMD !

Sous le faux prétexte que les professions de médecins et de professionnels de santé ne peuvent être rendues plus attrayantes que par le biais d'un regroupement sous forme sociétaire sans qu'une telle prétention ne soit documentée par des études et chiffres vérifiables, le Gouvernement a repris un

texte, élaboré par l'Association des médecins et médecins-dentistes (AMMD) voire une société d'avocats, taillé sur mesure et qui n'a pour ambition autre que de satisfaire les intérêts des médecins libéraux au détriment du système de santé publique.

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

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

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

À part une obligation d'intérêt général consistant à assurer les services de permanence et d'urgence, un autre aspect qui dissocie les professions de médecins et de professionnels de santé des autres professions précitées est la nature de la prestation qu'ils dispensent.

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

Par ailleurs, les tarifs pour les actes médicaux et techniques des médecins et professionnels de santé ne sont pas fixés selon les règles du marché en fonction de l'offre et de la demande, mais par conventionnement d'un commun accord avec la CNS. La finalité du conventionnement consiste justement à permettre l'accès universel aux soins de tous les assurés en assurant une prise en charge de leur coût, quelle que soit leur situation de leur revenu ; ceci tout en garantissant simultanément une rétribution convenable aux prestataires en question. S'il n'est pas immoral que le gain soit le moteur d'une entreprise commerciale, la rentabilité ne peut être l'objectif principal des médecins et professionnels de santé.

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

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

Or, permettre aux médecins libéraux d'acquérir des appareils et équipements médicaux jusque-là réservés aux établissements hospitaliers dans des cabinets médicaux privés aura comme effet que d'une part, la CNS sera obligée de continuer à financer les scanners installés dans les établissements hospitaliers sur base du principe de la budgétisation malgré le risque que de plus en plus de patients recourent,

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

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

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

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

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

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

Dans ce contexte, la salarisation des médecins serait le meilleur moyen pour assurer, d'une part, un

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

2.6. Le logement abordable

Avis III/15/2022 relatif au projet de loi relative au logement abordable et modifiant 1° la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement ; 2° la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain ; 3° la loi modifiée du 25 mars 2020 concernant le Fonds spécial de soutien au développement du logement ; 4° la loi du 30 juillet 2021 relative au Pacte logement 2.0

La crise du logement figure actuellement sans aucun doute parmi les défis socio-économiques principaux. La pénurie croissante de logements, la spéculation immobilière, ainsi que la rétention de terrains constructibles ont provoqué une envolée exceptionnelle des prix immobiliers pendant les dernières années. En effet, tant les prix de vente que les loyers demandés sur le marché privé luxembourgeois grimpent depuis des années à un rythme insoutenable qui risque de provoquer à terme un clivage sociétal et l'exclusion d'une partie croissante de la société.

Dans ce contexte, la CSL souligne régulièrement que la constitution d'un parc immobilier abordable d'une certaine masse critique, subventionnée par la main publique, constitue une condition sine qua non de la lutte contre la crise du logement. Toutefois, la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement, qui règle en principe la construction, la rénovation et la mise en vente/location de logements abordables subventionnés, manque aujourd'hui de cohérence et d'homogénéité tout en étant largement dépassée par l'évolution continue du cadre socio-économique et socio-familial et des défis techniques et administratifs liés à la construction respectivement l'allocation de logements abordables.

Afin de remédier à cette problématique, ce projet de loi avisé par notre Chambre propose une refonte intégrale du cadre légal qui est censée régler et encadrer la construction respectivement la vente et la mise en location de logements abordables.

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

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

Dans le cadre de notre avis, nous saluons les clarifications concernant la définition et la réglementation des logements en vente abordable respectivement à coût modéré ; l'accès aux participations financières liées à la création de tels logements est strictement limité aux seuls promoteurs publics et il est finalement clarifié que la concession des terrains doit obligatoirement se faire sous la forme d'un droit d'emphytéose et avec un droit de rachat pour le promoteur public. Au vu de l'imminence de la crise du logement qui touche de plus en plus la classe moyenne, la CSL soutient également l'élargissement du cercle des bénéficiaires potentiels de la vente abordable respectivement à coût modéré qui est rendue accessible à 60% respectivement 70% de la population.

Concernant les logements destinés à la location abordable, nous saluons le fait que leur construction puisse dorénavant être réalisée à la fois par les promoteurs publics et les promoteurs sans but de lucre. Cependant, nous sommes d'avis qu'on devrait prévoir un traitement différencié au niveau des participations financières. En effet, en ce qui concerne la participation à l'acquisition du foncier, nous nous demandons si une participation allant jusqu'à 75% accessible aux promoteurs sans but de lucre est justifiable vu que les logements doivent seulement être loués à loyer abordable pendant 40 ans et que le promoteur sans lucre peut par la suite disposer librement du foncier correspondant. En ce qui concerne les promoteurs publics, nous soutenons pleinement la majoration de 25 points de pourcentage de la participation financière à l'acquisition du foncier par rapport au régime de la vente abordable, vu que notre Chambre est d'avis que la location abordable devrait généralement être favorisée par rapport à la vente.

Dans ce contexte, nous saluons également les principes sous-jacents au mode de calcul du niveau du loyer abordable. En effet, il est proposé de faire évo-

luer le taux d'effort des locataires de manière à ce que les ressources financières disponibles à la communauté domestique locataire après le paiement du loyer soient suffisantes pour mener une vie décente. De plus, les différents seuils de faible revenu respectivement d'effort maximal proposés par les auteurs devraient permettre un traitement égalitaire des différentes compositions de communauté domestique tout en soulageant de manière particulière les familles monoparentales et les familles nombreuses

qui sont aujourd'hui particulièrement touchées par la crise du logement.

Étant donné que la CSL est convaincue qu'une réglementation claire, simplifiée et adaptée aux défis de notre époque est incontournable afin de dynamiser la création d'un parc de logements abordables d'une certaine masse critique, vecteur important dans la lutte contre la crise du droit au logement, notre Chambre soutient le projet.

2.7. La lutte contre la pandémie de la Covid-19

Rappelons que pour la grande majorité des mesures prises par les autorités pendant l'État de crise, les chambres professionnelles n'ont pas été consultées. La CSL n'a ainsi pu aviser que les mesures prises à partir de la fin de l'État de crise.

Deux lois Covid-19 du 24 juin 2020 avaient défini les règles de lutte contre la pandémie de la Covid-19 pour la période qui suit la fin de l'état de crise qui a pris fin le mercredi 24 juin 2020 à minuit.

Ces deux lois du 24 juin 2020 ont été rassemblées en un seul texte par une loi du 17 juillet 2020. Et cette loi a été amendée à de très nombreuses reprises, ce qui fut aussi le cas à six reprises en 2022.

Dans ses différents avis de l'année 2022, la CSL a notamment critiqué le fait que les très fréquents

changements des règles sanitaires étaient perturbant pour les citoyens.

La CSL a aussi soulevé des inégalités de traitement notamment entre travailleurs frontaliers et résidents, tel que le non-respect à une époque des travailleurs frontaliers qui étaient contrairement aux salariés résidents, obligés de passer des tests rapides pour accéder à certains lieux dont leur lieu de travail en raison du fait que leurs certificats de vaccination n'étaient pas reconnus au même titre que ceux des travailleurs résidents.

La CSL a aussi exigé que la loi précise que le CovidCheck à réaliser sur le lieu de travail doit être effectué pendant le temps de travail et que le temps y consacré compte clairement comme temps de travail.

2.8. Les prestations familiales – amendements

Avis III/65/2022 relatif aux amendements gouvernementaux au projet de loi n°7828 portant sur la modification : 1° du Code de la sécurité sociale ; 2° du Code du travail ; 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Ces amendements se rapportent au projet de loi n°7828 ayant pour objet principal de modifier les conditions d'octroi de l'allocation familiale afin de tenir compte de l'arrêt C-802/18 de la Cour de justice de l'Union européenne du 2 avril 2020. Dans ce texte, les auteurs du projet de loi initial avaient opté pour une solution revenant à un changement de paradigme quant au droit à l'allocation familiale, en remplaçant le droit personnel de l'enfant résident, par un droit du parent travailleur. Ce qui excluait les enfants du conjoint du frontalier avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation, mais dont ils pourvoient à l'entretien, alors que tous les enfants résidant au Luxembourg ont le droit de percevoir cette allocation. Le Conseil d'État s'étant formellement opposé à ce changement de paradigme, les chambres profes-

sionnelles, dont la Chambre des salariés ayant émis des avis négatifs, les auteurs du projet de loi ont dû revoir leur copie.

Aussi en juillet 2022, des amendements au projet de loi initial ont été soumis pour avis à la CSL.

Ainsi, les auteurs du projet initial admettent que lier l'allocation familiale au parent travailleur affilié à la sécurité sociale n'est pas une solution à retenir ; c'est l'enfant qui doit rester au centre de la politique familiale. Aussi, ils estiment que pour répondre à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, il suffit de modifier la législation afin de prendre en compte l'enfant du conjoint ou partenaire du travailleur, à condition que celui-ci en assure l'entretien.

Ils proposent donc de définir la notion « d'entretien de l'enfant » selon les conditions suivantes qui doivent être remplies de manière cumulative :

- le travailleur partage légalement un domicile commun et une résidence effective et continue avec son conjoint ou partenaire et avec l'enfant de son conjoint ou partenaire pour lequel l'allocation familiale est demandée ;

- l'enfant pour lequel l'allocation familiale est demandée ne fait pas partie d'un autre ménage ;
- le parent ou les parents biologiques ou adoptifs de l'enfant pour lequel l'allocation familiale est demandée ne pourvoient pas à l'entretien de l'enfant.

Avis de la CSL

Si la Chambre des salariés accueille favorablement le retour au fait que c'est l'enfant qui est au cœur de la politique familiale et non le parent affilié à la sécurité sociale, elle regrette que les conditions posées pour établir l'entretien de l'enfant du conjoint ou du partenaire soient trop restrictives.

Selon la CSL, sur les trois conditions posées par les amendements, seule la première doit être maintenue, les deux autres conduisant à des discriminations. En effet, la CSL est d'avis qu'il suffit d'exiger simplement que le travailleur frontalier cohabite avec ou contribue à l'entretien de l'enfant de son conjoint ou partenaire pour pouvoir bénéficier des allocations familiales.

En dehors de ces points cruciaux, la CSL souligne le fait que, comme recommandé dans son avis sur le projet initial, le gouvernement avec ses amendements rend possible le partage par moitié des allocations familiales en cas de garde alternée.

2.9. Les plateformes digitales

Avis III/72/2022 du 20 octobre 2022 concernant le travail par l'intermédiaire d'une plateforme relatif à la proposition de loi relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme

Travail par l'intermédiaire d'une plateforme

Une proposition de loi (Doc. parl. 8001) déposée par Myriam Cecchetti, a pour objet de créer un nouveau cadre légal pour assurer aux travailleurs et travailleuses de plateformes un contrat de travail et des conditions de travail décentes.

Elle correspond à celle formulée et proposée par la CSL en décembre 2020 et entend assurer l'attribution d'un réel contrat de travail à tout travailleur/travailleuse de plateforme dès que certaines conditions sont remplies et que son lieu de travail habituel est situé au Luxembourg.

En outre, elle vise à créer un concept de détachement virtuel lorsque le lieu de travail virtuel se situe sur le territoire national : la personne, dont le lieu de travail réel ne se situe pas au Luxembourg, mais présentant à distance le service/travail via une plateforme pour un bénéficiaire qui réceptionne le service/travail au Luxembourg, aura alors le droit de toucher pour cette prestation une rémunération équivalente au moins au taux de rémunération minimal applicable à un travailleur présentant un tel service/travail sur le territoire national. Le « lieu de travail virtuel » est ainsi « le lieu de réception de la prestation de service par le bénéficiaire de la prestation de service/travail effectuée par la personne proposant/prestent un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme, sans que la personne proposant/prestent un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme ne se soit déplacée dans le pays où se situe la réception de la prestation. »

La CSL approuve et soutient entièrement cette proposition de loi.

Avis III/70/2022 relatif au projet de loi concernant l'échange automatique et obligatoire des informations déclarées par les Opérateurs de Plateforme

Échange d'informations par les opérateurs de plateformes

Le projet de loi n°8029 a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2021/514 du Conseil du 22 mars 2021, modifiant la directive 2011/16/UE relative à la coopération administrative dans le domaine fiscal afin d'étendre les mécanismes d'échange d'informations aux Opérateurs de Plateforme.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi les administrations fiscales des États membres de l'Union européenne ne disposent pas d'informations suffisantes et concrètes pour évaluer et contrôler de manière correcte les revenus bruts perçus dans leur pays, qui proviennent d'activités commerciales réalisées avec l'intermédiation de plateformes numériques, notamment lorsque les revenus imposables passent par des plateformes numériques établies dans un autre État. C'est la raison pour laquelle la Commission européenne a proposé une modification de la directive 2011/16/UE relative à la coopération administrative dans le domaine fiscal afin d'étendre les mécanismes d'échange d'informations aux Opérateurs de Plateforme.

La CSL approuve les efforts menés par les autorités européennes et nationales visant à organiser, assurer et coordonner la collecte des impôts et taxes dues par les opérateurs et vendeurs de plateformes. Cette « nouvelle » économie ne doit en effet pas échapper à ses obligations fiscales et sociétales.

Mais la CSL demande aux mêmes autorités de coopérer également pour assurer le bien-être des personnes physiques auxquelles les opérateurs de plateformes ont massivement recours pour faire

assurer la prestation des services et travaux proposés par le biais de leurs plateformes numériques.

À ce titre la CSL renvoie les autorités à sa proposition de loi relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme ainsi qu'à la proposition de loi n°8001 sur le même thème.

Ces deux textes, qui sont identiques quant aux dispositions proposées, proposent de poser un cadre légal réglementé précis au bénéfice des travailleurs et travailleuses de plateformes, afin d'assurer à ceux

et celles qui travaillent dans un lien de subordination juridique ou économique pour des opérateurs de plateformes, la protection du droit social en leur conférant sous certaines conditions le droit à un contrat de travail. La réglementation proposée par ces deux propositions de loi identiques, contribuerait à enrayer le dumping social induit par le recours massif au recrutement et à l'embauche de travailleurs et travailleuses à distance.

2.10. Le recours collectif – amendements

Avis III/75/2022 relatif aux amendements gouvernementaux au projet de loi n°7650 portant introduction du recours collectif en droit de la consommation.

En 2020, la CSL a été saisie pour avis au sujet de l'introduction en droit luxembourgeois d'un mécanisme de recours collectifs en droit de la consommation. Le projet de loi initial a été amendé à deux reprises en 2022.

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

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

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

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

Tout en saluant que le règlement extrajudiciaire des litiges est encouragé et érigé par le projet de loi en une possible solution alternative des litiges collectifs de consommation, la CSL s'interroge néanmoins sur le sort des démarches et procédures, lorsque le processus du règlement extrajudiciaire des litiges n'est

pas concluant. La même question se pose lorsque deux ou plusieurs consommateurs se retirent en cours de route de la procédure de règlement extrajudiciaire des litiges.

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

Finalement, la CSL soutient l'argumentation de l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) concernant la mise en place d'aides publiques incluant le cas échéant un soutien structurel spécialement dédié(e)s au (pré)-financement des recours collectifs intentés notamment par les entités qualifiées, respectivement par les associations sans but lucratif pour le compte des consommateurs concernés.

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

Première série d'amendements gouvernementaux début 2022

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

La directive prévoit certaines mesures obligatoires reprises par les amendements gouvernementaux, parmi lesquelles l'on peut citer le champ d'application minimal de la procédure de recours collectif étendu aux domaines suivants : services financiers, énergie, télécommunications, santé et environnement.

Concernant les litiges transfrontaliers, lorsque le manquement allégué lèse ou est susceptible de léser les consommateurs dans différents États membres, le nouveau texte amendé prévoit que le recours collectif peut être intenté devant le Tribunal de Luxembourg par plusieurs entités qualifiées de différents États membres.

D'autres dispositions de la directive laissent aux États membres une certaine marge de manœuvre, voire propose des dispositions facultatives.

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

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

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

Tout en saluant le choix du gouvernement de soumettre cette question à une étude approfondie, notre chambre professionnelle se rallie dans ce contexte aux craintes émises par l'ULC consistant à se douter d'une charge lourde et coûteuse pouvant le cas échéant se révéler devenir une surprise désagréable en matière de recours extrajudiciaire.

Deuxième série d'amendements gouvernementaux fin 2022

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

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

Peut dans ce contexte être citée l'option désormais retenue pour le juge d'autoriser ponctuellement une association non agréée sur une base ad hoc aux fins de l'introduction d'une action représentative particulière. Notre chambre professionnelle se réjouit de ce choix.

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

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

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

Dans le même ordre d'idées est à accueillir la nouveauté en vertu de laquelle seront publiées intégralement et de manière anonymisée sur le site du ministère ayant la Protection des consommateurs dans ses attributions toutes les étapes déterminantes du processus.

Est également à saluer l'amendement qui encadre la possibilité pour les parties de demander un délai supplémentaire pour achever le processus extrajudiciaire du litige collectif.

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

La voie extrajudiciaire est encore potentiellement défavorisée, faute de dispositions par analogie à la procédure judiciaire qui soumet l'indemnisation des consommateurs au contrôle d'un liquidateur, dont les émoluments sont à charge de la partie qui succombe au litige. Tel n'est pas le cas pour l'accord extrajudiciaire, où le médiateur intervient seulement jusqu'à la conclusion de l'accord, ce que laisse en suspens la mise en œuvre d'un tel accord amiable,

notamment la vérification des demandes individuelles de réparation.

À part le cautionnement potentiel du mécanisme extrajudiciaire lié au financement de sa mise en œuvre, la CSL salue l'ensemble des efforts supplémentaires visant à faciliter l'action des consommateurs issus des amendements, tout en espérant l'aboutissement de la procédure législative permettant la transposition de la directive.

2.11. La protection des lanceurs d'alerte

Avis III/7/2022 relatif au projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union

Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

La CSL regrette que le présent projet de loi ne prévoit pas d'office une loi spéciale concernant la protection et les droits des salariés auteur de signalement.

À cette fin la CSL a élaboré une proposition de loi qui vise à introduire un Titre VIII « La protection des auteurs de signalements » sous le Livre II « Réglementation et conditions de travail » dans le Code du travail.

Néanmoins, la CSL salue le choix du gouvernement d'étendre le champ d'application matériel à toutes les dispositions de droit national et européen.

De plus, la CSL salue le fait que la protection soit accordée au plus large éventail possible de catégories de personnes. Elle rappelle qu'elle demande que les règles relatives à la protection des lanceurs d'alerte en ce qui concerne les salariés ayant un statut de droit privé, les apprentis, les stagiaires, et les étudiants travaillant pendant les vacances scolaires, soient protégés spécifiquement par des règles à introduire en parallèle du présent projet de loi dans le Code du travail. La CSL note que les cadres supérieurs tombent aussi sous le champ d'application personnel du projet d'avis sous rubrique.

Le projet de loi précise que les lanceurs d'alerte ont en premier lieu recours au signalement interne, sauf au cas où il existerait des éléments de contrariété, par exemple un risque de représailles ou l'absence de chances que soit remédié aux violations signalées.

La CSL estime que les signalements doivent pouvoir se faire par le biais de canaux de signalement interne, externe ou par la divulgation publique. Il est vrai que la directive encourage le signalement par le biais de la procédure interne, si possible, avant la procédure externe, néanmoins le choix final doit rester dans

les mains de l'auteur de signalement. Le projet de loi n'est pas formulé de manière suffisamment claire pour permettre d'affirmer que les auteurs du projet de loi entendent laisser le choix au lanceur d'alerte du canal interne ou externe pour sa dénonciation. Ce qui empêche l'auteur de signalement de pouvoir librement évaluer le degré de risque qu'il prend en signalant les violations.

En ce qui concerne les entités juridiques du secteur privé, l'obligation d'établir des canaux de signalement interne devrait être proportionnelle à leur taille et au niveau de risque que leurs activités présentent pour l'intérêt public. Or, le projet de loi ainsi que la directive prévoient un seuil de 50 salariés à partir duquel des canaux de signalement internes doivent être mis en place. La CSL estime que les entreprises de 15 salariés ou plus devraient être soumises à l'obligation d'établir des canaux de signalement interne, quelle que soit la nature de leurs activités. Le niveau du seuil établi par le projet de loi doit être modifié afin de l'adapter à la situation nationale en vigueur.

En outre, la CSL souligne l'importance d'un travail d'information du public concernant les types de signalements possibles, ceci afin d'assurer la bonne compréhension des conséquences que les signalements engendrent. Notamment, il est important d'expliquer les règles relatives à la confidentialité des signalements internes et externes par rapport à la divulgation publique.

Il est proposé de recourir aux autorités en place dans un grand nombre de domaines, c'est-à-dire l'ITM lorsqu'il s'agit de signalements de violations portant sur la législation du travail.

À cet égard, la CSL estime qu'un nouveau « Centre de traitement des signalements des lanceurs d'alerte » devrait être créé par une loi nationale afin de répondre aux conditions d'indépendance et d'autonomie de la directive, à l'image de la Commission nationale pour la protection des données ou du Centre pour l'égalité de traitement. La loi spéciale qui créera cette nouvelle autorité doit en fixer les missions, les attributions et la doter des moyens nécessaires.

Le projet prévoit une liste de représailles interdites à l'encontre d'un auteur de signalements, qui n'est pas exhaustive. La CSL estime que la liste des représailles devrait aussi inclure les menaces d'actions en justice pour non-respect des clauses de confidentialité ou de secret des affaires.

La loi sanctionne ainsi de nullité de plein droit non seulement des mesures prises unilatéralement, mais

aussi des stipulations contractuelles sanctionnant des représailles sous le couvert d'accord ou tendant à limiter préventivement la protection de la loi.

La CSL salue les dispositions prévoyant l'action en nullité, néanmoins elle propose d'y ajouter la procédure en ce qui concerne les actions en nullité des licenciements abusifs et la cessation de la violation.

2.12. Les conditions de travail transparentes et prévisibles

Avis III/66/2022 relatif au projet de loi portant modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ; 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Le présent projet de loi a pour objet la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Il est ainsi prévu d'insérer des dispositions ayant notamment trait à un élargissement des informations essentielles à transmettre aux salariés, apprentis, salariés détachés, salariés intérimaires, marins, fonctionnaires d'État, employés d'État, salariés d'État, fonctionnaires communaux, employés communaux et salariés des communes, en relation avec leurs conditions de travail, ainsi que les conditions de forme et les délais endéans lesquels ces informations doivent impérativement être transmises.

En ce qui concerne l'apprentissage, la CSL ne peut qu'approuver les modifications visant une meilleure information de l'apprenti concernant ses droits et obligations découlant de son statut. Néanmoins, elle craint que les nouveaux modèles ne soient pas encore prêts lors de l'entrée en vigueur des dispositions sous avis. De plus, la CSL déduit du projet de loi que l'apprenti doit non seulement être informé sur le fait que, une fois diplômé, il sera soumis à une convention collective, mais aussi sur le fait si, pendant sa formation, une convention collective s'applique à lui.

S'agissant des contrats à durée indéterminée, il est inséré un nouveau principe selon lequel les parties peuvent, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, prévoir que le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail. Dès lors que

les parties en conviennent ainsi, ils doivent le mentionner dans le contrat de travail.

La CSL estime que la liberté du salarié de déterminer son lieu de travail, qui peut aussi se trouver à l'étranger, entraîne des conséquences sur quel sera le pays d'affiliation en ce qui concerne la sécurité sociale du salarié et où est-ce qu'il faudra payer les impôts dus par le salarié et l'employeur. De plus, la CSL rappelle que l'employeur doit remplir ses obligations en matière de santé et sécurité au travail peu importe le lieu de travail choisi par le salarié. Néanmoins, dans la pratique il sera difficile d'assurer la santé et sécurité du salarié s'il se trouve dans un lieu très éloigné de l'employeur.

En outre, une nouvelle procédure est ajoutée concernant la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Le salarié peut demander de convertir son contrat de travail à l'expiration de la période d'essai s'il travaille depuis au moins six mois pour un même employeur et la fréquence à laquelle une telle demande peut être introduite est strictement encadrée à raison d'une fois tous les douze mois. L'employeur a un mois pour répondre à la demande du salarié et devra justifier sa décision en cas de refus.

La CSL tient à préciser que, même sans encadrement juridique, le salarié a toujours eu la possibilité de demander la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Le fait d'encadrer strictement à une fois tous les douze mois la demande de transformation semble donc plus une limite qu'une opportunité pour le salarié. En effet, le délai de douze mois et l'ancienneté de six mois sont un frein pour le salarié avec un CDD plus court que six mois puisqu'ils sont exclus de cette procédure et ne pourront donc jamais demander la transformation de leur contrat de travail en durée indéterminée. De même, le salarié avec un contrat à durée déterminée de douze mois n'aura qu'une seule possibilité de demander la transformation de son contrat. De plus, bien que le délai de six mois soit repris de l'article 12 de la directive, rien n'empêche le législateur de mettre en place un délai plus favorable au salarié telle que prévu par l'article 20 de ladite directive.

Dans le même esprit, le projet de loi insère une nouvelle procédure dans le Code du travail afin de demander la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, respectivement d'un contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à temps partiel. Le commentaire de l'article précise que la demande est réservée au salarié qui a travaillé depuis au moins six mois auprès du même employeur et qu'elle ne peut être formulée qu'après l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue au contrat. La fréquence à laquelle une telle demande peut être introduite est strictement encadrée, à raison d'une fois tous les douze mois, pour éviter d'imposer une charge trop lourde pour les employeurs en cas de multitude de demandes de la part des salariés.

La CSL exprime son regret en ce qui concerne la limite de fréquence avec laquelle un salarié peut demander un changement de son rythme de travail. En effet, la limite de douze mois ne tient absolument pas compte des situations qui peuvent survenir dans la vie quotidienne et qui peuvent justifier d'un besoin de changement rapide du rythme de travail.

En conclusion, la CSL déplore le retard avec lequel le gouvernement propose la mise en œuvre de la directive. En effet, en vertu de ladite directive, les États membres auraient dû s'y conformer au plus tard le 1^{er} août 2022. En outre, elle regrette vivement qu'aucune discussion n'ait eu lieu avec les partenaires sociaux quant à la mise en œuvre de cette directive au Luxembourg.

À ce stade et eu égard à toutes ces remarques, la CSL n'a pas marqué son accord au présent projet de loi.

2.13. L'obligation scolaire

Avis III/22/2022 relatif au projet de loi 1^o relative au droit à l'enseignement et à l'obligation scolaire ; 2^o portant modification de la loi modifiée du 18 mars 2013 relative aux traitements de données à caractère personnel et 3^o portant abrogation de la loi modifiée du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire.

Ce projet entend allonger la durée de la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans. Elle peut toutefois se terminer avant cet âge, à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études secondaires ou de la formation professionnelle.

La CSL s'oppose à l'extension de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans car elle prive le jeune de 16 ans de la possibilité d'aller travailler et de de cotiser en vue de sa retraite. Elle constitue dès lors, aux yeux de la CSL, une entrave à la liberté personnelle de l'individu. De plus, l'extension de la scolarité obligatoire à 18 ans risque d'engendrer des problèmes juridiques en mettant la législation relative à l'éducation nationale en conflit avec le Code du travail.

Le projet introduit un droit au retour à l'enseignement permettant au jeune ayant quitté le système scolaire sans diplôme de bénéficier jusqu'à l'âge de 25 ans d'une durée complémentaire de formation ayant pour but de l'amener vers une qualification. La CSL demande que l'offre de formations qualifiantes au sein des structures de formation publiques pour adultes soit élargie pour conférer une portée réelle à ce droit.

Les auteurs du texte entendent l'allongement de l'obligation scolaire comme un moyen de lutter contre le décrochage scolaire et le chômage des jeunes non-diplômés. Le projet prévoit que les jeunes menacés d'exclusion scolaire bénéficient d'un encadrement psychosocial et d'un accompagnement individuel dans des structures d'apprentissage alter-

natives. La CSL déplore toutefois qu'il n'existe pas de concept clair quant à la prise en charge des jeunes.

Nous rappelons que l'objectif des voies de scolarisation alternatives doit rester la qualification des jeunes et leur réinsertion dans l'enseignement ordinaire. Elles ne doivent en aucun cas servir à caser les jeunes de manière temporaire dans une mesure sociale. La CSL s'oppose en outre à ce que la gestion des structures alternatives de scolarisation soit sous-traitée à des organismes privés faute de ressources étatiques suffisantes.

La CSL doute que l'allongement de l'obligation scolaire sache régler le problème de l'abandon scolaire, car les problèmes scolaires qui poussent les jeunes à quitter l'enseignement à 16 ans ont souvent leur origine à l'enseignement fondamental. Partant, il nous paraît indiqué d'investir plutôt dans la recherche de méthodes didactiques alternatives et de pédagogies préventives de l'échec scolaire que d'entrevoir un allongement de la scolarité obligatoire. À nos yeux, il est incontournable d'agir en amont des problèmes d'échec et de démotivation scolaires et se doter des ressources et des moyens nécessaires pour maintenir les élèves dans l'enseignement jusqu'à l'obtention d'une qualification scolaire. Cela inclut l'engagement de personnel qualifié au niveau de l'enseignement fondamental.

Elle propose de réformer également d'autres dispositifs susceptibles de favoriser le décrochage scolaire, comme le système d'orientation scolaire et le système d'évaluation et de promotion au cycle inférieur. Elle demande que le MENJE renforce les activités d'appui et de rattrapage au niveau de l'école fondamentale notamment pour rattraper les retards scolaires engendrés lors de la crise sanitaire.

En parallèle, il lui paraît essentiel d'offrir plus de perspectives aux jeunes qui ont quitté le système scolaire sans diplôme, de promouvoir les voies de la 2^e chance et de développer massivement les possibilités de qualification pour adultes et ceci à la fois en

formation plein temps, en formation continue et en cours d'emploi.

La Chambre des salariés craint que le projet de loi soit avant tout une tentative d'embellir les chiffres du décrochage scolaire et refuse son accord au projet de loi.

2.14. L'organisation de l'enseignement supérieur

Avis III/88/2022 relatif au projet de loi ayant pour objet l'organisation de l'enseignement supérieur et portant modification : 1^o du Code du travail ; 2^o de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ; 3^o de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg ; 4^o de la loi du 31 juillet 2020 portant organisation d'études spécialisées en médecine à l'Université du Luxembourg

Le projet de loi a pour objet principal de réviser le cadre général de l'enseignement supérieur et les dispositions relatives à la mise en œuvre et à la procédure d'accréditation des programmes d'études menant au brevet de technicien supérieur (BTS) et aux programmes de bachelor et master offerts par les établissements d'enseignement supérieur spécialisés accrédités.

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

Dans son avis, la Chambre des salariés a toutefois formulé les observations principales découlant de son analyse du projet.

En premier lieu, la CSL regrette l'absence d'un échange en amont de l'élaboration de ce projet entre le MESR et les partenaires sociaux et autres acteurs clés du monde socio-économique. Une réforme d'une telle envergure aurait mérité un débat plus large et une implication de toutes les parties concernées.

La CSL déplore ensuite que le projet de loi manque de créer la base légale pour organiser les programmes d'études menant au BTS et aux grades de bachelor et master sous contrat d'apprentissage.

Les chambres professionnelles revendiquent de longue date l'introduction de formations supérieures duales pour répondre d'une part à une demande du marché de l'emploi et pour offrir d'autre part des perspectives de qualification supérieure aux élèves issus du système de la formation professionnelle conformément à un modèle en escalier (Stufenmodell). La CSL insiste d'ailleurs sur la nécessité d'ouvrir l'accès aux BTS aux détenteurs d'un diplôme

d'aptitude professionnelle (DAP) ayant accompli les modules préparatoires.

La CSL rappelle que dans son avis du 1^{er} mars 2021, le Conseil économique et social avait également proposé d'ouvrir l'enseignement supérieur à la formation sous contrat d'apprentissage. Elle souligne que des BTS et bachelors en formation duale sont actuellement offerts dans des établissements d'enseignement supérieur en Grande-Région. Elle regrette que la base légale pour organiser de telles formations sous contrat d'apprentissage au Luxembourg fasse toujours défaut.

Le modèle de BTS « en alternance » introduit par le projet de loi ne correspond nullement aux revendications des chambres professionnelles et ne comporte aucun des avantages qu'un système de formation professionnelle sous contrat d'apprentissage présente pour les formés, ni aucun dispositif d'assurance qualité concernant l'enseignement pratique en milieu professionnel. Nous estimons qu'il convient de fixer dans le texte légal une procédure pour l'octroi du droit de former aux organismes de formation, comportant l'obligation pour les encadrants en entreprise de suivre une formation des tuteurs. Le dispositif du droit de former devrait s'aligner sur celui qui est applicable dans le système de la formation professionnelle initiale.

La Chambre des salariés ne peut approuver que les élèves inscrits dans un BTS « en alternance » soient pénalisés par un système d'indemnisation des stages moins favorable que dans le cas d'un BTS normal. Elle critique également que l'indemnité de stage minimale prévue par le Code du travail est insuffisante pour des stages prestés dans le cadre de programmes d'études relevant de l'enseignement supérieur.

La CSL déplore en outre l'absence de dispositions permettant d'organiser des programmes de l'enseignement supérieur (BTS, bachelors, masters) en formation continue. L'accès des salariés à des voies de qualification permettant de concilier études et emploi n'est pas uniquement un impératif de notre chambre professionnelle, mais également un principe prôné par les institutions européennes. Un système d'apprentissage tout au long de la vie devrait permettre à tout un chacun d'étudier de manière flexible, de valider progressivement un programme d'études et de profiter pleinement des potentialités de la validation des acquis de l'expérience.

Notre chambre professionnelle voit finalement d'un œil critique l'attitude protectionniste qui sous-tend le projet de loi. Elle ne peut se défaire du sentiment que l'intention du MESR est de procurer à l'Université du Luxembourg et aux lycées le monopole de l'enseignement supérieur et d'écarter les autres acteurs en imposant des conditions d'accréditation excessivement élevées. Ainsi les chambres professionnelles ont signalé dans leur lettre commune qu'un cadre

d'accréditation trop sévère « va à l'encontre des grands défis de notre société, voire de l'économie où les entreprises peinent à recruter du personnel qualifié et où il est essentiel de pouvoir proposer de manière flexible une offre d'enseignement diversifiée et en adéquation avec les compétences. »

La Chambre des salariés marque son désaccord et demande le retrait de l'actuelle version du projet de loi.

3. LES NOTES ET PRISES DE POSITION

3.1. Le Panorama social

Au travers son Panorama social, la Chambre des salariés présente une analyse annuelle de la situation économique et sociale du Grand-Duché. Cette publication rassemble des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permettant de livrer non seulement une vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays, mais aussi de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

Si le Grand-Duché est l'un des pays les plus développés au monde, force est de constater que sa richesse se trouve toujours et encore (plus) inégalement répartie au sein de la population et que le taux de risque de pauvreté a nettement progressé au fil des années. Le Luxembourg, malgré un dynamisme économique inégalé en Europe, même en temps de crise sanitaire, ne parvient pas à réduire, ni même à juguler ces dérives inégalitaires qui, à force de persister et de se renforcer, risquent à terme de nuire à la cohésion sociale.

Concernant l'emploi, celui-ci a progressé d'année en année, même en période de pandémie qui met à mal toutes les économies mondiales. Ainsi, au sein de la zone euro, le Luxembourg est l'un des rares pays à connaître une création d'emplois ininterrompue depuis le début du XXI^e siècle, avec un léger fléchissement du taux de croissance annuel de l'emploi pour seul indice d'un contexte macroéconomique défavorable. De même, le taux de chômage, qui a explosé en 2020 sous les effets de mesures de confinement et de restriction des activités, a connu en 2021 une forte diminution pour retomber sous son niveau d'avant-crise sanitaire.

Toutefois, tout n'est pas rose sur le marché de l'emploi. Force est de constater qu'une part importante de demandeurs d'emploi sont à la recherche d'un nouveau poste de travail depuis plus d'un an : ce sont ainsi, selon les données de l'ADEM, un chômeur sur deux qui n'a pas pu tirer profit de l'amélioration.

Pire encore, cette proportion augmente d'année en année depuis 2007.

Concernant les conditions et la qualité de l'emploi, l'année 2020 restera marquée par la pandémie et ses répercussions. Aussi, comme le révèle l'indice *Quality of Work Index*, l'évolution de la qualité du travail s'est encore détériorée en 2021, avec des indicateurs de bien-être au travail au plus bas depuis le lancement de cette enquête.

Par ailleurs, on assiste à l'émergence d'un nouveau clivage au sein de la classe laborieuse : entre télétravailleurs réguliers et ceux qui sont contraints de se rendre physiquement sur leur lieu de travail quotidiennement. Pour les premiers, si le travail à distance a des avantages non négligeables, il n'est pas forcément la panacée miraculeuse permettant d'améliorer le bien-être au travail du fait notamment des risques de surcharge de travail et de surexposition aux communications numériques accrues.

Par ailleurs, le Panorama social place, sur base de travaux de recherche de l'Université du Luxembourg, la focale sur une thématique particulière : l'enquête COME-HERE permet d'évaluer l'impact de la pandémie (et des mesures censées en atténuer l'impact sur les ménages) sur le risque de pauvreté et les inégalités à différents moments de l'année 2021.

Un autre encadré vient apporter un éclairage sur un aspect qui reste méconnu, voire négligé, du grand public : la Grande Région. En effet, le Luxembourg se situe au centre (dans tous les sens du terme) de cette zone de coopération transfrontalière et celle-ci a un impact considérable sur la vie quotidienne d'une grande partie des habitants du Grand-Duché. Les données de ce second encadré retracent donc comment les différents versants ont évolué au cours des dernières années en matière de population, d'activité économique, d'emploi et chômage ou encore d'inégalités et pauvreté.

3.2. Les résultats de la 10^e enquête du *Quality of Work Index*

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

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

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

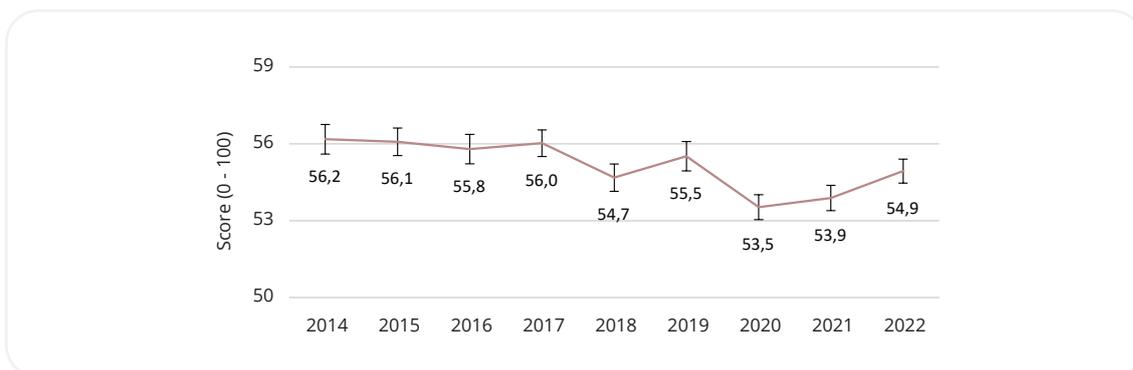
L'enquête s'adresse aussi bien aux salariés qui résident au Luxembourg qu'aux frontaliers qui résident en Belgique, en France ou en Allemagne. Entre juin et septembre 2022, un échantillon représentatif basé sur les données de la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS) de 2 696 personnes âgées de 16 à 64 ans ayant un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine a participé à l'enquête.

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

I. La qualité du travail au Luxembourg en 2022

La comparaison est faite sur les 9 dernières années (2014 à 2022). L'indice global de qualité du travail augmente à nouveau légèrement par rapport à 2021 (54,9 points contre 53,9). La valeur se situe ainsi au niveau de 2018, mais n'atteint pas les meilleurs scores des années 2014 à 2017.

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

La reprise relative de l'évaluation de la qualité du travail se fait par exemple remarquer chez les travailleurs les plus âgés (55 +), dont la valeur passe de 51,8 à 53,9. Il en va de même pour le groupe des parents isolés dont le score évolue de 49,9 à 54,3. Aussi, les salariés du secteur « Information et communication » voient la qualité de travail encore s'améliorer pour passer de 57,3 à 58,6. Les dirigeants, cadres de direction et gérants qui font partie du groupe de répondants dont l'évaluation de la qualité de travail est des plus positives voient néanmoins leur situation stagner (59,6 en 2021 et 59,5 en 2022).

De l'autre côté, ce sont les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (43,7), les salariés avec des horaires atypiques (51,7), ceux du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (51,8) qui obtiennent les valeurs les plus faibles.

En comparant la catégorie des répondants faisant du télétravail en 2017 avec ceux des années 2020 à 2022, on constate que l'évaluation de la qualité du travail s'est stabilisée. Cependant, les travailleurs sur site qui ne font donc pas de télétravail ont vécu une détérioration de leur qualité de travail en 2020 et en 2021 (par rapport à 2017) suivi d'une amélioration en 2022 (53,4 sur 100) sans retrouver le niveau de 2017 (55,9 sur 100). La détérioration de l'évaluation de la qualité générale du travail entre 2019 et 2020 s'est faite au détriment des travailleurs qui ne pratiquaient pas le télétravail, et cet écart entre télétravailleurs et les autres n'a pas pu être comblé en 2022, l'année suivant la pandémie.

En général, la situation en termes d'évaluation de la qualité du travail s'est donc légèrement améliorée par rapport aux deux années précédentes, marquées par la pandémie de coronavirus, avec des scores de bien-être qui se rétablissent tout en restant à un niveau bas, mais avec des niveaux de satisfaction et de motivation au travail qui ne connaissent pas d'amélioration notable.

En outre, le déséquilibre perçu entre la vie privée et la vie professionnelle ne cesse d'augmenter et, en 2022, considérée comme une période d'inflation économique, le niveau de satisfaction à l'égard du revenu n'a jamais été aussi bas. Les problèmes de santé physique ont également atteint un niveau record.

Si, d'une part, le niveau d'autonomie au travail et de participation à la prise de décision au sein de l'entreprise est toujours au plus bas, les possibilités de formation et de carrière ont atteint l'un des niveaux les plus élevés depuis le début des enquêtes QoW, et, d'autre part, l'attitude selon laquelle il doit être difficile de changer d'emploi est de moins en moins répandue.

II. Expériences avec le télétravail dans l'après crise-sanitaire

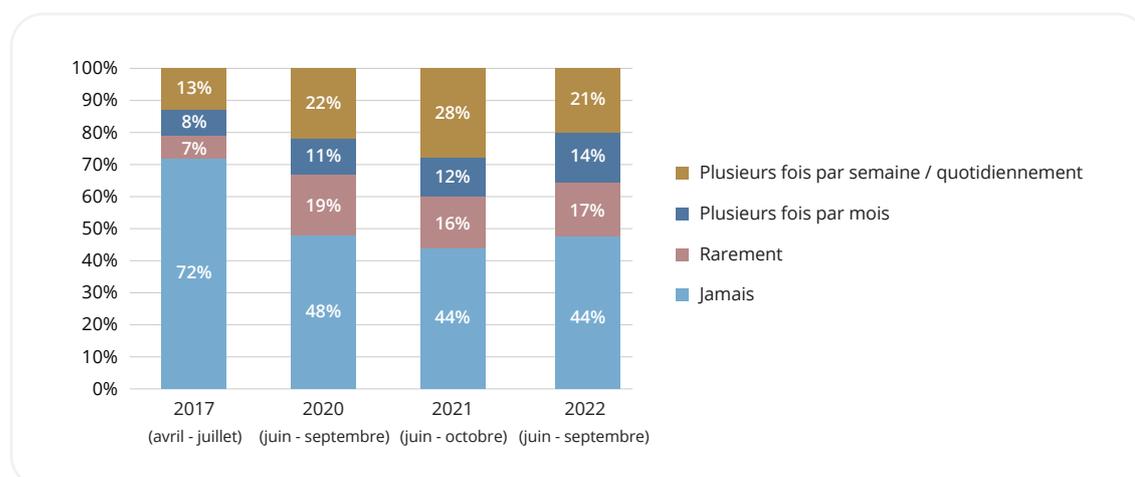
1. L'évolution du recours au télétravail

En 2020, avec le début de la crise sanitaire, le télétravail s'était massivement imposé et restait fréquent après la phase de confinement généralisé (entre fin mars et fin mai), avec 33% des salariés interrogés y ayant recours au moins plusieurs fois par mois. En 2017, la part de télétravailleurs réguliers était encore de 21%¹.

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

Et en 2022, avec la fin de la pandémie de coronavirus, s'il y a une légère diminution de la fréquence du télétravail, on ne peut toutefois pas parler d'un retour à la situation d'avant la crise. En effet, 35% des personnes interrogées ont toujours pratiqué le télétravail cette année-là, que ce soit quotidiennement ou plusieurs jours par semaine (21%) ou plusieurs fois par mois (14%).

Figure 2 : Évolution du recours au télétravail entre 2017 et 2021



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

1 CSL (2018) : Chambre des salariés du Luxembourg, Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg, dans : BetterWork, N°6/2018. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/02/better-work-n_6-2018.pdf).

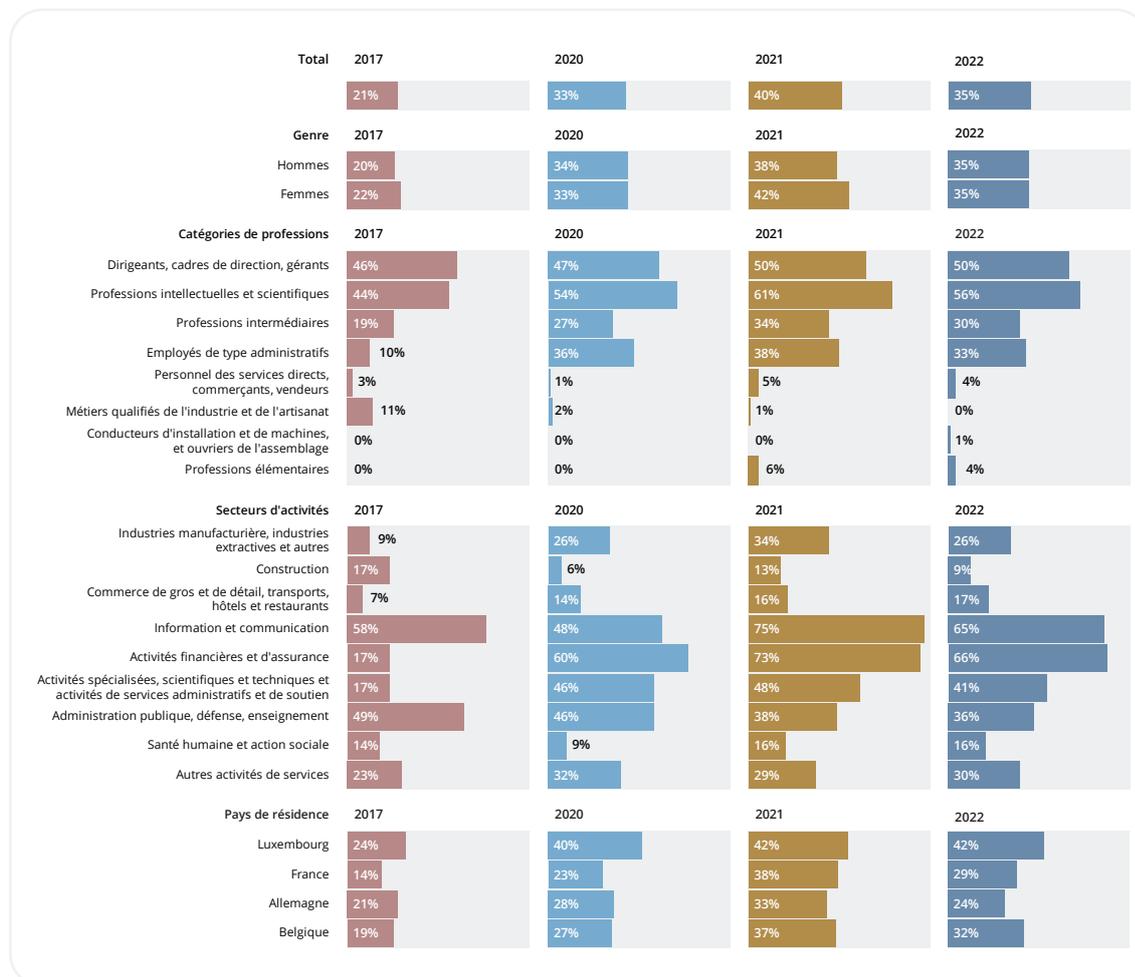
2. Quels groupes de travailleurs sont les plus concernés par le télétravail ?

Si en 2021, par rapport à 2020, on observait une augmentation relative de l'utilisation du télétravail en faveur des femmes par rapport aux hommes, en 2022, l'égalité est rétablie.

Dans les groupes professionnels « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage » il n'y a pas eu de différence significative dans le recours au travail à domicile entre 2017 et 2022. Néanmoins chez les salariés appartenant au « personnel des services directs et de la vente » et les professions élémentaires on peut observer un petit changement avec l'apparition du télétravail en 2021, maintenu en 2022 du moins avec 4% pour ces deux groupes.

La part des dirigeants, cadres de direction et gérants travaillant à domicile (50%) n'a pas changé de manière significative par rapport à 2017. En 2022, il y a eu une légère diminution du recours au télétravail parmi les professions intellectuelles et scientifiques (-5%) pour atteindre 56% et les professions intermédiaires (-4%) pour atteindre 30%, ainsi que les employés administratifs (-5%) pour atteindre 33%. Globalement, dans les groupes des employés administratifs et des professions intermédiaires, on observe une nouvelle tendance depuis la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs ayant triplé dans le premier groupe et presque doublé dans le second.

Figure 3 : Recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs entre 2017 et 2022



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

Concernant les secteurs économiques, force est de constater que par rapport à 2017, le recours au télétravail a triplé dans l'industrie (de 9% en 2017 à 26% en 2022), doublé dans le commerce de détail, transports, hôtels et restaurants (de 7% en 2017 à 17% en 2022), plus que doublé dans le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (de 17% en 2017 à 41% en 2022) et presque multiplié par 4 (!) dans le secteur des activités financières et d'assurance (de 17% en 2017 à 66% en 2022). S'il est vrai qu'entre 2021 et 2022 il y a un léger recul dans la plupart des secteurs, cette forme

d'organisation du travail est devenue incontournable dans de nombreuses entreprises. Alors que dans le secteur de l'information et de la communication, de nombreux salariés faisaient déjà du télétravail au moins plusieurs fois par mois avant la pandémie (58% en 2017 contre 65% en 2022), la régularité a encore augmenté et il y a désormais plus de personnes qui font du télétravail plusieurs fois par semaine que plusieurs fois par mois.

Une autre comparaison montre une évolution intéressante. En 2020, nous avons vu que ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui profitent du télétravail. En 2021, avec le maintien des règles dérogatoires pour les frontaliers en matière d'impôts et de sécurité sociale, nous avons pu observer que les frontaliers avaient presque rattrapé leur retard sur les résidents. Cependant, en 2022, cette évolution a été freinée et le nombre de frontaliers pratiquant le télétravail a de nouveau diminué par rapport aux résidents (40%) pour atteindre à nouveau 29% chez les frontaliers français (38% en 2021), 24% chez les frontaliers allemands (33% en 2021) et 32% chez les frontaliers belges (37% en 2021).

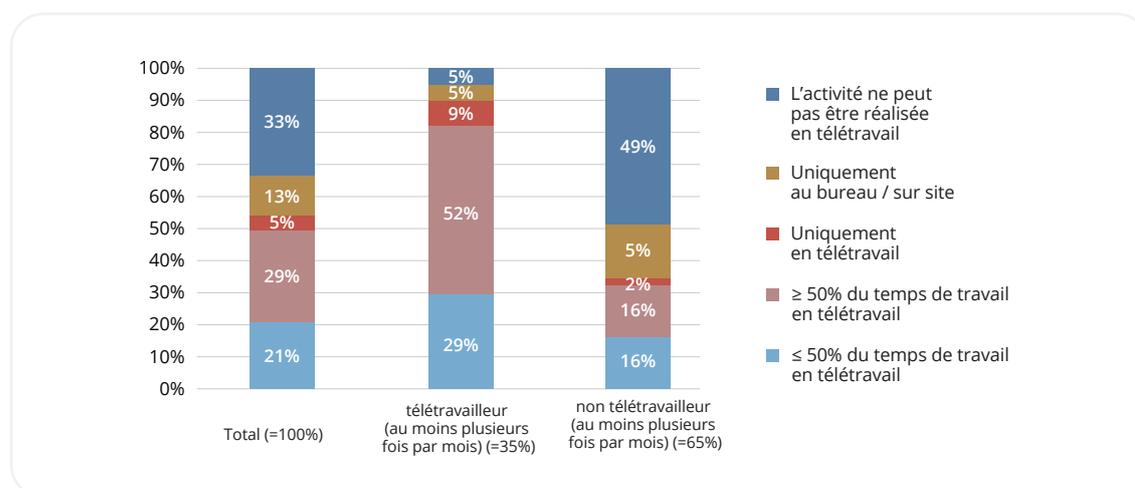
III. Les salariés veulent apporter des changements à leur équilibre vie privée – vie professionnelle

1. Le souhait d'augmenter le temps du télétravail

À la question de savoir s'il est possible de faire leur activité professionnelle en télétravail et si oui combien de temps y passer, il apparaît que si un tiers des participants à l'enquête ont répondu que leur activité ne serait pas « télétravaillable », la moitié des personnes interrogées veulent une forme de travail « hybride », dont 29% souhaiteraient télétravailler plus de la moitié du temps et 21% préféreraient travailler moins de la moitié du temps à domicile.

5% souhaiteraient même travailler exclusivement en télétravail et 13% des personnes interrogées indiquent qu'elles préféreraient travailler exclusivement au bureau dans l'entreprise si elles avaient le choix.

Figure 4 : Temps de travail souhaité en télétravail



Données : QoW 2022 ; graphique : CSL

En ne regardant que ceux qui ont fait régulièrement du télétravail en 2022 (quotidiennement, ou plusieurs fois par semaine, ou plusieurs fois par mois), 5% pensent que l'activité ne se prête pas au télétravail et 5% ne veulent plus que travailler de leur bureau. Cela fait donc 10% qui font actuellement du télétravail contre leur gré et qui s'expriment contre la continuation du télétravail. Or, dans ce groupe de télétravailleurs, une grande majorité de 90% souhaitent conserver cette forme de travail, 9% souhaitent même travailler exclusivement à domicile, 52% souhaitent télétravailler plus de la moitié de leur temps et 29% moins de la moitié de leur temps.

Les plus friands du télétravail se trouvent plutôt parmi les 25-44 ans, les frontaliers, les professions intellectuelles et scientifiques, les salariés des secteurs « information et communication » et « activités financières et d'assurance ».

L'engouement pour le télétravail est tel que même dans le groupe de ceux qui n'ont pas fait du télétravail en 2022 (réponses : « jamais » et « rarement »), 32% souhaitent une forme de travail « hybride » en alternant

jours de travail sur site de l'employeur et jour en télétravail, dont 16% veulent travailler plus de la moitié du temps de chez eux et 16% moins de la moitié du temps. 2% aimeraient même travailler uniquement à distance. Ce sont donc au total 34% des personnes interrogées dont l'employeur s'oppose à leur souhait de télétravailler.

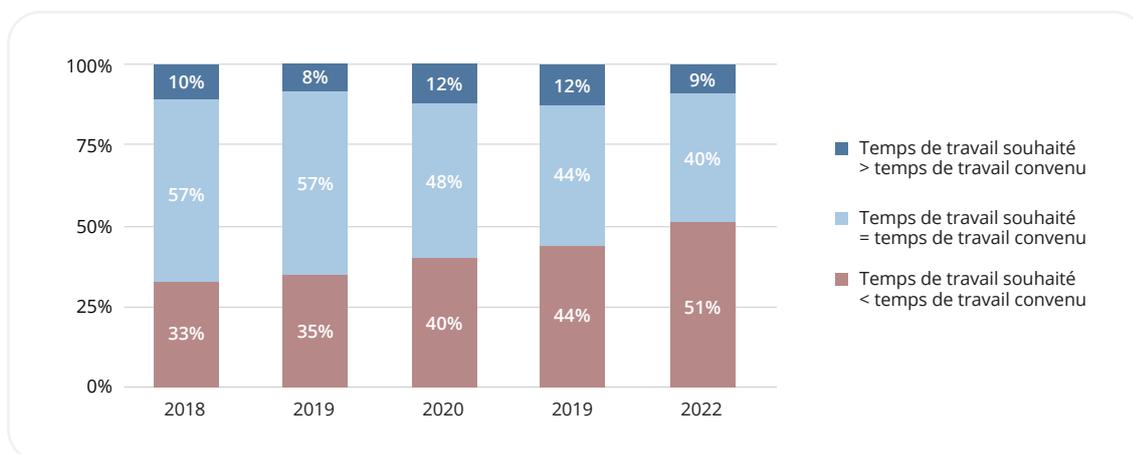
La moitié (49%) des interrogés du groupe des non-télétravailleurs reconnaissent néanmoins que leur activité n'est pas télétravaillable, et 17% expriment le souhait de travailler uniquement sur site de l'employeur.

Globalement, force est de constater que le télétravail est très populaire parmi les salariés du Luxembourg, et que beaucoup souhaitent étendre leur temps de télétravail ou peuvent s'imaginer travailler à domicile, même si ce n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela indique que pour la plupart des personnes interrogées, les avantages du télétravail l'emportent sur ses inconvénients (porosité entre la vie privée et la vie professionnelle, temps de travail en plus, isolement...), comme la réduction du temps et des coûts de déplacements, des horaires plus souples, plus d'autonomie dans l'organisation du travail, l'absence des désagréments liés aux bureaux « open space » (manque d'intimité, la proximité et le bruit) etc.

2. Le souhait de réduire le temps de travail hebdomadaire

La tendance de vouloir travailler moins d'heures par semaine s'est renforcée au cours des dernières années, puisque la part de ceux dont le temps de travail hebdomadaire souhaité se situe en dessous de leur temps de travail hebdomadaire contractuel est désormais de 51% (par rapport à 33% en 2018).

Figure 5 : Temps de travail convenu face aux attentes des salariés



Données : QoW 2018 – 2022 ; graphique : CSL

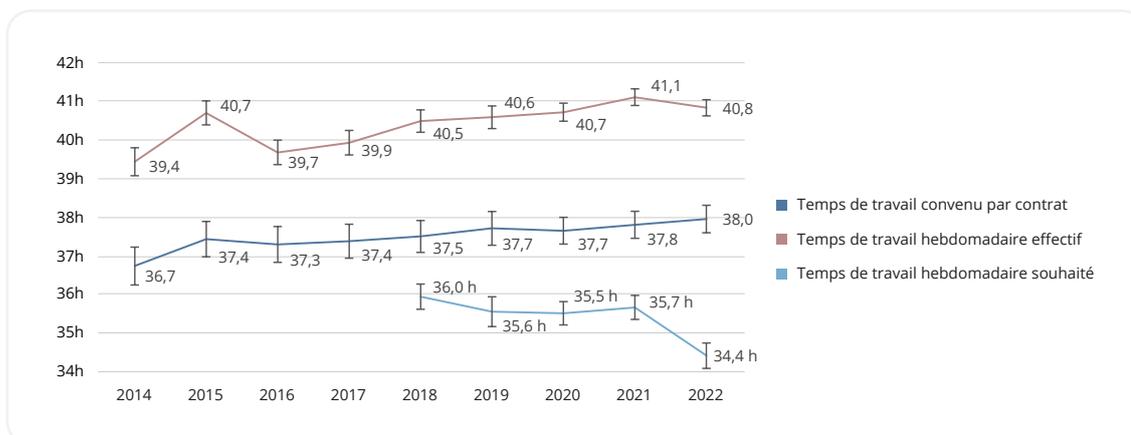
Si l'on ne considère que les travailleurs à temps plein, la proportion est de 56% qui souhaitent travailler moins et de 6% qui souhaitent travailler plus, et pour les travailleurs à temps partiel, la proportion est de 22% qui souhaitent travailler moins et de 25% qui souhaitent travailler plus d'heures que ce que prévoit leur contrat.

En comparant différents groupes de salariés par rapport au temps de travail souhaité, on constate que le souhait de travailler moins concerne plus les 25-34 ans (58%) et les 35-44 ans (54%) que les plus jeunes ou les plus âgés, plus les employés de type administratifs (56%), les professions intellectuelles et scientifiques (55%) et les professions intermédiaires (53%), plus les travailleurs des secteurs « activités financières et d'assurance » (58%), « santé humaine et action sociale » (57%) et « industrie » (56%). Il n'y a néanmoins pas de différence significative entre résidents et frontaliers.

Si l'on comparait le nombre d'heures de travail souhaitées en se basant sur le nombre réel d'heures hebdomadaires et non sur le nombre d'heures contractuelles, le pourcentage de personnes souhaitant travailler moins grimperait même à 71% et celui de personnes souhaitant travailler plus serait de 7%.

Nous venons de voir que le souhait de travailler moins est partagée par une part de salariés de plus en plus grande. Or, en même temps le nombre moyen d'heures qu'ils souhaitent passer au travail diminue, passant de 35,7 heures à 34,4 heures en moyenne.

Figure 6 : Évolution du temps de travail contractuel, effectif et souhaité



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

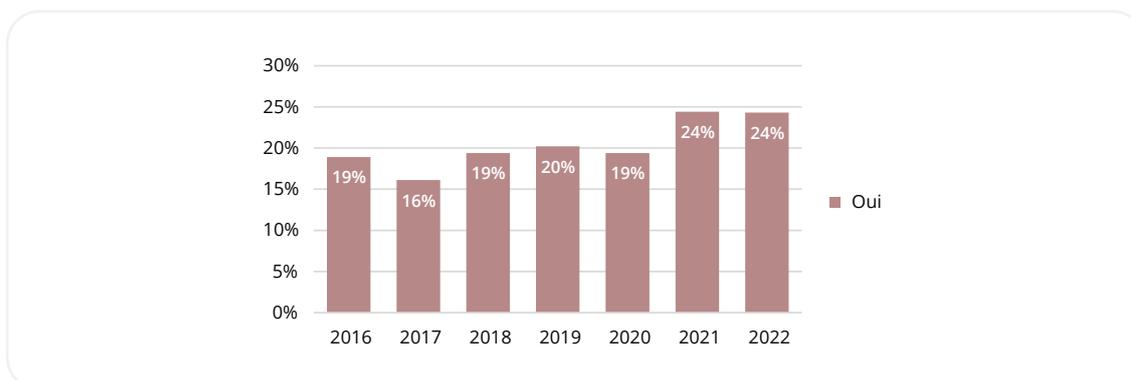
Bien que la tendance à l'allongement de la durée de travail contractuelle se poursuive (avec surtout une augmentation des heures contractuelles chez les femmes), la tendance progressive de ces dernières années à l'allongement de la durée de travail hebdomadaire effective enregistre un léger recul en 2022. Est-ce le signe d'un désengagement ?

Aujourd'hui encore, environ un tiers des femmes travaillent à temps partiel, avec tous les inconvénients que cela comporte. La tendance selon laquelle les hommes (qui travaillent à 95% à temps plein) souhaitent des semaines de travail de plus en plus courtes est toutefois de plus en plus forte, mais souvent ils ne franchissent pas le pas.

3. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche

L'une des observations les plus frappantes de la précédente enquête *Quality of Work Index* de 2021 était que le pourcentage de salariés ayant répondu « oui » à la question de savoir s'ils avaient l'intention de changer de travail dans un avenir proche avait considérablement augmenté pour atteindre 24%. Or, cette année encore, le pourcentage de ceux qui ont l'intention de changer d'emploi reste stable à 24%.

Figure 7 : Évolution de l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche



Données : QoW 2016 – 2022 ; graphique : CSL

L'intention de changer prochainement d'emploi se retrouve le plus souvent chez les jeunes travailleurs de 16 à 34 ans, dans les professions intellectuelles et scientifiques, les professions manuelles dans l'artisanat et dans l'industrie, et plus chez les salariés étrangers que les travailleurs luxembourgeois. Les secteurs les plus touchés sont le « commerce de gros et de détail, les transports, les hôtels et restaurants » et les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien ». Parmi les répondants insatisfaits du nombre d'heures de travail, ce qui se traduit principalement par le souhait de travailler moins, mais parfois aussi plus, le désir de changer de travail est le plus marqué.

3.3. La Conférence sur l'avenir de l'Europe

Le 9 mai 2021, les institutions de l'Union européenne (UE) ont officiellement lancé la Conférence sur l'avenir de l'Europe. Tous les Européens, parties prenantes et représentants de la société civile, sont invités à participer et à s'exprimer sur les orientations politiques qu'ils souhaitent donner à l'UE.

Dans ce contexte, la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) et le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) ont proposé une série de conférences thématiques pour débattre de ce thème.

À la suite de ces conférences, la CSL a élaboré une note reprenant les conclusions des débats.

La contribution de la CSL se concentre sur certains aspects de la construction européenne qui concernent plus particulièrement les ressortissants de la CSL, à savoir les salariés, les retraités et les apprentis : politique sociale et santé publique, gouvernance économique européenne, transitions écologique et digitale et éducation.

La CSL estime qu'un des éléments-clés pour mettre en œuvre une politique sociale progressive est le dialogue social au niveau européen et national qui constitue un atout certain pour le développement social et économique. Il doit être promu non seulement dans les textes (recommandations), mais également par des actions concrètes.

Ainsi, sous la coupe du pacte de stabilité et de croissance (PSC) et de la Procédure des déséquilibres macro-économiques, mis en œuvre par des programmes de stabilité et de croissance et des plans de réforme nationaux, les recommandations européennes négligent, voire provoquent des déséquilibres macrosociaux.

La CSL estime qu'une réforme du cadre de la gouvernance économique et du pacte de stabilité et de croissance (PSC) s'impose; une réforme qui permettrait de mieux prendre en compte les fortes divergences qui existent aux niveaux budgétaire, économique, écologique et social entre les différents États. La nouvelle gouvernance devrait inclure des objectifs et trajectoires d'ajustement budgétaire, spécifiques à chaque pays. Les gouvernements devraient avoir la possibilité de s'écarter temporairement des valeurs de référence, notamment en matière de déficit public.

Le socle européen des droits sociaux (SEDS) énonce vingt principes et droits donnant accès à de meilleures conditions de vie et de travail. Or, s'il constitue une initiative louable et nécessaire, et a entraîné un certain nombre de bonnes initiatives, le SEDS n'a pas de valeur juridique contraignante, même si le plan d'action sur le socle porte sur des actes juridiques plus concrets. Dans ce contexte, la CSL est d'avis

qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre les droits sociaux et les droits économiques.

Notre Chambre propose d'intégrer une série d'indicateurs et de critères sociaux à respecter obligatoirement et permettant de reconnaître des déséquilibres sociaux existants ou en train de se former ; mais également d'introduire une procédure de déséquilibres sociaux visant l'évaluation détaillée des performances des différents États dans le domaine social.

La CSL soutient l'idée de mettre les objectifs de plein emploi et de transition écologique au même niveau que la stabilité des prix dans le mandat de la BCE.

Il convient toutefois de noter que l'injection énorme de liquidités et les taux d'intérêts extrêmement bas ne se traduisent pas dans une augmentation de la croissance, de l'emploi et des salaires et ont même renforcé les inégalités. Des transferts directs aux ménages auraient un impact plus important sur l'économie réelle et sur les prix à la consommation. L'intégration des prix du logement, à l'aide de « l'indice des prix des logements occupés par leur propriétaire », dans le calcul de l'inflation, reflèterait mieux l'effet de la politique monétaire et son impact sur les budgets des ménages.

L'intégration des facteurs liés au climat dans l'évaluation de la politique monétaire est également importante. Néanmoins, la taxinomie environnementale récemment adoptée ne correspond pas aux attentes de la CSL qui se prononce contre l'inclusion du nucléaire et du gaz.

Dans le contexte de la taxinomie sociale, qui fait encore défaut, la CSL se prononce pour une directive européenne visant à instaurer un droit de vigilance pour le respect des droits de l'homme (ce qui n'empêche évidemment pas les États membres de prendre les devants en attendant l'adoption d'une telle directive).

En outre, un changement d'approche au niveau de la politique commerciale s'impose en Europe. Les accords commerciaux conclus ces dernières années ne comprennent pas suffisamment de garanties pour le respect des droits sociaux et des normes environnementales par nos partenaires commerciaux, ceci malgré les protestations massives de la société civile.

À cet égard, la CSL est d'avis que des restrictions doivent être imposées aux relations commerciales avec des entreprises européennes ou de pays tiers qui ne respectent pas les droits fondamentaux des salariés. De la même manière, les importations qui arrivent d'entreprises qui ne respectent pas les normes environnementales de production devraient être restreintes. En outre, les partenaires sociaux ne sont pas assez sollicités lorsqu'il s'agit de rela-

tions commerciales, notamment en ce qui concerne les mécanismes de suivi. De plus, le thème de la réindustrialisation de l'Europe est un élément qui manque dans les propositions de la Commission en matière de stratégie industrielle.

La CSL estime qu'il y a un certain nombre de domaines sociaux dans lesquels il était hautement louable que l'UE légifère ou que la Commission européenne prenne des initiatives législatives, certes perfectibles. Il s'agit notamment de la législation en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale, des initiatives prises pour lutter contre le dumping social via la législation en matière de détachement des salariés, ou de la directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes. à ce propos et afin de tenir compte de l'évolution technologique et de la modification des modes de travail, la CSL se prononce pour la consécration dans la directive de la notion de « détachement virtuel » pour tenir compte du travail presté à distance et qui traverse de manière virtuelle une frontière : accorder au salarié le droit à une rémunération comme s'il avait travaillé sur place dans le pays de destination du service ou pays d'accueil, sauf si sa rémunération de son pays d'origine s'avère plus importante.

En ce qui concerne la législation existante en matière de conciliation de la vie privée et professionnelle et l'initiative législative en matière d'égalité des salaires, il devrait être veillé à assurer l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des dispositions en droit national.

La CSL souscrit intégralement à l'accélération de la décarbonation de l'économie européenne et aux objectifs écologiques ambitieux fixés dans le « pacte vert pour l'Europe ». Toutefois, notre Chambre dénonce l'application de mécanismes de marché pour réduire les émissions de gaz à effet de serre

et s'oppose à un élargissement de l'ETS à d'autres secteurs, notamment les transports.

La CSL met en lumière la nature régressive de la fiscalité environnementale pesant de manière excessive sur les ménages à faible revenu ainsi que la nécessité d'introduire, en parallèle, des instruments de compensation sociale. Par ailleurs, notre Chambre soutient la proposition d'introduire un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières pour protéger les industries européennes, en mettant l'accent sur les normes environnementales et sociales à respecter.

En ce qui concerne l'éducation et la formation professionnelle, notre Chambre se prononce en faveur de l'introduction d'un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie. Les salariés doivent disposer d'un droit de participation à des cours de formation continue, sans risquer de perdre leur emploi ou leur protection sociale, assorti d'un droit à un salaire de remplacement, d'un droit à un soutien financier permettant de couvrir les frais directs de formation et d'un droit à des services d'orientation de qualité.

Par ailleurs, la CSL constate que la politique européenne en matière d'éducation et de formation est davantage axée sur les politiques en matière d'emploi que sur la mise en valeur de l'être humain.

De manière générale, notre Chambre estime que l'importance accordée aux compétences et attitudes mentales liées à l'exercice d'une citoyenneté active et au renforcement d'une identité européenne sont trop peu développées lors de la scolarité, faute d'être formalisées de manière systématique dans des programmes d'enseignement.

3.4. La prise de position de la CSL relative à la stratégie d'investissement du Fonds de compensation commun au régime général de pension et proposition de loi relative à une politique d'investissement socialement et écologiquement responsable dudit Fonds

La CSL a salué le dépôt de cette proposition de loi dont elle partage la philosophie générale ; elle est en effet d'avis que le statu quo en matière de gestion de la réserve de pension est devenu largement intenable. C'est cette position qu'elle a également défendue dans une motion émise préalablement et dont elle a repris les grandes lignes dans son avis.

Au-delà de l'analyse de la proposition de loi, la CSL a souhaité émettre quelques réflexions de fond sur

les pratiques du Fonds de compensation (FDC) et la gestion des avoirs de la Caisse de pension.

La réputation et la responsabilité du Fonds lui-même sont en effet engagées. En déviant de l'objectif d'un réchauffement limité de préférence à 1,5°C par rapport au niveau préindustriel fixé par l'Accord de Paris, il se positionne largement en porte à faux, voire en sévère contradiction avec les efforts conjoints des autorités publiques et des citoyens luxembourgeois consentis en vue d'atténuer à l'échelon national le

changement climatique, que ces derniers ressentent dorénavant directement à leur porte.

À long terme, le FDC ne pourra jamais réussir sa mission principale qui consiste à « garantir la pérennité du régime général de pension » ; une contribution du FDC à un réchauffement climatique bien supérieur à 1,5 degré dans l'accomplissement de cet échec n'est dès lors ni utile ni durable.

Plutôt que de poursuivre des rendements conformes au marché, sans grands d'égards aux conséquences climatiques, écologiques, sociales et humaines de son action, la CSL invite les pouvoirs publics à se servir de la réserve pour développer une stratégie d'investissement dans l'économie nationale et ses salariés et citoyens.

À titre d'exemple, l'accord de coalition indique qu'il conviendrait de développer les investissements du Fonds de compensation dans le logement locatif à coût modéré. En outre, des synergies pourraient notamment être créées entre le FDC et la Société nationale de crédit et d'investissement (SNCI) pour faire face aux défis et besoins publics annuels en investissements pour assurer la transition écologique au Luxembourg. L'impact financier annuel est

actuellement évalué à 5 milliards d'euros supplémentaires aux 3 milliards déjà consentis en 2021.

La CSL pourrait même s'imaginer élargir cette stratégie à l'échelle de la Grande Région. La crise sanitaire due à la pandémie de la Covid-19 a rappelé quelles sont les interdépendances qui lient le Luxembourg et ses proches voisins. Un investissement dans le développement de l'espace transfrontalier de la Grande Région pourrait en faire un espace commun de vie, d'emploi, de prospérité, de bien-être et de solidarité. En tout état de cause, à l'heure du bilan intermédiaire et face aux considérations qui précèdent, la CSL réclame une discussion politique pour arriver à un changement de paradigme quant à l'utilisation de la réserve du régime général de pension. Ni le pouvoir exécutif, ni le législatif ne peuvent en effet se cacher derrière leur petit doigt et imputer la responsabilité des retards, voire les faux-semblants relatifs au triptyque ESG au seul conseil d'administration du FDC.

Aux yeux de la CSL, le cadre légal autour du FDC doit être réorienté. Il convient de rendre proactive et cohérente à la fois la législation et la stratégie d'investissement du FDC avec les objectifs nationaux et internationaux du Grand-Duché.

4. LES ÉCHANGES DE VUES

8 février 2022 **1**

Entrevue entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et la Chambre des salariés

Le nouveau ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, M. Georges Engel, a reçu une délégation de la CSL composée de Mme Nora Back, présidente, M. Patrick Dury, vice-président et M. Sylvain Hoffmann, directeur.

L'échange de vues constructif portait sur la collaboration entre le ministère et la CSL ainsi que sur des sujets d'actualité politique.

1^{er} mars 2022 **2**

Se donner les instruments pour créer une Europe plus sociale !

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

12 mars 2022 **3**

L'égalité des sexes en temps de crise

Invités dans l'émission « Background » de RTL, Mme Aline Muller, directrice générale du Liser, Mme Jessica Lopes, représentante de la plateforme JIF et M. Sylvain Hoffmann, directeur de la CSL, ont discuté de l'impact de la crise sanitaire sur l'égalité entre femmes et hommes.

24 mars 2022 **4**

Entrevue avec le ministre du Logement au sujet du logement abordable

Une délégation de la CSL composée de M. Sylvain Hoffmann, directeur et M. Claude Roeltgen, conseiller de direction, a rencontré le ministre du Logement, M. Henri Kox. Lors de cet échange, ont été discutés deux projets de loi sur les aides financières au logement et sur le logement abordable.

15 novembre 2022 5

Entrevue entre le rapporteur du budget de l'État et la CSL

Lors d'une entrevue avec le rapporteur du budget M. Max Hahn, les représentants de la CSL ont présenté les commentaires de la CSL relatif au projet de budget de l'État 2023 et notamment critiqué l'absence de mesures sociales et fiscales engendrant une amélioration du pouvoir d'achat des ménages à faible ou moyen revenu.

24 novembre 2022 6

Entrevue entre les représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et la CSL

Une délégation de la CSL composée de Nora Back, présidente, Patrick Dury, vice-président, Sylvain Hoffmann, directeur et Carlo Frising, directeur adjoint, a rencontré les représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire en présence du ministre Georges Engel pour discuter de différents projets de loi relatifs au monde du travail



ainsi que des propositions de loi de la CSL concernant notamment la conciliation entre vie familiale et professionnelle et le travail via des plateformes numériques.

6 décembre 2022 **7**

Présentation de l'initiative myrights.lu

En présence des ministres de la Justice, de la Protection des consommateurs et de la Famille, Mme Nora Back,

présidente de la CSL a participé à une conférence de presse du *Ronnen Dësch* et de *Oppent Haus* pour présenter l'initiative myrights.lu destinée à favoriser l'accès des citoyens à leurs droits. L'initiative est soutenue par la Chambre des salariés, l'Union luxembourgeoise des consommateurs, l'Entente des offices sociaux, la conférence du Jeune Barreau et les trois ministères.

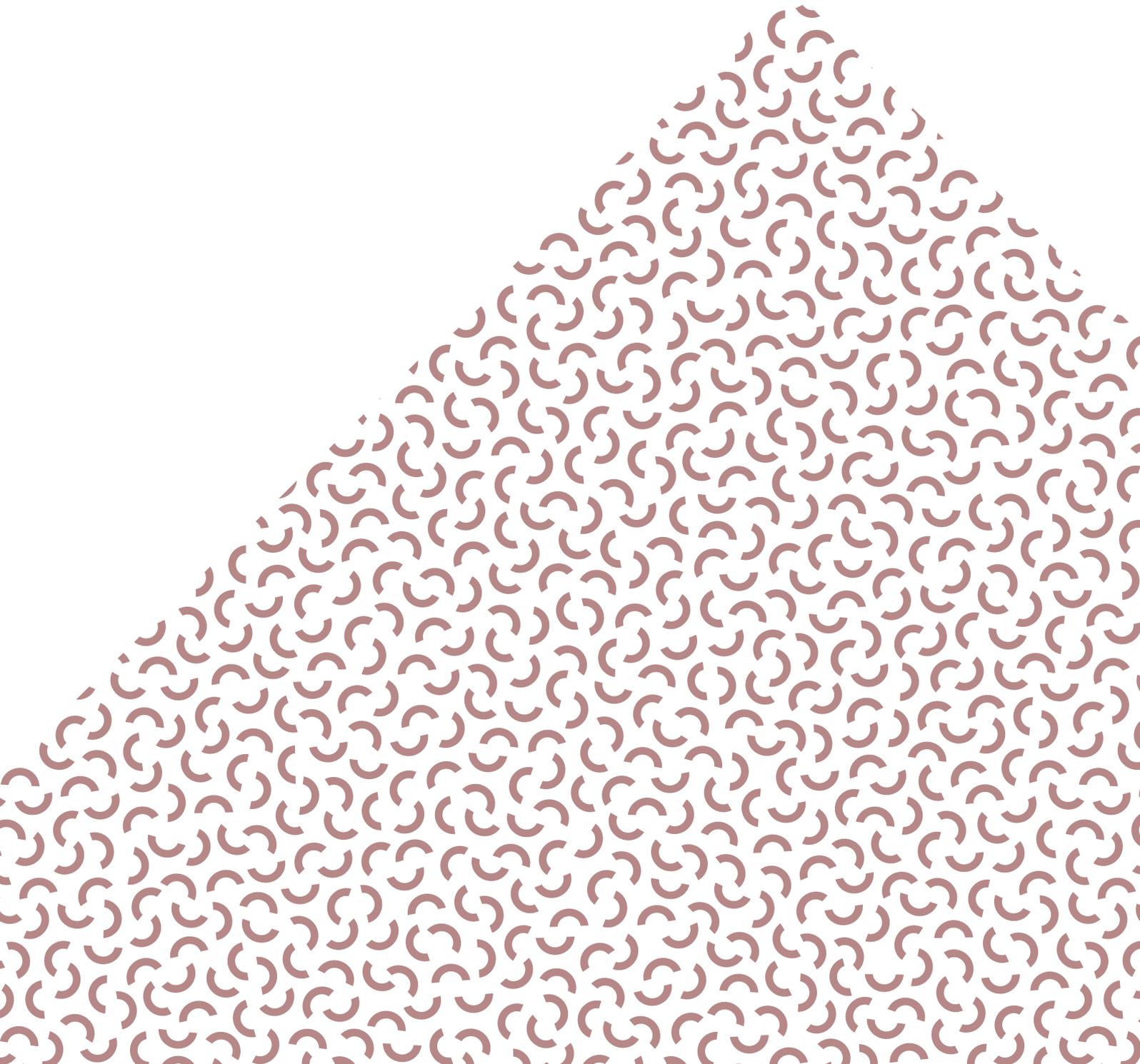
5. LES ATELIERS THÉMATIQUES

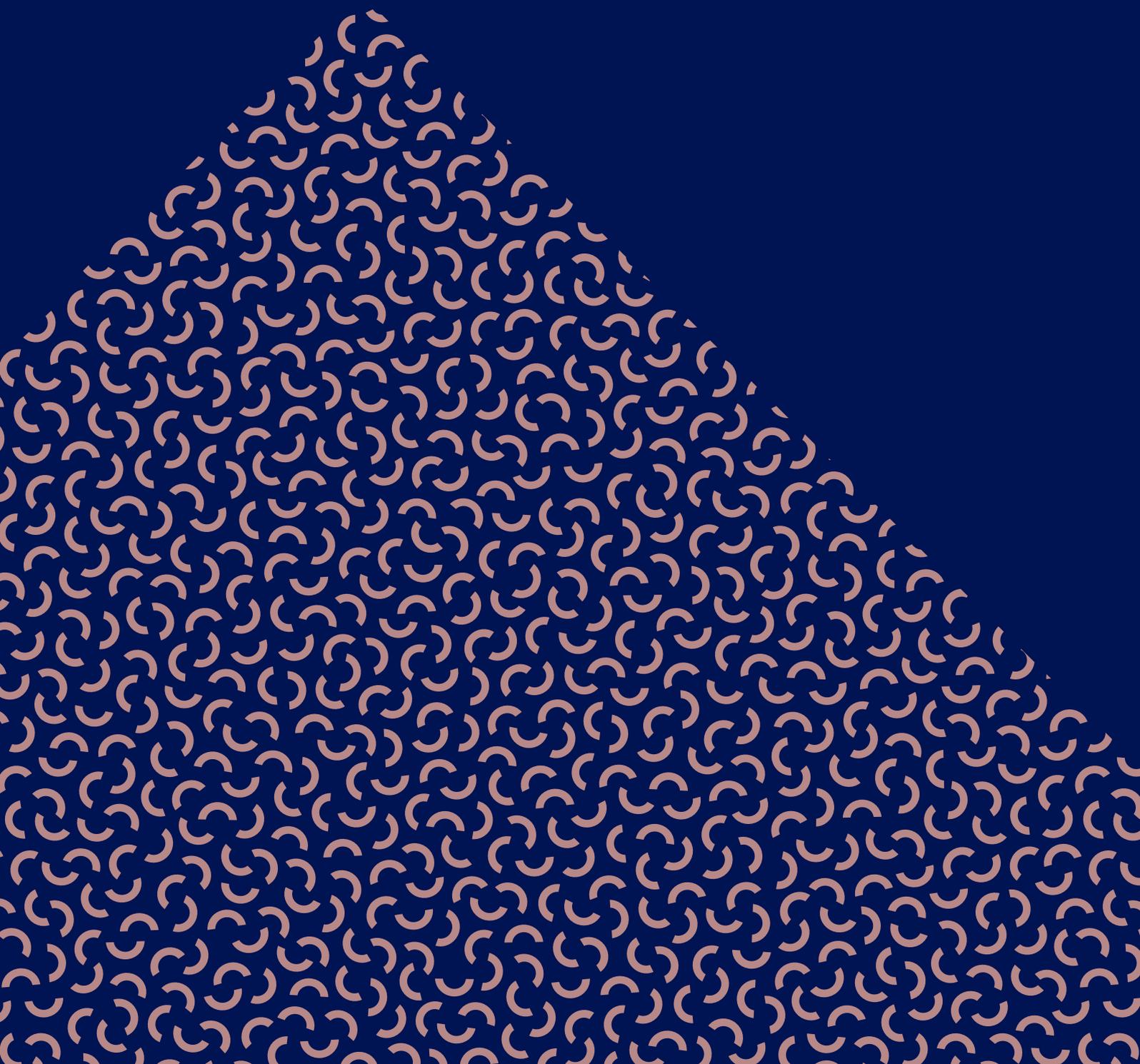


En septembre 2022 la CSL a relancé ses ateliers thématiques sur des thèmes socio-économiques et juridiques variés. Il s'agit de courtes séances d'environ 90 minutes qui ont lieu pendant l'heure de midi.

Dans les **4 ateliers** qui ont été proposés en 2022 on a comptabilisé un total de **102 inscrits**.

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





PARTIE III
**LA FORMATION
INITIALE**



1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

1.1 L'étude sur la plus-value de l'apprentissage

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

La perception des entreprises formatrices et des apprentis par rapport à la formation sous contrat d'apprentissage au Luxembourg a été cernée à travers des questionnaires miroir qui ont permis de confronter l'opinion des chefs d'entreprises et tuteurs responsables de l'enseignement pratique en entreprise avec celle des apprentis. La collecte des données s'est achevée en avril 2022 avec un taux de réponse représentatif. Sur 2 929 apprentis sollicités, 1 031 ont répondu à l'enquête (35%) et sur 2 094 entreprises formatrices, 716 ont répondu au questionnaire (34%).

Les résultats de l'étude sont encourageants comme ils montrent une large satisfaction des apprentis avec les conditions et les modalités d'organisation de leur apprentissage. Ils confortent les chambres professionnelles dans leurs efforts continus pour valoriser davantage l'apprentissage et pour la mise en place de formations sous contrat d'apprentissage également à un niveau supérieur (notamment BTS). Les résultats font également ressortir qu'il faudra continuer à travailler sur l'optimisation de certains aspects, comme par exemple l'offre de formation, l'orientation positive des apprentis, la coordination et l'imbrication entre les enseignements en entreprise et au lycée, l'adaptation aux changements technologiques de certaines formations existantes et le flux d'information entre les lycées et les entreprises formatrices.

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

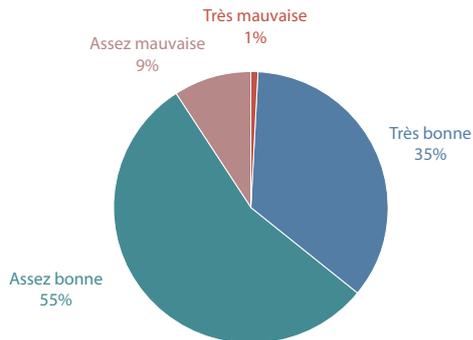
Quelques résultats de l'étude apprentissage :

- 90% des répondants, apprentis et chefs d'entreprises, considèrent l'apprentissage comme une véritable plus-value.
- La motivation des apprentis constitue pour tous un facteur clé pour la réussite de la formation.
- 56% des entreprises estiment que les apprentis sont trop jeunes et manquent de maturité quand ils doivent se décider pour un apprentissage, tandis que, du côté des apprentis, seulement 35% se sont senti trop jeunes pour pouvoir se décider pour un apprentissage.
- 40% des entreprises formatrices indiquent vouloir former plus d'apprentis à l'avenir. Les entreprises formatrices ont affirmé leur intention de former des apprentis pour assurer la continuité d'une main-d'œuvre qualifiée, mais aussi pour donner une opportunité d'apprentissage aux jeunes.
- 55% des apprentis indiquent en ce qui concerne le choix de leur formation des motifs en lien avec le plaisir d'effectuer des tâches manuelles, leur intérêt pour les compétences techniques ou encore les perspectives professionnelles.
- 76% des apprentis affirment vouloir continuer à travailler dans le métier dans lequel ils se forment contre 17,7% qui restent indécis et 6,3% qui souhaitent faire autre chose après leur apprentissage.
- Plus de 80% des apprentis apprécient la formation en entreprise, tant au niveau de leur préparation que de leur intégration, et éprouvent une grande estime pour leur travail.
- 55% des apprentis seulement affirment avoir été bien orientés et seuls 1% des élèves ont pu profiter des outils d'orientation des chambres professionnelles (Basic-check de la Chambre des salariés/Chambre des métiers et Talent Check de la Chambre de commerce).
- 45% des apprentis sondés affirment vouloir continuer à se former. Ceux qui n'ont pas cette intention invoquent comme raisons principales le fait d'avoir des projets différents, de préférer continuer en formation continue ou encore, des problèmes financiers.
- Pour 69% des entreprises le coût ne constitue pas un frein quant au développement de l'apprentissage dans l'entreprise.

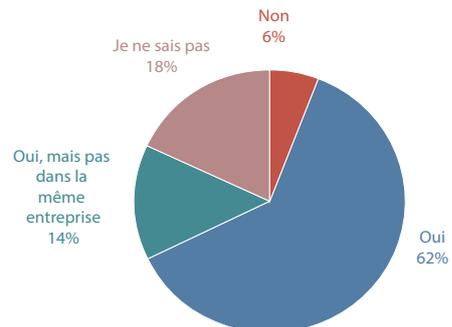
Pourquoi as-tu choisi de faire un apprentissage ?



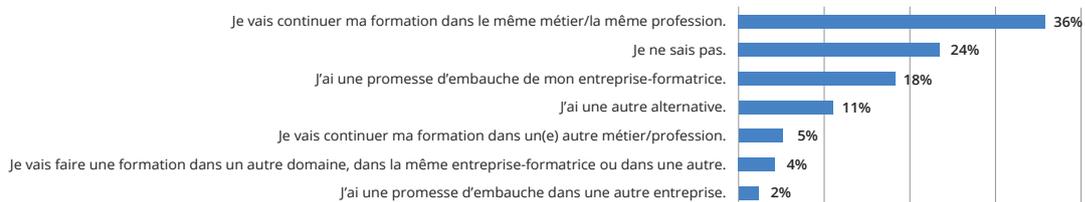
De manière générale, quelle est ton opinion de l'apprentissage au Luxembourg ?



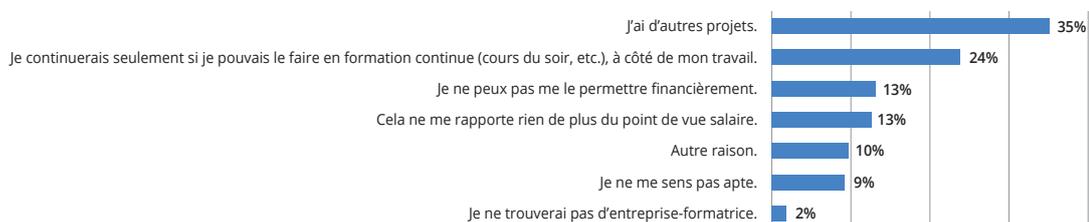
Après ton apprentissage, as-tu l'intention d'exercer le métier/la profession que tu es en train d'apprendre ?



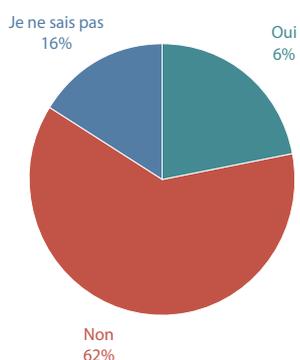
Quelles sont tes perspectives après ton apprentissage ?



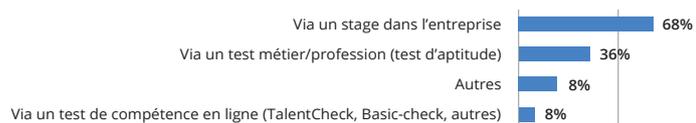
Quelles sont les raisons pour lesquelles tu ne souhaites pas continuer ta formation après l'obtention de ton diplôme ?



Votre entreprise connaît-elle des problèmes à occuper certains postes d'apprentissage ?



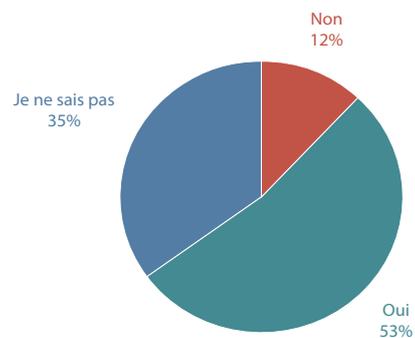
Dans quelle mesure testez-vous l'aptitude des candidats de conclure un contrat d'apprentissage ?



Est-ce que le coût est un frein quant au développement de l'apprentissage dans votre entreprise ?



Souhaitez-vous, à l'avenir, recruter plus d'apprentis après leur apprentissage ?



1.2 En un coup d'œil

La Chambre des salariés se réjouit que le nombre total de nouveaux contrats d'apprentissage conclus pour l'année scolaire 2022/2023 présente une ten-

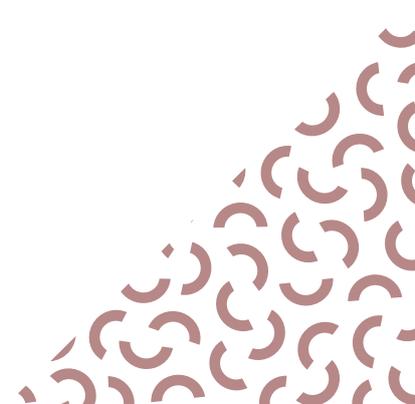
dance à la hausse (+52 contrats) par rapport à l'année scolaire précédente.

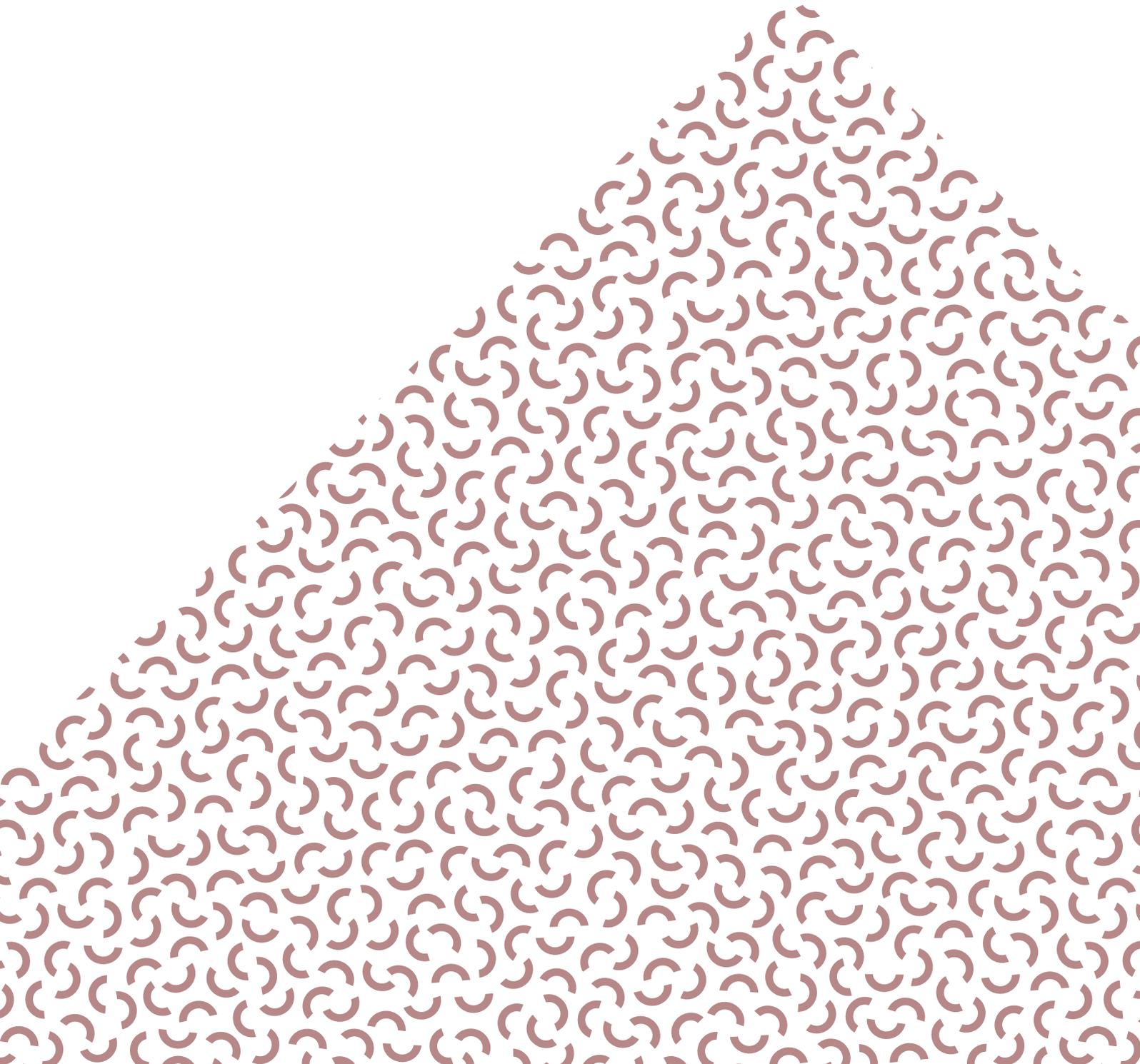
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE DE 2019 à 2022

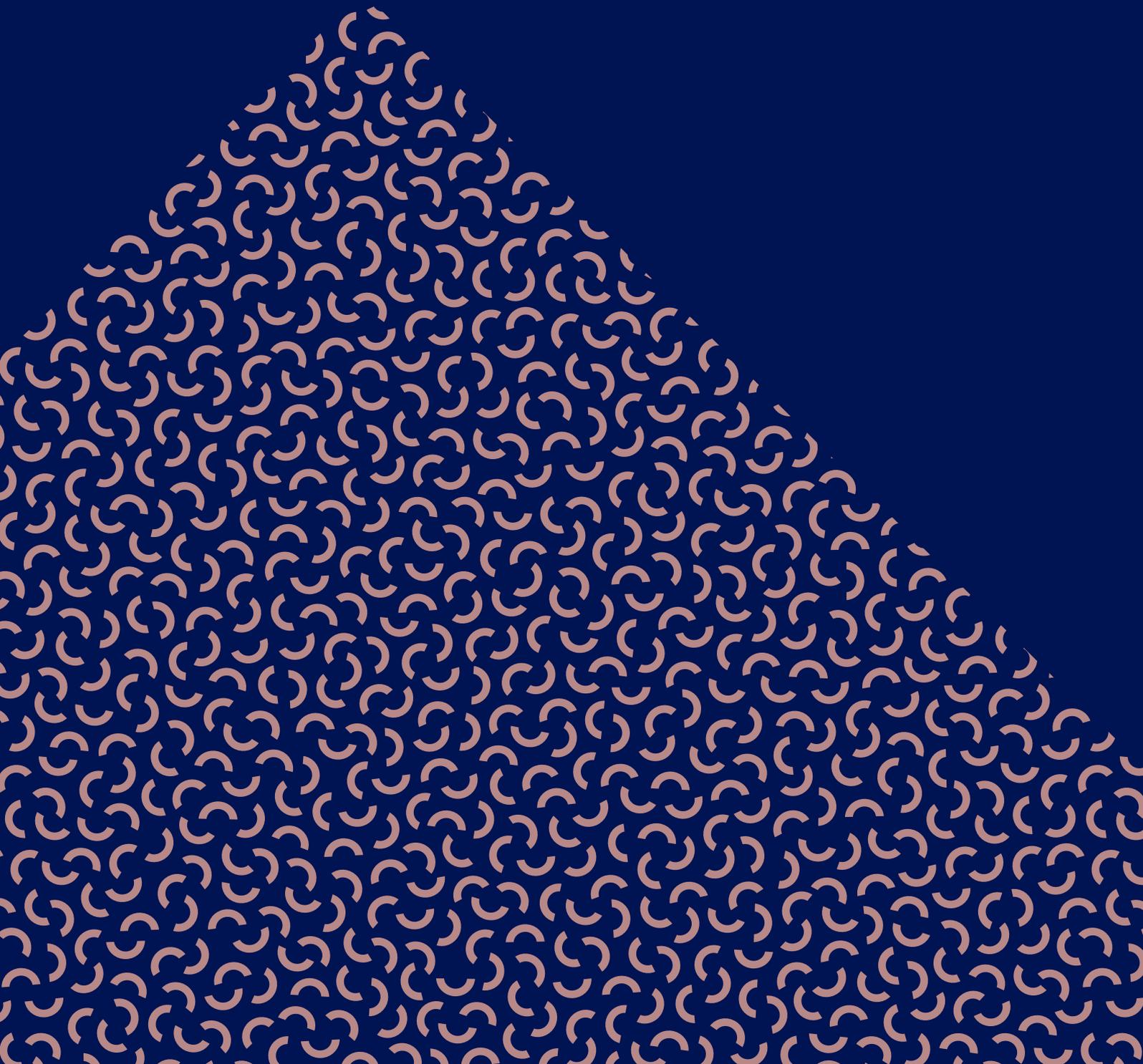
Contrats	2019	2020	2021	2022	Variation entre 2021 et 2022
Apprentissage initial	1 410	1 194	1 224	1 177	- 47
Apprentissage adultes	822	691	805	904	+ 99
Nombre total de contrats	2 232	1 885	2 029	2 081	+ 52
Dont apprentissage transfrontalier	87	90	96	112	+ 16
Jeunes sans contrat (uniquement initial)	108	177	101	186	+ 85
Offres non satisfaites	201	501	527	423	- 104

La CSL déplore néanmoins que le nombre de jeunes sans contrat présente également une tendance

à la hausse (+85) par rapport à l'année scolaire 2021/2022.







PARTIE IV
LA FORMATION
CONTINUE



1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)



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

1.1. Les cours du soir

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

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

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



Les chiffres et statistiques

Le LLLC a enregistré 4 512 inscriptions pour les cours du soir en 2022, tous domaines de formation confondus. Les cours de droit, de comptabilité et d'informatique jouissaient de la plus grande popularité.

A. Le nombre de classes par domaine de formation

Informatique et Bureautique	50 classes
Comptabilité et Contrôle de Gestion	73 classes
Droit	67 classes
Marketing et Communication	7 classes
Compétences sociales	25 classes
Économie et Gestion	13 classes
Logistique et Achats	11 classes

B. Les inscriptions par domaine de formation

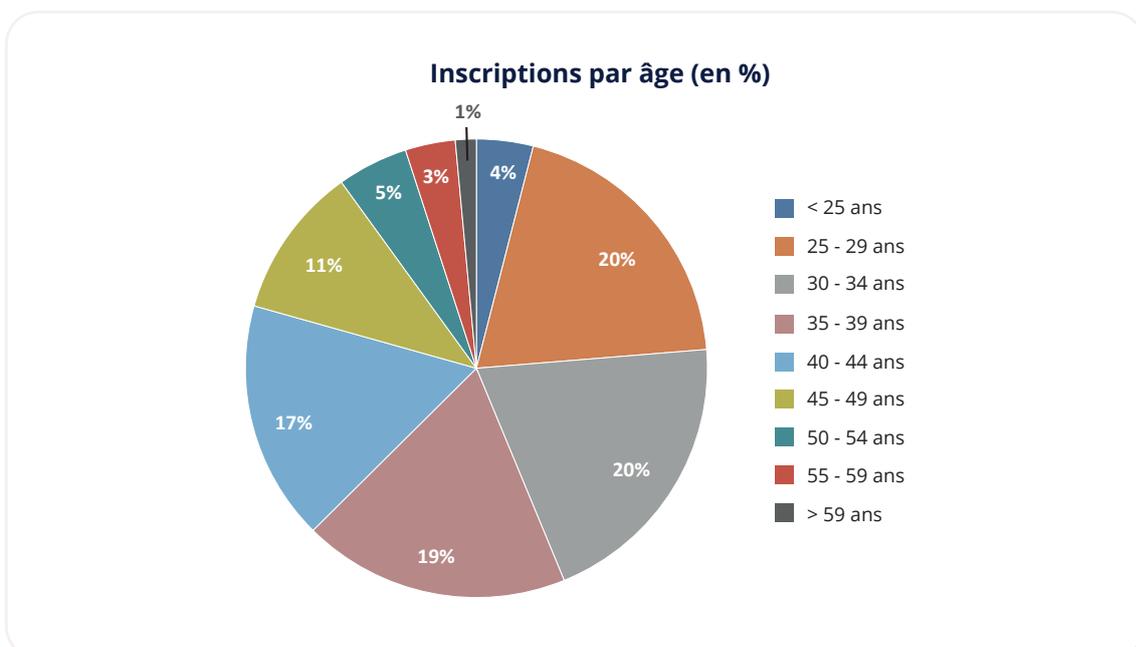
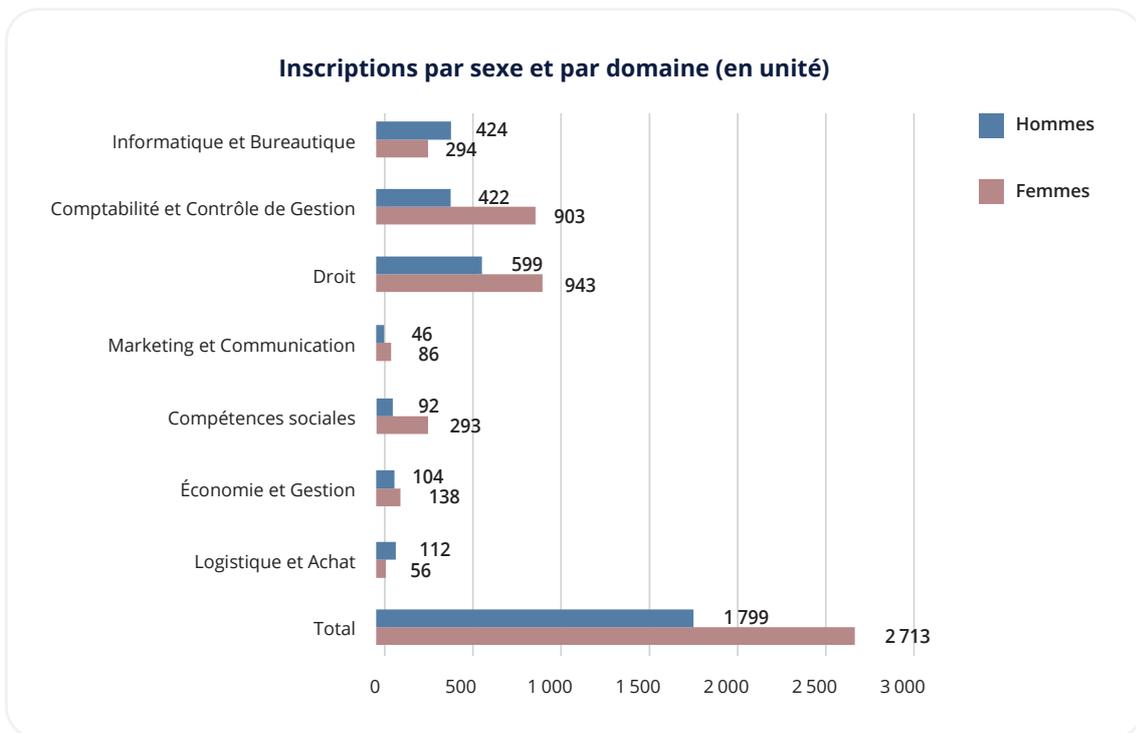
Informatique et Bureautique	718 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1 325 inscriptions
Droit	1 542 inscriptions
Marketing et Communication	132 inscriptions
Compétences sociales	385 inscriptions
Économie et Gestion	242 inscriptions
Logistique et Achats	168 inscriptions

C. La certification

2 176 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre a de plus émis 222 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

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

D. La répartition des inscriptions



1.2. Les séminaires

En 2022, le LLLC a proposé 127 séminaires dans différents domaines socio-économiques et cela dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s'adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques dans leur domaine professionnel et personnel.

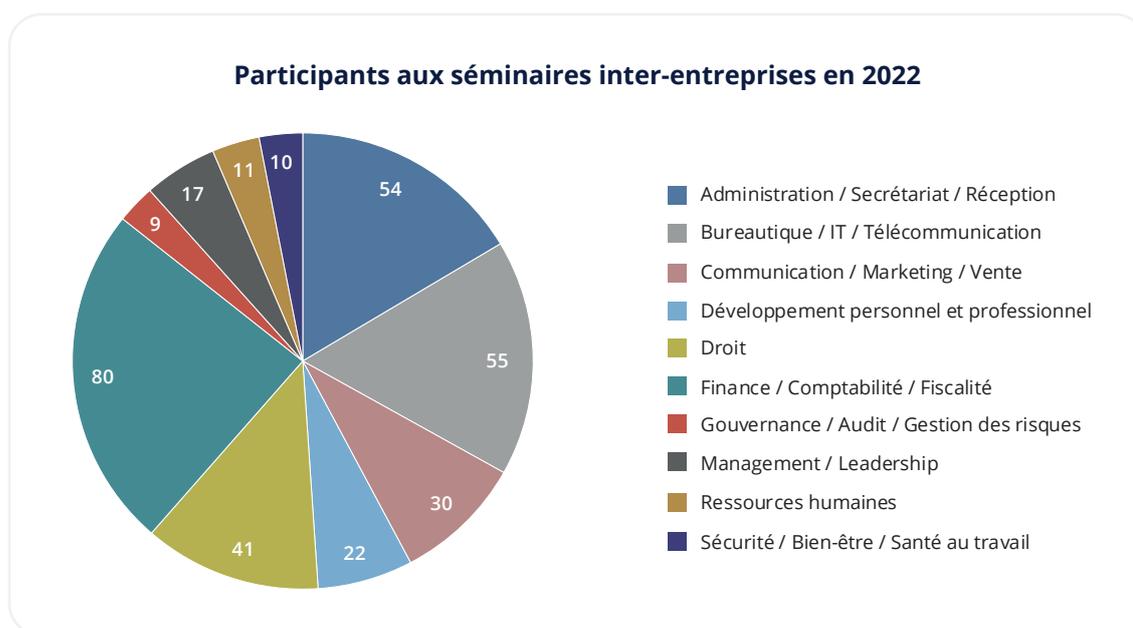
Afin de garantir aux participants une formation de qualité, le LLLC sélectionne des formateurs jouissant d'une grande expérience pratique et s'assure d'une mise à jour régulière des différents thèmes en fonction des changements de loi et de réglementation et d'autres nouveautés.

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



Les séminaires inter-entreprises

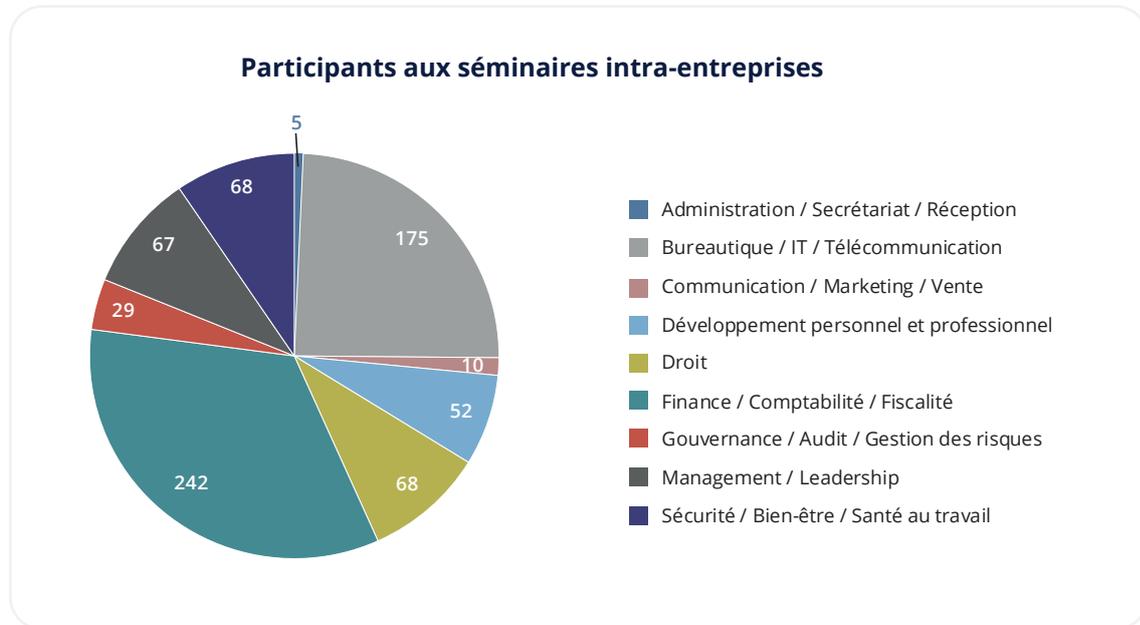
Les formations inter-entreprises réunissent les participants provenant de plusieurs entreprises différentes. En 2022, 329 candidats ont suivi un séminaire au LLLC. Le graphique qui suit illustre la répartition des participants dans les différents domaines de formation proposés.



Les séminaires intra-entreprise

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

En 2022, le nombre de salariés formés en intra-entreprises était au nombre de 716. Le graphique qui suit illustre la répartition des différents domaines de formation.



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

En 2022, le LLLC a à nouveau élaboré des programmes de formation à l'attention des demandeurs d'emploi. Pendant l'année écoulée, 108 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de ces programmes de formation. Ces formations, essentiellement dans le domaine « Bureautique / IT / Télécommunication » avaient pour objectif de faciliter l'intégration et/ou la réintégration des demandeurs d'emploi au marché de l'emploi.

1.3. Les formations universitaires

Les formations universitaires en formation continue sont des cursus qui, à l'issue de 1,5 à 2 ans d'études, mènent à un grade académique selon le processus de Bologne tel que la Licence/le Bachelor (180 ECTS) ou le Master (120 ECTS), respectivement à un Diplôme universitaire (DU). Au niveau des licences, soit uniquement la dernière année (L3) est proposée. Pour les masters, uniquement la dernière année (M2) est proposée aux personnes intéressées.

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

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

Ils ne comportent pas de mention du lieu de formation.

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

Les partenaires



Les nouveautés des formations universitaires pour 2023



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

Face aux pressions croissantes dans le monde du travail et dans la société en général, de plus en plus de salariés sont à la recherche de moyens pour se recentrer et pour arriver à se détacher de ce quotidien, qui souvent ne leur laisse que très peu de répit. C'est dans ce cadre, et suite au succès que rencontre le DU de Sophrologie depuis de maintes années, que le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) de la CSL a approfondi sa collaboration avec l'Université de Lille afin de proposer au Luxembourg le Diplôme Universitaire (DU) de Yoga. Cette formation s'adresse aux pratiquants de yoga qui souhaitent approfondir leurs connaissances tant théoriques que pratiques de cette technique, afin de la diffuser auprès de divers publics.



Bachelor Assistant Social, parcours Sciences Sociales et Éducatives avec l'Hénallux et la Haute École Robert Schuman

La demande de salariés qualifiés dans le domaine des sciences sociales et éducatives ne cesse de croître et le manque de formation diplômantes en formation continue fait cruellement défaut au Luxembourg. Afin de pallier à ce manque la CSL a signé, en 2022, une convention de partenariat avec l'Hénallux (Haute École de Namur-Liège-Luxembourg) afin d'organiser le Bachelor Assistant Social en horaire aménagé et d'offrir aux salariés du Luxembourg la possibilité d'acquérir un diplôme universitaire, de niveau Bachelor, dans ce domaine.

Cette collaboration a été possible grâce à la volonté commune du LLLC et de la Chambre des salariés de pérenniser son offre dans le domaine des sciences sociales et éducatives.



Bachelor/Licence de Gestion, parcours Management des Activités Hôtelières avec l'IAE Metz, l'Université de Lorraine, l'EHTL (École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg), la Chambre de commerce, le House of Training et l'HORESCA

Le secteur de l'HORECA nécessite de plus en plus de salariés qualifiés afin de répondre à la demande accrue de compétences et de connaissances approfondies et spécifiques à ce domaine. C'est dans ce cadre que le LLLC de la CSL en partenariat avec l'EHTL a décidé de proposer la Licence en Management des Activités Hôtelières de l'IAE Metz de l'Université de Lorraine, au Luxembourg. La formation est organisée en horaire aménagé ce qui permet aux candidats de suivre les cours tout en poursuivant une activité professionnelle.

Une convention de partenariat a été signée en 2022 et la première promotion de cette licence débutera au printemps 2023.



Master Administration économique et sociale, parcours Commerce électronique, avec l'Université de Strasbourg

La crise sanitaire de 2020 a accéléré le développement des échanges électroniques. De plus en plus d'entreprises ont fait appel à la vente ou à l'offre de services par internet. Or, cette évolution ne se limite pas simplement aux aspects visibles des plateformes web. Il est nécessaire de former des salariés connaissant la réglementation nationale et internationale dans le domaine du commerce électronique, ainsi que des experts en cybersécurité, dans le domaine de la planification et de la création d'interfaces web entre autres. À cet effet des salariés disposant d'une formation supérieure solide s'avèrent indispensables. Afin de répondre à ce besoin, la CSL a signé en octobre 2022 une convention de coopération avec l'Université de Strasbourg permettant d'organiser à partir de 2023 le Master Commerce électronique au Luxembourg.

Les Masters



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

La 3^e promotion du Master Management des Organisations Sanitaires et Sociales, organisé en partenariat avec l'IAE Metz de l'Université de Lorraine, est actuellement en cours avec 21 candidats.

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



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

En 2022, en tout 18 personnes ont assisté au Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée en collaboration avec l'Université Paris-Nanterre.

La 12^e promotion, qui avait débutée au printemps 2020, s'est achevée en octobre 2022 avec 9 lauréats. En novembre 2021, la 13^e promotion du master, qui est actuellement en cours, a commencé avec 9 candidats.



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

La 8^e promotion du Master Marketing et Communication, qui est organisé depuis de maintes années en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II), avait débuté en octobre 2021 et s'est achevée en octobre 2022 avec 13 lauréats.



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

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

La 6^e promotion de ce master s'est terminée en juin 2022 avec 12 lauréats.



Master Financial Analysis and Strategy avec l'IGR-IAE de l'Université de Rennes I

Le Master Financial Analysis and Strategy, qui fut notre première formation universitaire en langue anglaise, a été lancé pour la première fois en 2013. En janvier 2022, la 5^e promotion a débuté et est actuellement toujours en cours avec 7 candidats inscrits.



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

En collaboration avec l'IAE Nancy de l'Université de Lorraine, la 23^e promotion qui a débuté en octobre 2020 avec 13 participants s'est terminée en juillet 2022.



Master MTECH Technopreneurship: mastering smart ICT, standardisation and digital trust for enabling next generation of ICT solutions + visuel avec l'Université du Luxembourg et le ILNAS

Le Master MTECH Technopreneurship est organisé en collaboration avec l'Université du Luxembourg et l'ILNAS (Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services). La première promotion lancée en février 2021 compte 9 participants.

Les Licences / Bachelors



Bachelor in Applied Information Technology avec l'Université du Luxembourg

En 2016, la Chambre des salariés a noué une collaboration avec l'Université du Luxembourg et depuis propose ce bachelors dans le domaine Informatique.

La 5^e promotion s'est terminée en 2022 avec 12 étudiants. La 6^e promotion qui a démarré en 2021 avec 10 participants se poursuit jusqu'en 2023.

Une 7^e promotion a débuté en octobre 2022 avec 10 étudiants. Cette promotion se terminera en juillet 2024.



Bachelor Assistant Social, parcours Sciences Sociales et Éducatives avec l'Hénallux et la Haute École Robert Schuman

Le Bachelor Assistant Social, parcours Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi, d'une durée de trois ans en formation continue, a été lancé pour la première fois en collaboration avec l'Hénallux (Haute École Namur-Liège-Luxembourg) en septembre 2022. La formation a débuté avec plus de 40 inscrits, ce qui souligne l'importance d'une formation universitaire dans ce domaine.



Licence de Gestion avec l'Université de Lorraine

La 9^e promotion a débuté en 2021 avec 12 participants et se terminera en juillet 2023.



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

Depuis 2021, le programme de cette licence propose un deuxième parcours. Les étudiants ont désormais le choix entre le parcours « Contrôle de Gestion » ou en « Révision comptable ». La 4^e promotion a démarré en 2021 avec 11 inscrits. Elle s'est étendue sur l'année 2022 et se terminera en 2023. La 5^e promotion a démarré en 2022 avec 13 étudiants et se terminera en 2024.

Les Diplômes Universitaires



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

La deuxième promotion du DU de Sophrologie, organisé en collaboration avec l'Université de Lille, a débuté en octobre 2021 avec 10 inscrits. Elle s'est étendue sur l'année 2022, pour se terminer en janvier 2023.



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

En 2021, la Chambre des salariés et l'Université de Lille ont signé un avenant à la convention de partenariat de 2018, pour l'organisation du Diplôme Universitaire (DU) de Yoga au Luxembourg.

La première promotion a débuté en janvier 2022 et s'est achevée en janvier 2023 avec 5 lauréats.

1.4. Les formations spécialisées

Les formations spécialisées sont des formations de courte ou de moyenne durée qui permettent de s'approprier les fondamentaux de différentes spécialités professionnelles ou d'approfondir certaines matières. Elles sont organisées au Luxembourg en collaboration avec des partenaires de renommée internationale. Ces formations délivrent un certificat d'assiduité. Certaines sont clôturées par un examen ou la soutenance d'un travail de synthèse. Contrairement aux formations universitaires, elles ne mènent pas à un grade académique selon le processus de Bologne et ne peuvent dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les partenaires



Les formations



Diplôme Risk Management avec ICHEC-Formation continue

La 10^e promotion du Diplôme en Risk Management, proposé en collaboration avec ICHEC-Formation continue, a débuté en novembre 2022. Elle est actuellement en cours avec 4 inscrits.



Diplôme Gestion de patrimoine avec ICHEC-Formation continue

La 5^e promotion du Diplôme en Gestion de patrimoine, proposé en collaboration avec ICHEC-Formation continue, a débuté en avril 2022 avec 5 participants.



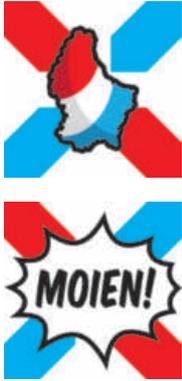
Diplôme d'Accès aux Études Universitaires, option littéraire (DAEU-A) avec l'Université de Lorraine

Ce programme de formation qui s'étend sur 10 mois, permet aux non-bacheliers d'acquérir un diplôme leur permettant d'entreprendre des études à l'université et d'y acquérir des diplômes de l'enseignement supérieur.

En 2022, deux promotions du DAEU avec l'Université de Lorraine étaient en cours, avec un total de 106 candidats.

La 11^e promotion s'est achevée en juin 2022 et comptait 46 inscrits. À la rentrée en septembre 2022, la 12^e promotion du DAEU a débuté avec 60 participants.

1.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise



Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1

Au courant de l'année 2022, le LLLC a lancé 7 nouvelles promotions de son cours d'initiation à la langue luxembourgeoise. Ce cours est spécialement conçu pour les personnes majeures qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise par option et qui résident légalement au Luxembourg depuis au moins 20 années. De niveau A1.1 et d'une durée de 35 heures, il s'adresse à des débutants ne possédant pas de connaissances préalables en luxembourgeois. Le programme est agréé selon les dispositions de la loi modifiée du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.

Les 7 classes qui ont débuté en 2022 ont recueilli 100 candidats.

1.6. Les formations pour seniors

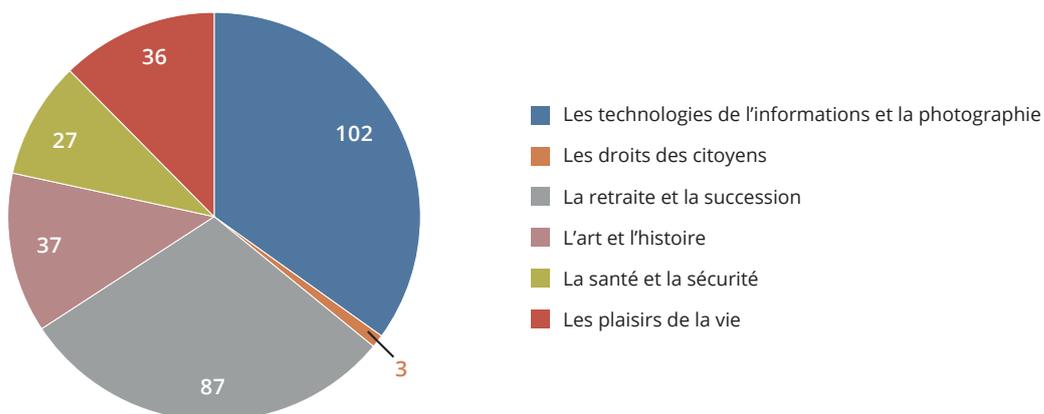


En 2019, le Luxembourg Lifelong Learning Centre de la Chambre des salariés s'est lancé dans l'aventure de la formation pour seniors et propose depuis aux salariés âgés de 60 ans et plus et/ou aux personnes retraitées une panoplie de cours, des activités, des conférences et des « randonnées-formation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

Le bilan de 2022

Le LLLC a enregistré 292 inscriptions aux formations seniors pour l'année 2022.

Nombre de participants par domaine de formation



1.7. Les certifications

L' « International Certification in Digital Literacy », ICDL



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

Née à Bruxelles d'une initiative commune de la Commission européenne et du CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies), la certification ICDL a progressivement poursuivi son expansion. Implantée dans plus de 150 pays, la certification ICDL compte aujourd'hui plus de 16 millions de candidats dans le monde. Des chiffres qui en ont fait la référence internationale de la certification des compétences numériques.

Au Luxembourg, le partenariat Ingénieurs et Scientifiques du Luxembourg asbl – Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse / Service de la formation professionnelle – Chambre des salariés propose l'ICDL.

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

En 2022, le LLLC a enregistré 559 candidats pour passer une certification de l'ICDL. Parmi ces 559 candidats figuraient 468 élèves et apprentis. En effet, la CSL organise les tests de certification ICDL dans le cadre des formations du DAP et DT « Administratif et Commercial ».

Le LLLC propose également de l'e-learning par le biais de l'Adaptive Learning Tool (ALT) et des tests de diagnostic spécialement conçus pour se préparer à passer les certifications. En 2022, 10 tests de diagnostic ont été enregistrés.

En 2022, le LLLC a compté 536 inscriptions à l'Adaptive Learning Tool. L'ALT permet de mesurer et de former les candidats aux compétences numériques. Après une première phase d'évaluation des compétences, l'ALT crée automatiquement un environnement d'apprentissage sur mesure adapté à chaque candidat en fonction des lacunes identifiées. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique qui assure une progression de l'acquisition de compétences par rapport aux traditionnels systèmes d'apprentissage en ligne.

Les autres certifications



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



La CSL propose différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au LLLC. Au total, 433 candidats ont passé 501 tests de 48 organisations différentes en 2022.

1.8. La formation syndicale et la formation pour les délégués du personnel

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

La formation syndicale



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

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

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

En 2022, l'offre de formation proposée par la CSL aux syndicats, comptait 80 cours répartis dans 10 domaines.

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

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

L'accès à la formation syndicale

Les formations syndicales sont organisées à la demande des syndicats représentés à l'Assemblée plénière de la CSL pour mieux faire face aux problématiques auxquelles est confronté le monde du travail. L'objectif est d'accompagner les participants dans leurs pratiques quotidiennes.

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

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

Les nouveautés de la formation syndicale en 2022

L'optimisation de l'offre

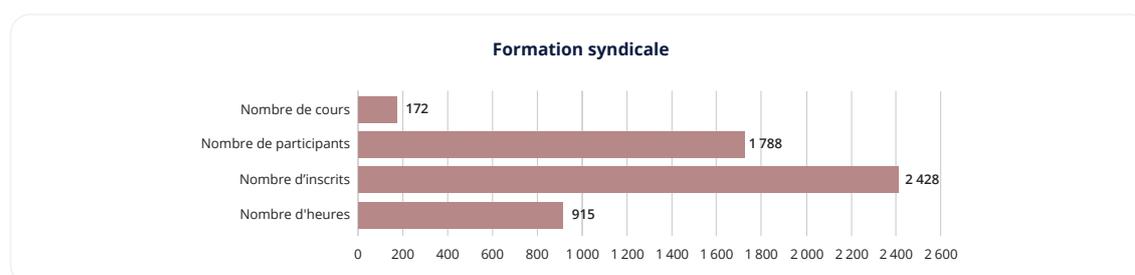
En 2022, la CSL a poursuivi le travail de fond initié avec les différents responsables formation des syndicats pour évaluer les contenus et les durées des différentes formations proposées. Ainsi, 6 formations ont été optimisées au niveau de leur durée et/ou au niveau de leur contenu. Ce travail assure que l'offre correspond aux besoins qui ont évolué et permet par ailleurs d'optimiser le nombre de jours. Ainsi les bénéficiaires peuvent utiliser au mieux le contingent d'heures qui leur est alloué pour développer leurs connaissances et leurs pratiques.

Le développement de l'offre

Ce travail participatif avec les différents syndicats a permis de rajouter des thématiques nouvelles telles que « Le télétravail : les différents aspects d'un mode d'organisation de travail de plus en plus populaire » ou encore « La délégation du personnel et RH : les outils du dialogue social », « Les élections sociales à la Chambre des salariés » afin de préparer les délégations actuelles aux élections sociales de 2024 ainsi que plusieurs formations dans le domaine de la sécurité et la santé telles que « L'introduction à l'ergonomie et la manutention au quotidien », « L'analyse et la prise en charge d'un accident de travail », « Les procédures de reclassement interne et externe, travailleur handicapé, congé thérapeutique, tout ce qu'un délégué doit savoir » ou encore « La mise en pratique des droits et obligations en matière de sécurité et santé au travail ».

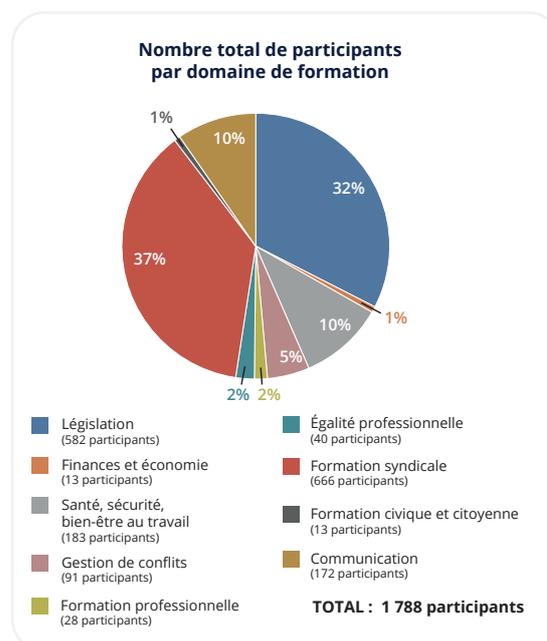
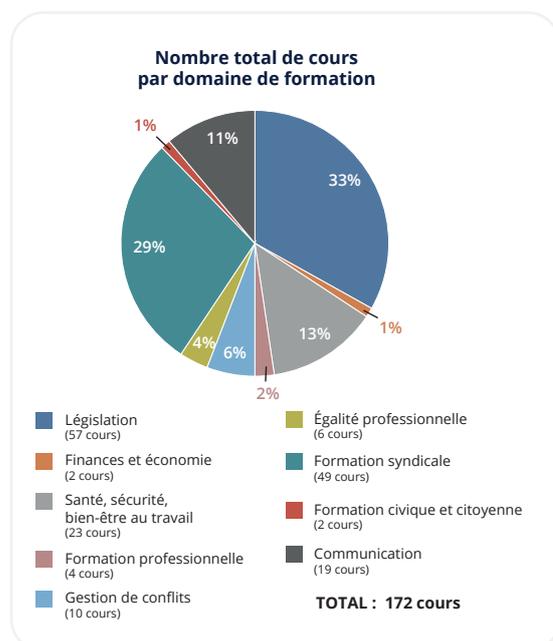
Le bilan de 2022

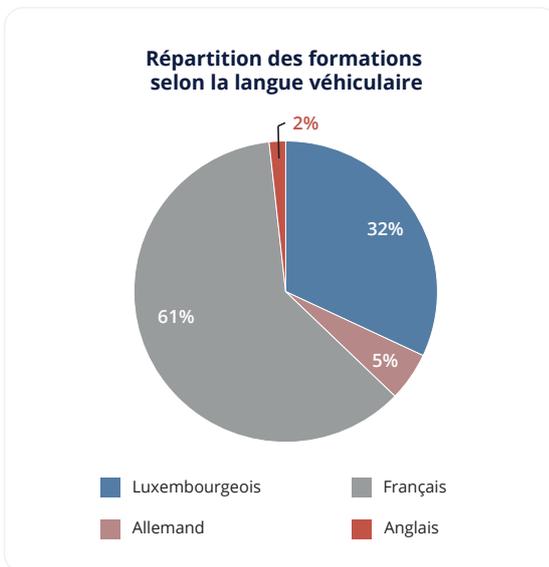
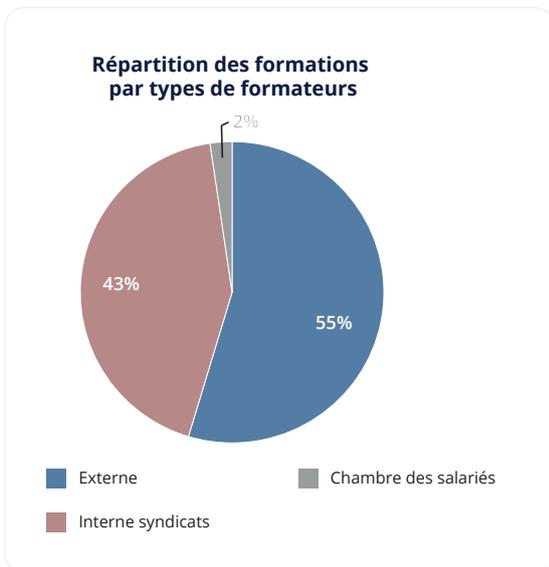
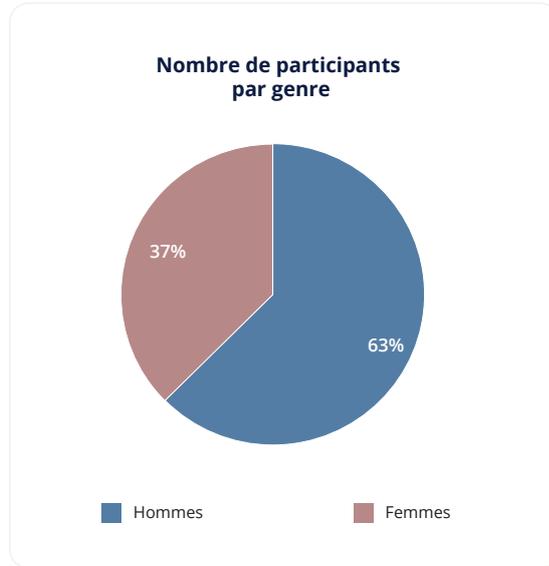
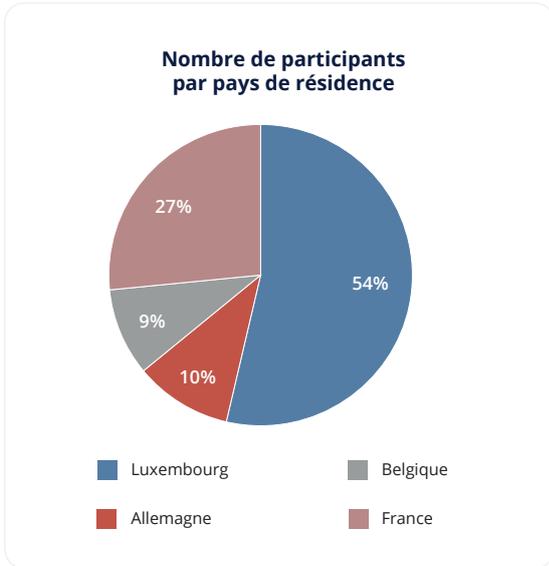
En 2022, la CSL a enregistré 2 428 inscriptions aux formations syndicales.



Les formations les plus demandées

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





La formation pour les délégués du personnel



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

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

Suite au vote à la Chambre des Députés de la loi réformée de 2015 sur le dialogue social, une refonte du programme de formation pour les délégués du personnel a été entamée. Il était devenu nécessaire de réviser les cours existants, car à travers cette réforme du cadre légal, les représentants du personnel se voyaient attribuer de nouvelles missions.

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

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

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

L'offre de formation pour les délégués du personnel

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

Les parcours recommandés sont structurés en fonction des différents besoins et en fonction du profil du délégué qu'il soit expérimenté ou premier mandat, titulaire ou suppléant, actif dans une petite, une moyenne ou une grande entreprise, ou encore qu'il assure des missions spécifiques comme celles du délégué à la santé et à la sécurité au travail ou du délégué à l'égalité. Ils tiennent également compte du contingent d'heures de formation alloué par la loi du 15 juillet 2015.

Les 85 formations qui composent cette offre sont réparties en 8 domaines :

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

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

Les cours se tiennent à Remich dans les locaux du Centre de formation et de séminaires (CEFOS) de la CSL.

Le bilan de 2022

En 2022, la formation des délégués a comptabilisé 1 100 inscriptions.

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

Le bilan de 2022 (suite)¹

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

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

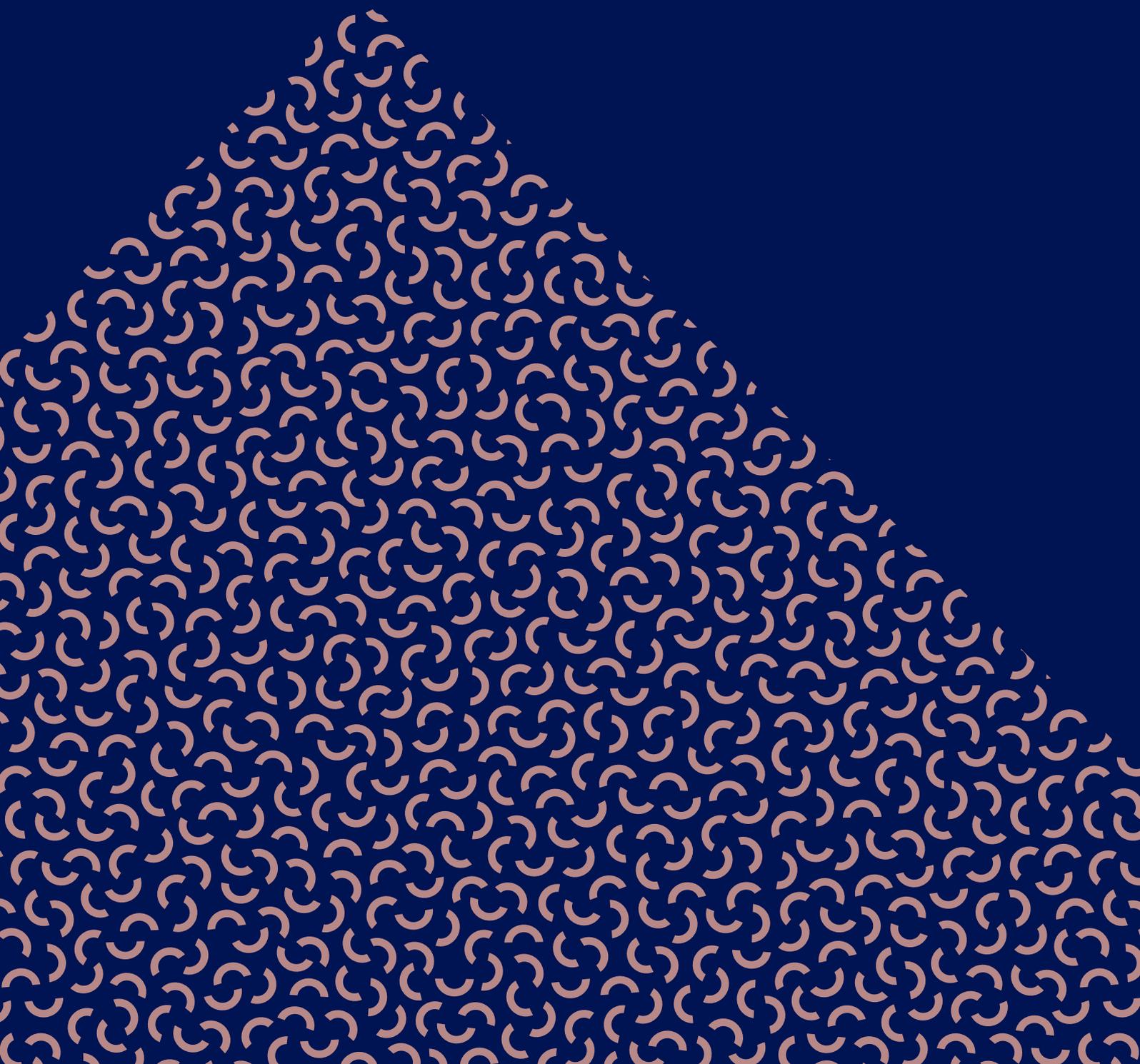


Le CEFOS, le Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés, situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de formations, colloques, réunions de travail et conférences. Il propose de nombreux services à un public national, interrégional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

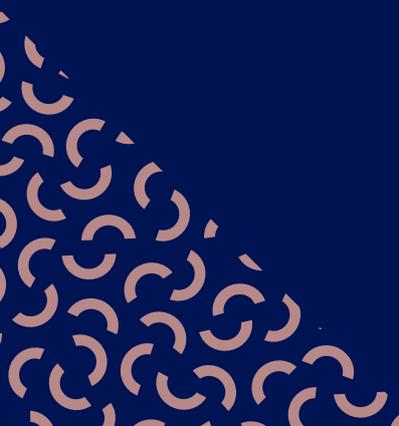


L'infrastructure

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



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



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

Un total de 95 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2022.

Le service a presté 406 séances de consultation lesquelles représentent en moyenne 4 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges (moyenne d'âge : 41 ans) et ont été majoritairement des femmes (58%).

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

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

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

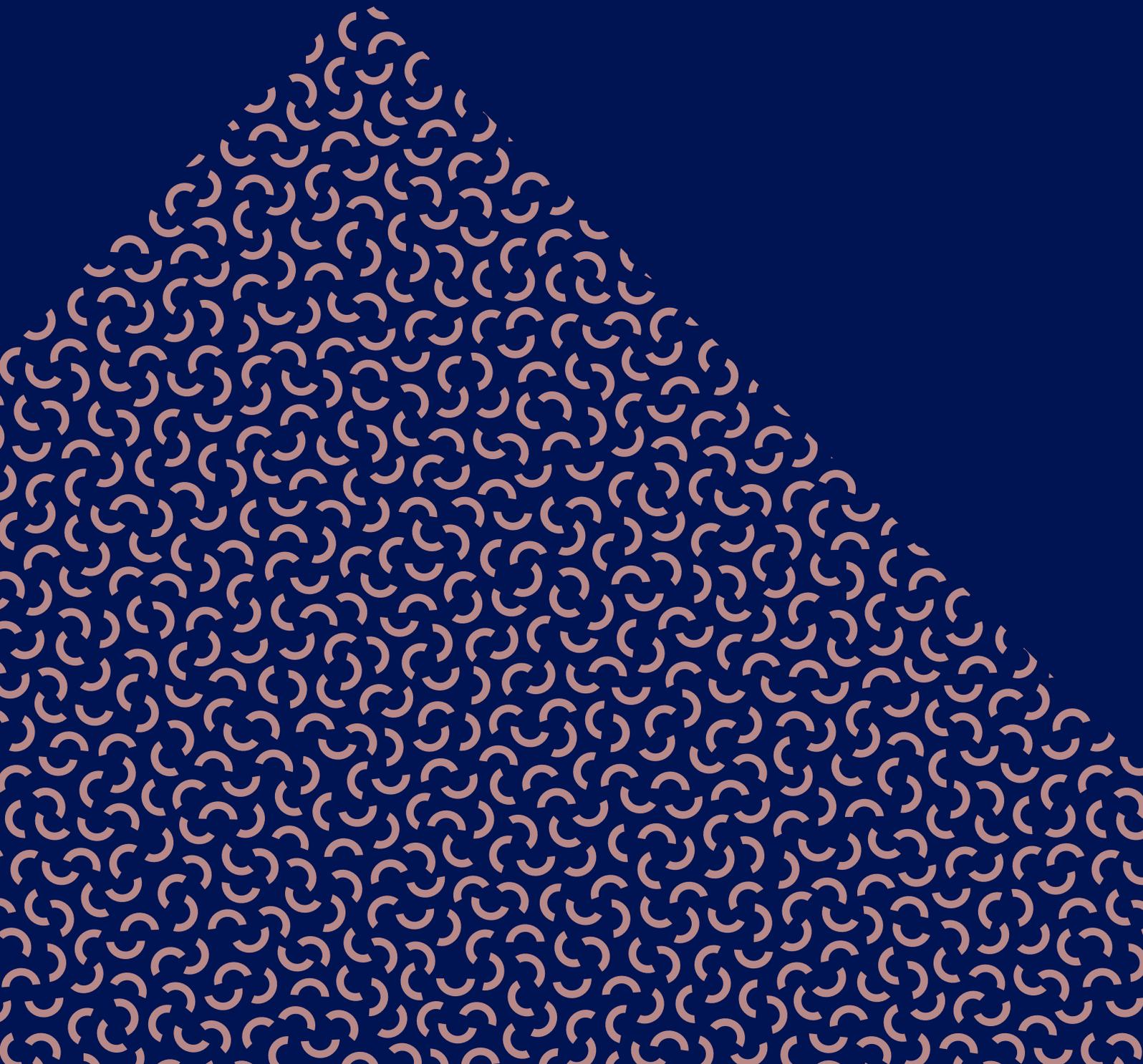





Stressberodung
 stressberodung@csl.lu

*Prévention du stress
 en milieu professionnel*

Reconnaître les signaux
 afin de prévenir le stress chronique



PARTIE VI
LA POLITIQUE
D'INFORMATION



1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE

La Chambre des salariés a transmis 14 communiqués de presse sur des avis évacués par l'Assemblée plénière, des prises de position, des manifestations publiques et des publications dédiées au monde du travail, aux organes de la presse écrite, aux stations de radio et à la télévision.

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

1.1. Les conférences de presse

20 janvier 2022 **1**

Les résultats de l'étude *Quality of Work Index* Luxembourg 2021

La Chambre des salariés a invité à une conférence de presse qui a porté sur l'évolution de la qualité de travail au Luxembourg mesurée par le *Quality of Work Index* de la Chambre des salariés depuis 2013.

L'analyse en 2021 a porté, d'un côté, sur l'évolution globale de la qualité de travail et du bien-être des salariés en général, et d'un autre côté, plus particulièrement sur les conditions de travail des télétravailleurs pendant cette deuxième année de la pandémie (voir plus de détails p. 58).

7 juin 2022 **2**

Les nouveaux chiffres du *Panorama social* sont rendus publics

La Chambre des salariés a présenté à la presse, l'édition 2021 du « *Panorama social au Luxembourg* » qui retrace et commente les principaux indicateurs d'inégalités, de pauvreté, de conditions de travail, d'emploi et de chômage au Luxembourg et à l'international.

Le *Panorama social* 2021, a placé, sur base de travaux de recherche de l'Université du Luxembourg, le focus sur une thématique particulière cette année : l'enquête *COME-HERE* permet d'évaluer l'impact de la pandémie (et des mesures censées en atténuer l'impact sur les ménages) sur le risque de pauvreté et les inégalités à différents moments de l'année 2021 (voir plus de détails p. 57).

28 septembre 2022

Bilan et nouveautés du LLLC

Outre le bilan 2021 et les nouveautés en matière de formation continue pour la rentrée d'automne 2022, la conférence de presse du Luxembourg Lifelong Learning Centre a abordé le sujet des nouvelles mesures de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans et du décrochage scolaire.

La CSL s'est également interrogée sur l'avenir de l'enseignement supérieur au Luxembourg et pourquoi les délégués non syndiqués n'ont pas accès à l'information.

28 novembre 2022

L'avis relatif au budget d'État 2023

Lors de la conférence de presse, la CSL a vivement critiqué les ambitions budgétaires et financières du gouvernement luxembourgeois. Selon la CSL, le budget 2023 va faire augmenter les inégalités au Luxembourg.

À peine remis du ralentissement économique causé par la pandémie du Covid-19, les économies luxembourgeoise, européenne et mondiale sont à nouveau confrontées à une période d'instabilité et d'incertitudes économiques provoquées par la guerre en Ukraine et la hausse des prix qui en résulte.

Dans ce contexte économique très incertain, la CSL souligne la nécessité d'adopter une politique budgétaire contracyclique qui devrait reposer sur deux piliers importants : le soutien des ménages par une hausse des transferts sociaux et de compensation pour renforcer leur pouvoir d'achat, ainsi qu'une hausse généralisée de l'investissement (voir plus de détails p. 42).



1.2. Les communiqués de presse

N°1	28 février	Prix de l'énergie et pouvoir d'achat des ménages : est-il urgent d'attendre ?
N°2	1 ^{er} mars	Se donner les instruments pour créer une Europe plus sociale !
N°3	2 mars	L'apprentissage – Pour une insertion professionnelle réussie
N°4	8 mars	Journée internationale des femmes
N°5	20 mai	L'avis majoritaire de la CSL rejette le projet de loi concernant les mesures de l'accord tripartite
N°6	1 ^{er} juillet	Remise des certifications « International Certification of Digital Literacy » (ICDL)
N°7	28 septembre	Obligation scolaire jusqu'à 18 ans et décrochage scolaire, une mesure efficace ou un trompe-l'œil ?
N°8	28 septembre	Quel avenir pour l'enseignement supérieur au Luxembourg ?
N°9	28 septembre	Formation des délégués du personnel : assurer l'accès à l'information pour tous les délégués ?
N°10	19 octobre	Une loi pour assurer aux travailleurs-euses des plateformes numériques le bénéfice d'un contrat de travail et de bonnes conditions de travail
N°11	11 novembre	Communiqué des chambres professionnelles concernant le projet de loi portant organisation de l'enseignement supérieur
N°12	25 novembre	Remise des diplômes de fin d'apprentissage : l'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2022
N°13	28 novembre	Dans ces temps de crise, une approche prospective en matière de politique budgétaire devient indispensable
N°14	8 décembre	L'apprentissage au Luxembourg

2. LES MANIFESTATIONS

2.1. Les conférences, les colloques et les tables rondes ouverts au public

22 février 2022 **3**

Conférence sur l'avenir de l'Europe



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



Dans le cadre du cycle des conférences sur l'avenir de l'Europe, lancé par les institutions européennes en automne 2021 et qui avait pour objectif de donner aux citoyens dans toute l'Europe la possibilité de s'exprimer sur ce qu'ils attendent de l'Union européenne et de donner leur avis sur les prochaines évolutions, la CSL et le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) ont organisé cinq séances thématiques sur la politique économique européenne, la politique sociale et d'emploi et la santé, ainsi que l'environnement, la digitalisation et l'éducation au niveau de l'UE.

Une séance de clôture a eu lieu le 22 février 2022. Lors de cette séance, les conclusions des débats ont été présentées, suivies d'une intervention de M. Nicolas Schmit, Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux, et d'une discussion libre.

9 mars 2022 **4**

L'égalité des sexes : un indicateur de progrès dans la période postpandémique

L'oratrice de la soirée Dr Irem Güney-Fram a examiné dans une optique globale les différences typiques liées au genre dans les conditions de vie des femmes avant et pendant la pandémie.

La pandémie n'a pas seulement créé des problèmes entièrement nouveaux, elle a aussi et surtout approfondi les déséquilibres déjà existants. Dans une optique globale, les différences typiques liées au genre dans les conditions de vie des femmes avant et pendant la pandémie ont été examinées. Cette pandémie a particulièrement mis en évidence l'importance de la numérisation et des changements sociaux qui en découlent.

Par après, Dr Irem Güney-Fram a abordé également les opportunités potentielles de promotion de l'égalité des sexes qui ont émergé avec la pandémie.

27 avril 2022 **5**

Table ronde sur la citoyenneté organisée en partenariat avec la CLAE



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



À travers ce débat, les organisateurs ont voulu questionner la place du citoyen, croiser les enjeux de la réforme constitutionnelle et ceux liés au projet de loi sur les associations et les fondations sans but lucratif, tout en poursuivant par après, des échanges sur le devenir de l'engagement syndical, les nouvelles formes d'engagements associatifs et citoyens qui pourraient permettre d'inventer de nouveaux horizons et de nouvelles formes d'actions communes.

Ont participé à cet échange : Sam Tanson, ministre de la Justice, Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, Mme Pascale Zaourou, présidente du CLAE, M. Nicolas Van de Walle, militant actif dans les mouvements de transition, ainsi Zohra Barthelemy, une des portes-paroles de Youth for Climate Luxembourg.

5 et 6 mai 2022 **6**

Colloque sur les frontaliers avec le Liser



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



Le Liser a organisé les 5 et 6 mai un colloque consacré au travail frontalier en Europe qui s'est déroulé dans les locaux de la CSL.

Le sujet crucial de la mobilité a figuré parmi les principaux thèmes abordés.

Philippe Gerber, chercheur au Liser, est notamment intervenu sur la mobilité en zones transfrontalières.

Les salaires des frontaliers au Luxembourg, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale pour les travailleurs frontaliers, mais aussi l'impact du travail frontalier sur le développement de territoires situés aux frontières, ont été abordés lors de cette soirée.

15 juin 2022 7

Conférence sur la cybersécurité : Constats, tendances et réflexions sur les gestes « cyber-barrière »

Éric Vedel, qui dirige chez Cisco la pratique Conseil auprès des Responsables Sécurité des Systèmes d'Information, a présenté ses constats, tendances et réflexions sur les gestes « cyber-barrière » lors de la conférence organisée en date du 15 juin 2022.

Les cyberattaques ont changé de dimension du fait des nouveaux modes de travail, des nouveaux modes de consommation de l'IT et d'un contexte géopolitique plus qu'incertain. Le déferlement d'attaques diverses et variées a paralysé différents secteurs d'activité en 2021.

Lors de son intervention, Éric Vedel, a esquissé le panorama de la menace informatique et proposé des perspectives d'évolution à court et moyen terme. Il a exploré les possibles formes de parades et de bonnes pratiques à adopter face à ces menaces.

21 septembre 2022 8

Table ronde : « Beyond the glass ceilings » en collaboration avec MUAR



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

Les invitées étaient : Nora Back, première présidente dans l'histoire du mouvement syndical au Luxembourg pour l'OGBL et présidente de la Chambre des salariés, Djuna Bernard, vice-présidente de la Chambre des Députés et présidente du parti Déi Gréng, Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes et ministre de l'Intérieur et Renée Wagener, historienne et ancienne politicienne.

22 novembre 2022 9

Conférence sur le modèle français du compte personnel de formation

En France le dispositif du Compte personnel de formation (CPF) a été créé par les interlocuteurs sociaux en 2013 et instauré par la loi de 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Chaque personne dispose d'un CPF, ouvert dès son entrée dans la vie active, qui lui permet de cumuler des droits à la formation, acquis au titre de son activité professionnelle.

Pourrait-on adopter un dispositif similaire au Luxembourg ? C'est la question qui fût débattue lors de cette conférence.

23 novembre 2022 10

Conférence sur la politique monétaire a déployer par la Banque centrale européenne face à l'instabilité des prix

Avec un taux d'inflation aux alentours de 10%, la Banque centrale européenne est confrontée à son plus grand défi depuis la création de l'euro. Elle doit se défendre contre l'accusation injustifiée selon le Pr. Bofinger, d'avoir été responsable de l'inflation du fait de sa politique de taux zéro. Le Prof. Dr. Peter Bofinger est chargé de recherche au « *Center for Economic Policy Research* » de Londres et chercheur principal à l'Institut de macroéconomie et d'étude de la conjoncture de Düsseldorf. De mars 2004 à février 2019, il a été membre du Conseil d'experts pour l'appréciation de l'évolution économique générale. Il est ainsi devenu le membre du Conseil ayant le plus d'ancienneté depuis la création du conseil.

1^{er} décembre 2022 11

Conférence-débat : « Platform work » - Améliorer les conditions de travail



Dans le cadre de la campagne de sensibilisation sur les plateformes numériques, et en collaboration avec la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg, la CSL avait invité M. Nicolas Schmit, Commissaire européen aux droits sociaux, M. François Biltgen, juge à la Cour de justice de l'Union européenne, Mme Anne Calteux, représentante de la Commission européenne au Luxembourg, Mme Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, M. Luca Ratti, professeur à l'Université du Luxembourg, Mme Martine Mirkes, conseillère de direction à la Chambre des salariés pour échanger sur les améliorations possibles des conditions de travail sur ces plateformes.



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

1^{er} mars au 15 mai 2022

Festival des migrations de la CLAE

Les festivités de cette grande manifestation inter-culturelle – empêchée par la pandémie en 2020 et 2021 ont repris avec leur 39^e édition en 2022, étendues sur plusieurs mois et sur différents sites, entre autres à la CSL, sis Pierre Hentges.

D'avril jusqu'à mai, l'exposition « *Artsmanif* » une exposition collective entre formes et cadres, sculptures et tableaux s'est déroulée dans ses locaux.

Un point culminant a eu lieu les 7 et 8 mai 2022 sur le site du « Centre pour la promotion des arts » (CEPA) à Hollerich où on trouvait débats, films, cuisines internationales, rencontres littéraires, concerts.

La CSL y était également présente sur les 2 jours avec un stand d'information sur ses activités.

17 mars 2022

Salon RH LUX

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre était présent au salon qui offre une occasion unique de venir présenter toute sa gamme de produits et de services aux professionnels des Ressources Humaines en quête de solutions diverses pour leur permettre de relever les défis RH de demain.

C'était l'occasion pour le LLLC de promouvoir son offre de formation.

25 mars 2022 12

Moovijob Day Luxembourg 2022

Comme les années précédentes, la CSL était présente au plus grand salon « *Emploi, Formation, Carrière* » du Luxembourg, pour y présenter ses activités et expliquer son rôle et ses missions.

Elle a mis à disposition des visiteurs toute une série de publications dédiées au monde du travail, ainsi que de nombreux catalogues de formations.

23 avril et 19 novembre 2022

Journées de l'orientation du CAI

Plus de 1 200 signataires du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) s'étaient inscrits à ces deux événements, organisés par le Département de l'intégration du ministère de la Famille, de l'Intégration.

Sur les 24 stands présents, dont un de notre Chambre, des représentants de différents ministères, administrations et associations du Luxembourg ont répondu aux questions des signataires autour des sujets d'intégration et démarches administratives, sur les institutions du pays, sur les offres de la formation continue et la reconnaissance des diplômes.

1^{er} mai 2022 13

Fête du travail

Depuis de nombreuses années, cette traditionnelle fête de l'OGBL, en collaboration avec Neimënster, l'ASTI et l'ASTM, est organisée dans les locaux de l'Abbaye de Neumünster.

La CSL a mis à disposition des visiteurs une panoplie de documents sur le monde du travail et les a informés sur ses missions et ses activités.

2 et 5 mai 2022 14

De jeunes lycéens visitent la CSL

La CSL a accueilli des élèves des classes de 5^e de différents lycées pour des séances d'information.

Ces séances avaient pour objectif de créer un premier lien avec les jeunes, de leur faire découvrir le monde du travail et de les sensibiliser au rôle des chambres professionnelles au contexte socio-économique de notre pays. Les lycéens ont, en outre, pu s'exprimer sur leur vision du monde du travail, notamment sur les droits et les devoirs d'un apprenti.

2 mai 2022

Présence à la « *Yep Schoulfoire* » 15

La Chambre des salariés était au rendez-vous avec tous les élèves du Luxembourg à la *Schoulfoire*, une nouvelle plate-forme d'orientation scolaire et professionnelle proposée par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, pour leur donner des conseils en matière d'orientation professionnelle.

3 mai 2022

La CSL visite le concours « *Luxskills* » 16

Les membres de l'Assemblée plénière de la CSL se sont rendus au Kirchberg pour soutenir les apprentis qui ont participé au concours « *Luxskills* ».

29 septembre 2022

Présence au « Jobs- et Léierplazendag »

La Chambre des salariés était présente au *Léierplazendag* le 29 septembre 2022 au centre commercial City Concorde.

Le *Léierplazendag* est organisé en partenariat avec RTL, le Service de la formation professionnelle du MENJE et les chambres professionnelles pour faciliter la rencontre et permettre des échanges avec des centaines de jeunes préparés, motivés et à la recherche d'une place d'apprentissage.



12

15 octobre 2022 17

La Chambre des salariés au Salon des seniors

Pour promouvoir son offre de formation pour seniors, la Chambre des salariés était présente au Centre Atert à Bertrange avec un stand au Salon des seniors, le rendez-vous incontournable des personnes de plus de 50 ans.



13



14



15



16



17

2.3. Les lectures et les expositions artistiques

20 janvier 2022 **18**

Lecture "Hier kommst du nie mehr raus"

Kathrin Mess, historienne, a présenté son livre qui se consacre aux femmes luxembourgeoises qui se sont engagées dans la résistance pendant l'occupation du Luxembourg par l'Allemagne nazie et qui ont été enfermées dans des camps de concentration et des prisons pour cela.

Le livre décrit des femmes issues de différentes couches sociales, de différents camps politiques et de différentes régions du pays, qui ont mené une résistance aussi bien individuelle qu'organisée contre le régime nazi.

22 février 2022 **19**

Lecture « Générations - Assoss-Unel 1912-2022 »

À travers l'histoire de l'Association générale des étudiants luxembourgeois (ASSOSS) et de l'Union nationale des étudiants du Luxembourg (UNEL), Henri Wehenkel, auteur, Frédéric Krier, membre du bureau exécutif de l'OGBL, Pol Reuter, journaliste, et Adrien Thomas, chercheur.

Ils ont retracé les trajectoires des organisations et de militants étudiants pris entre l'ouverture internationale et l'ancrage national, la politique partisane et les mouvements collectifs, des petits matins désenchantés et les rêves du grand soir.

26 avril 2022 **20**

Inauguration de l'exposition « Artsmanif 2022 »

Pour retracer 20 ans de création du Gare Art Festival, 30 sculptures ont été installées en 23 lieux au cœur de l'espace public et de certains commerces du quartier de la gare, y compris à la CSL.

3 mai 2022 **21**

Inauguration de l'Exposition « Working class heroes »

L'exposition « Working class heroes » s'est installée à la CSL. Léon Weirich (1878-1942), le premier président de la Chambre de travail, est un des trois personnages que le « MUAR – Musée vun der Aarbecht » a choisi pour la réalisation d'une exposition, sous forme de statuettes, sur les ouvriers qui se sont engagés en politique au Luxembourg.

Une statuette de Léon Weirich a été installée devant les locaux de la CSL.



2.4. Les séances d'information du LLLC

28 mars et 13 juin 2022 **22** + **23**

Relever le défi de la transition numérique grâce aux nouvelles formations Cisco Networking Academy du LLLC

Lors de cette séance d'information, M. Sylvain Trosard, formateur accrédité Cisco Networking Academy, a présenté en détail le nouveau projet de formation et a partagé l'expérience d'apprentissage de la Cisco Networking Academy. La séance d'information était suivie d'une session de questions réponses.

16 et 17 mai 2022 **24**

Séance d'information sur l'offre des formations universitaires et spécialisées du LLLC

La CSL a invité ses ressortissants à plusieurs séances d'information, notamment sur les formations universitaires et spécialisées ainsi que sur les différents congés liés à la formation.

19 octobre 2022 **25**

Le LLLC : les séances d'information de la rentrée

Tout au long des mois de septembre et d'octobre, le LLLC a organisé des séances d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en collaboration avec l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue.

Une séance d'information sur les aides à la formation continue était également à l'affiche.



2.5. Les remises des diplômes

2 mars 2022 **26**

Remise des diplômes et de certificats d'apprentissage CC et CSL

La remise solennelle des diplômes et des certificats sanctionnant l'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services et du secteur social s'est déroulée le 2 mars 2022 à Luxexpo The Box.

Crise sanitaire oblige, seuls 39 lauréats de la Promotion du Travail ont représenté les 602 jeunes diplômés et certifiés et ont pu être honorés en présence de Son Altesse Royale le Grand-Duc Héritier, de Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, de Nora Back, présidente de la Chambre des salariés et de Carlo Thelen, président de la Chambre de Commerce.

30 juin 2022 **27**

Remise des diplômes « International Certification of Digital Literacy » (ICDL)

En présence de Jean-Paul Lenertz, directeur du Lycée technique du Centre, de Jean-Claude Reding, vice-président de la Chambre des salariés, de Véronique Schaber, directrice du Service de la Formation Professionnelle au Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de Christian Zeyen, président de la commission « Wëssensatelier » de l'Association des Ingénieurs et Scientifiques du

Luxembourg et de Catherine Schaack, responsable Formation initiale de la Chambre de Commerce, 212 élèves et apprentis se sont vus décerner la certification ICDL.

Cette année, 96 apprentis DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) ainsi que 116 élèves (Diplôme de technicien) de la formation administrative et commerciale ont réussi les tests de certification ICDL.

13 juillet 2022 **28**

Remise des diplômes des Cours du soir et du DAEU

Au total, 264 lauréats ont été à l'honneur : 222 diplômes des cours du soir, 9 diplômes d'études professionnelles en formation continue et 33 diplômes d'accès aux études universitaires ont été remis aux lauréats par la présidente de la CSL, Madame Nora Back, conjointement avec la commissaire aux examens du ministère de l'Éducation nationale, Madame Isabelle Stourm.

Un honneur particulier revenait aux 9 lauréats des DEPFC (Diplôme d'études professionnelles en formation continue). En effet, les DEPFC se composent de 2 à 3 diplômes et témoignent d'un engagement fort des candidats dans leur projet de formation.

Outre ces diplômes, le LLLC a émis 2 176 certificats des cours du soir qui sont délivrés à la réussite d'un examen. Cette année, également 33 lauréats ont obtenu leur diplôme d'accès aux études universitaires.



26



27



28



29

24 novembre 2022 29

Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage

452 jeunes et adultes ont réussi leur formation professionnelle et ont décroché ainsi leur diplôme ou certificat de fin d'apprentissage.

En présence de nombreuses personnalités du monde politique, économique et culturel, l'Artisanat a mis à l'honneur les lauréats de la formation professionnelle, promotion 2022. La cérémonie festive, organisée par la Chambre des métiers, la Chambre des salariés et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a eu lieu à la Maison du Savoir sur le Campus de Belval de l'Université du Luxembourg.

2.6. Les campagnes de sensibilisation

Février 2022 30

Campagne pour promouvoir le projet Network Academy du LLLC soutenu par le Fond social européen (FSE)

Le LLLC a voulu promouvoir des cursus de formation permettant aux salariés et aux entreprises d'acquies des compétences digitales.

Septembre - octobre 2022 31

Campagne pour la promotion de l'apprentissage au Luxembourg 2022

Cette campagne de sensibilisation était un effort commun de la Chambre des métiers, Chambre de commerce, Chambre des salariés, Chambre d'agriculture et du ministère de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse et avait comme but de promouvoir l'apprentissage dans les différents secteurs.

Elle a souligné l'importance de l'apprentissage au sein de notre société et a démontré que les chambres professionnelles ont un objectif commun : renforcer l'apprentissage et motiver les entreprises à former des apprentis.

Septembre - octobre 2022 32

Campagne pour dénoncer les conditions de travail sur les plateformes numériques : Une loi pour tout changer !

La CSL a élaboré une proposition de loi pour mettre fin aux inégalités des conditions de travail des personnes travaillant pour des plateformes digitales.

Elle a également lancé une campagne de sensibilisation pour rendre les citoyens attentifs à la situation précaire dans laquelle se trouvent ces personnes.

Crowdworkers, Clickworkers, Microworkers, AppJobber, ces nouvelles façons de faire travailler nécessitent qu'un nouveau cadre légal soit posé pour permettre aux travailleurs et travailleuses des plateformes de bénéficier des règles de droit social existantes.



30



31



32

3. LES PUBLICATIONS

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

À côté de ces publications à caractère permanent, la CSL a élaboré de nouvelles publications plus ponctuelles pour 2022.

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

En 2022, la CSL a édité 7 publications classiques, en plus d'une douzaine de plaquettes descriptives et de catalogues sur les formations universitaires et spécialisées du LLLC.

3.1. Les publications



Les conventions collectives de travail
Die kollektiven Arbeitsbeziehungen
SÉRIE DROIT DU TRAVAIL
Janvier 2022



La maladie et le reclassement professionnel du salarié
Die Krankheit und die berufliche Wiedereingliederung des Arbeitnehmers
SÉRIE DROIT DU TRAVAIL
Mars 2022



Rapport d'activités 2021
LES RAPPORTS D'ACTIVITÉS
Avril 2022



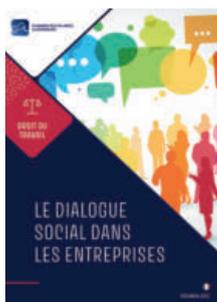
Panorama social 2022
SÉRIE DIALOGUE ANALYSE
Juin 2022



Mes droits et obligations d'apprenti
Meine Rechten und Pflichten als Lehrling
JEUNES
Septembre 2022



Droit du travail - Une approche pratique sous forme de questions-réponses
Arbeitsrecht - Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten
SÉRIE DROIT DU TRAVAIL
Mars 2022



Le dialogue social dans les entreprises
Der Sozialdialog in den Unternehmen
The social dialogue in companies
 SÉRIE DROIT DU TRAVAIL
 Décembre 2022

3.2. Les newsletters

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

Toute personne intéressée peut s'abonner aux différentes newsletters, qui sont d'ailleurs disponibles sur notre site www.csl.lu.



Éditée en fonction des actualités et des activités de la CSL, elle permet de suivre l'évolution politique et économique du pays
 La CSL a publié 6 numéros au courant de l'année 2022.



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

N°1 – 21 février 2022	Ambiance morose en perspective pour le pouvoir d'achat
N°2 – 24 février 2022	Chauffe qui peut ?
N°3 – 7 mars 2022	Ségrégation par genre du marché du travail : de nombreux progrès restent à faire
N°4 – 25 mars 2022	Diminution de la dette publique en pleine crise énergétique
N°5 – 29 mars 2022	2021 : Une année plus que favorable aux entreprises
N°6 – 30 mars 2022	Coût de l'index vs gains fiscaux
N°7 – 20 mai 2022	Quand je me regarde, je me déssole, quand je me compare, je me console
N°8 – 9 juin 2022	Maintien du pouvoir d'achat : l'impôt sur le revenu a aussi son rôle à jouer
N°9 – 12 juillet 2022	Le solde public du Luxembourg : un redressement de près de deux milliards en deux mois ?
N°10 – 15 septembre 2022	Des coûts salariaux élevés au Luxembourg ? Une affirmation à relativiser, voire à réfuter
N°11 – 19 septembre 2022	Un salaire minimum non conforme aux engagements européens



Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale

N°1 – 13 septembre 2022

Mesures pour amortir la flambée des prix de l'énergie



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

N°1 – janvier 2022

- Congé parental : Doit-on travailler au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental ?
- Maladie du salarié : Le salarié malade doit-il se ménager la preuve de l'information de l'employeur le 1^{er} jour de l'absence pour être protégé contre un licenciement ?
- Licenciement : Une lettre de licenciement imprécise rend-elle le licenciement abusif ?
- Tribunal compétent : Quand le salarié licencié changeait successivement de lieu de travail, quel est le tribunal compétent pour contester son licenciement ?
- Droit européen : Une période de garde sous régime d'astreinte au cours de laquelle un pompier réserviste est autorisé à exercer une autre activité professionnelle est-elle du temps de travail ?

N°2 – février 2022

- Reclassement interne et externe : Violation du principe constitutionnel d'égalité devant la loi concernant le statut de personne en reclassement professionnel.
- Chômage : Demander à son placeur de l'ADEM l'autorisation de partir à l'étranger, corroborée par certificat médical, équivaut à une demande valable de dispense de se présenter aux rendez-vous à l'ADEM.
- Indemnité professionnelle d'attente : Le salarié en reclassement professionnel externe doit se prévaloir d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail, au moment de l'embauche ou aussi lors d'examens médicaux effectués au cours de l'exécution du contrat de travail.
- Entité économique et sociale (EES) : Si au moins 3 entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une EES et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une délégation doit être introduite auprès de l'ITM par au moins 15 salariés, pour bénéficier des règles protectrices des licenciements collectifs.
- Droit européen : Les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public ne peuvent pas être exclus de l'application des règles sanctionnant le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs.

N°3 – mars 2022

- Licenciement avec effet immédiat : Appréciation de la gravité de la situation sur base des circonstances de l'espèce.
- Démission avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur : Même en l'absence d'exigence formelle imposée par la loi, une mise en demeure préalable peut s'avérer utile et indispensable, sous peine de voir qualifier la démission d'abusive.
- Chômage et licenciement avec effet immédiat : Le droit à l'allocation provisoire de chômage présume l'introduction préalable d'une demande au fond contre le licenciement intervenu.
- Droit européen : Un travailleur handicapé doit bénéficier de l'affectation à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, capacités et disponibilités requises.

N°4 – avril 2022

- Reclassement interne et licenciement avec effet immédiat pour absence injustifiée : Pas d'action en nullité, mais licenciement jugé abusif, faute pour l'employeur d'avoir proposé un poste de travail adapté aux capacités résiduelles du salarié reclassé.
- Contrat de mission et période de carence : Violation n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée.
- Notification régulière du licenciement à l'adresse du salarié : Le salarié a pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré.
- Droit européen : Traitement indirectement fondé sur la religion en cas de refus d'un État membre d'autoriser la prise en charge de soins de santé transfrontaliers lorsque l'affilié réproouve le mode de traitement pour des motifs liés à ses croyances religieuses.
- ayant remis une attestation de reconnaissance de handicap après une date qu'il a lui-même fixée, en excluant les salariés handicapés ayant remis l'attestation antérieurement à cette date, sans que cela ne constitue une discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap ?

N°5 – mai 2022

- Lien de subordination : Le juge apprécie non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière dont peut se dégager la véritable intention des parties.
- Délai de distance pour les salariés résidant à l'étranger : Extension du délai d'appel de 15 jours au bénéfice des salariés qui demeurent en Europe, dans un État membre de l'Union européenne.
- Licenciement pour faute grave : Le chauffeur d'autobus, qui à deux reprises en un intervalle de temps de seulement trois semaines, sans motif valable, n'effectue pas les trajets, qui lui ont été assignés par son employeur, commet des faits d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.
- Droit européen : L'indemnité au titre des jours de congé annuel payé non pris et de la prime de vacances correspondante accordée à des travailleurs intérimaires doit être au moins égale à celle, qui leur serait accordée s'ils avaient été recrutés directement par l'entreprise utilisatrice pour y occuper le même poste pendant la même durée.

N°6 – juin 2022

- Cadre supérieur : Lorsqu'un salarié accepte expressément le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus.
- Maladie du salarié : Le dépôt du certificat médical dans la boîte à lettres de l'entreprise vaut présomption de réception par l'employeur dudit certificat dès le lendemain.
- Modification du contrat de travail : Modification des conditions essentielles du contrat de travail nonobstant l'existence d'une clause de flexibilité en cas de bouleversement de l'économie du contrat de travail et de répercussions sur la vie privée du salarié.
- Droit européen : Est-ce qu'une réglementation nationale interdisant le licenciement d'un délégué à la protection des données en l'absence d'un motif grave est conforme au droit européen ?

N°7 – juillet 2022

- Licenciement pour motif économique : précision de la lettre de motivation si l'employeur a indiqué les raisons de la réorganisation ou de la restructuration et la suppression d'emplois et a clairement et concrètement révélé les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur l'emploi occupé par le salarié concerné.
- Démission pour faute grave : Le non-paiement des salaires sur une période de quatre mois constitue une faute grave dans le chef de l'employeur, qui justifie la démission de la salariée avec effet immédiat, lui permettant d'obtenir paiement d'un certain nombre d'indemnités.
- Résiliation d'un commun accord : un vice du consentement ne saurait entraîner que la nullité de l'accord et ne saurait, à défaut de base légale, pas entraîner la requalification de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail en licenciement abusif.
- Droit européen : Les périodes d'éducation d'enfants accomplies dans d'autres États membres doivent être prises en compte pour le calcul de la pension de vieillesse.

N°8 – septembre 2022

- Pension de survie suite au décès de son partenaire : Refus car que le partenariat, conclu et enregistré en France, n'avait pas fait l'objet d'une inscription au Luxembourg. Recours en cassation. Saisine de la CJUE.
- Salarié inapte : L'employeur doit rechercher un autre poste correspondant aux aptitudes résiduelles du salarié et faire tout son possible pour affecter ce salarié à un tel poste, dès lors que celui-ci se tient à sa disposition. À défaut, l'employeur ne peut pas refuser au salarié le paiement de sa rémunération.
- Période d'essai : Des faits isolés similaires à des manquements récurrents pendant la période d'essai de six mois ne justifient pas un licenciement quelques semaines après la fin de cette période d'essai.
- Transfert d'entreprise : La résiliation d'un bail commercial s'analyse en un transfert d'entreprise et les contrats de travail passent au cessionnaire/bailleur, qui ne peut pas refuser de procéder à l'affiliation du salarié au CCSS sous peine de procéder à un licenciement avec effet immédiat abusif.
- Droit européen : Un citoyen de l'Union ayant établi sa résidence habituelle dans un État membre d'accueil ne peut pas être exclu du bénéfice des allocations familiales pendant les trois premiers mois de son séjour au motif qu'il ne perçoit pas de revenus tirés d'une activité dans cet État membre.

N°9 – octobre 2022

- Fin automatique du contrat de travail : La résiliation du contrat de travail de plein droit s'opère suite à la survenance du décès de l'employeur, nonobstant la reprise des activités par un successeur.
- Maladie comme motif de licenciement : Des absences longues ou nombreuses et répétées pour des raisons de santé constituent un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis.
- Retenues sur salaire : À défaut de preuve d'une faute lourde ou d'une négligence grave imputable au salarié, ce dernier est fondé à demander le remboursement des retenues effectuées sur ses salaires.
- Droit européen : La transformation d'une société de droit national en société européenne (SE) ne doit pas réduire la participation des syndicats à la composition du conseil de surveillance.

N°10 – novembre 2022

- Licenciement avec effet immédiat et fait unique : Le licenciement avec effet immédiat d'une salariée pour cause d'une absence injustifiée d'une seule journée est considéré comme abusif.
- Preuve d'un contrat de travail fictif : En présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à la partie qui conteste la réalité de ce contrat, d'en rapporter le caractère fictif.
- Délégué du personnel et révision du contrat de travail : Validité de clauses contractuelles de flexibilité et absence de modification prohibée de ses conditions de travail à défaut de preuve fournie par le délégué quant à une déqualification ou à une dégradation.
- Licenciement suite au préjudice causé à l'employeur : Le comportement du salarié qui engendre des conséquences dommageables considérables pour l'employeur constitue un motif réel et sérieux de licenciement.
- Droit européen : La règle interne d'une entreprise interdisant le port visible de signes religieux, philosophiques ou spirituels ne constitue pas une discrimination directe si elle est appliquée de manière générale et indifférenciée à tous les salariés.

N°11 – décembre 2022

- Paiement du salaire et charge de la preuve : Le salaire étant une contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû.
- Invalidité : Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif : Le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.
- Clause de flexibilité : Le changement d'affectation du salarié prévu par le contrat de travail ne constitue pas une modification d'une clause substantielle.
- Droit européen : L'octroi d'une pension de survie ne peut être subordonné à la condition qu'un partenariat civil (PACS) conclu dans un autre État membre ait été préalablement inscrit au Luxembourg.



A pour objet de vous informer de manière concrète sur les sujets du droit du travail et de la sécurité sociale.

N°1 – 13 octobre 2022	Comment résilier un CDD pour signer un CDI auprès d'un autre employeur ?
N°2 – 17 novembre 2022	Attention aux clauses du contrat de travail
N°3 – 15 décembre 2022	Convention de collaboration ou contrat de travail : le lien de subordination fait la différence



A pour objet d'informer les salariés et leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail

N°1 – 27 janvier 2022	La qualité de l'emploi est-elle en baisse au Luxembourg ? <i>Nimmt die Beschäftigungsqualität in Luxemburg ab?</i>
N°2 – 15 mars 2022	De plus en plus de travailleurs veulent changer de travail ? <i>Wollen immer mehr Arbeitnehmer ihren Job wechseln?</i>
N°3 – 31 mai 2022	En quoi les travailleurs frontaliers français, belges et allemands et les salariés résidant au Luxembourg se distinguent-ils ? <i>Wie unterscheiden sich französische, belgische und deutsche Grenzgänger und in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer?</i>
N°4 – 14 juin 2022	Aspects de la satisfaction au travail des salariés au Luxembourg <i>Aspekte der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern in Luxemburg</i>
N°5 – 7 septembre 2022	Dans quelle mesure le niveau des mesures de prévention contre le Covid-19 dans les entreprises influence-t-elle le bien-être des travailleuses et des travailleurs ? <i>Inwieweit weisen organisationale Schutzmassnahmen gegen Covid-19 einen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf?</i>
N°6 – 18 novembre 2022	Le télétravail nécessite des règles collectives <i>Telearbeit braucht kollektive Regeln</i> <i>Telework needs collective rules</i>



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

N°1 – 30 janvier 2022

- Le contrôle interne et l'intérêt d'une formation de qualité dans ce domaine
- Le Luxembourg Lifelong Learning Centre propose 282 modules de cours du soir/jour au printemps 2022
- Le programme 2022 des séminaires
- Aide à la formation pour adultes | Bähëllefen fir d'Formatioun fir Privatleit
- L'égalité des sexes : un indicateur de progrès dans la période post-pandémique | Geschlechtergleichheit: Gradmesser für Fortschritt in der Post-Pandemiezeit

N°2 – 14 février 2022

- Avec la formation continue universitaire devenez le créateur de votre futur
- Séance d'information : Formations universitaires et spécialisées
- Lancement de la nouvelle série de podcasts « New Work »

N°3 – 23 mars 2022

- Avenir de l'Europe – Éducation et Formation
- Projet FSE parcours de formation CISCO Networking Academy
- Diplôme Risk Management

N°4 – 15 avril 2022

- Formation et bien-être : une opportunité pour tous ?
- Formations universitaires et spécialisées

N°5 – 12 mai 2022

- NON à l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans
- 10 bonnes raisons pour former des apprentis
- De la nécessité de la flexibilité dans la formation

N°6 – 18 juillet 2022

- Remise des diplômes des cours du soir et du DAEU 2022 du LLLC : 264 lauréats ont été honorés
- 212 certificats « International Certification of Digital Literacy – ICDL » remis aux élèves et apprenti(e)s des formations administratives et commerciales
- De la nécessité de former les salariés aux sciences sociales et éducatives
- Une certification internationalement reconnue « Certified Internal Control Specialist » de l'Internal Control Institute – Belgium

N°7 – 21 septembre 2022

- Rentrée – Les cours du soir reprennent au Luxembourg Lifelong Learning Centre
- Le Diplôme en cours du soir de l'opérateur logistique et transport
- Licence (Bac+3) Sciences de Gestion, parcours Management des activités hôtelières

N°8 – 17 octobre 2022

- Formation des délégués du personnel : pourquoi les délégués n'ont pas accès à l'information ?
- Obligation scolaire jusqu'à 18 ans et décrochage scolaire : une mesure efficace ou un trompe-l'œil ?
- Quel avenir pour l'enseignement supérieur au Luxembourg ?
- Formation universitaire – Licence Gestion, parcours Management des Activités Hôtelières

N°9 – 29 novembre 2022

- Un nouveau Master en Commerce Électronique au Luxembourg !
- Remise des diplômes de fin d'apprentissage : l'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2022
- Upskilling-Reskilling
- Des comptes personnels de formation

N°10 – 19 décembre 2022

- Les chargés de cours du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) à l'honneur
- L'apprentissage au Luxembourg
- Le programme des formations pour seniors de janvier à juillet 2023
- La reprise des cours du soir : janvier 2023 – Inscrivez-vous !

4. LA DIGITALISATION

4.1. Le site Internet

Un souci majeur de la CSL est la mise en place rapide d'outils et de procédures digitales qui doivent permettre à tous les utilisateurs une communication et interactivité plus facile, plus efficace et plus complète. En 2022, les principales améliorations apportées lors de la refonte du site web de la CSL/LLLC/CEFOS avaient pour but de faciliter la compréhension et améliorer l'expérience « utilisateur » en offrant une navigation transversale sans rupture et une cohérence de marque affirmée sont principalement la conception responsive, le paiement en ligne des inscriptions, et les nombreuses fonctionnalités innovantes telles que la consultation de l'offre de formation, la création d'un compte personnel, un espace utilisateur sur mesure et l'inscription aux cours.

Design responsive

Le nouveau site web a été entièrement repensé pour offrir une expérience utilisateur optimale sur tous les appareils, des ordinateurs de bureau aux appareils mobiles. Le design épuré et contemporain permet une navigation fluide et une hiérarchie de pages simplifiée. Les visiteurs peuvent accéder directement aux sections souhaitées grâce au menu et à un champ de recherche accessible directement depuis la page d'accueil.



Inscription en ligne

Une nouvelle fonctionnalité a été ajoutée pour faciliter la vie des utilisateurs : la possibilité de s'inscrire aux formations et de payer en ligne. Cette nouveauté permet aux utilisateurs de gagner du temps en évitant les files d'attente et les formalités administratives.

Fonctionnalités innovantes

Le nouveau site web offre de nombreuses fonctionnalités innovantes telles que la consultation de l'offre de formation complète du LLLC, la création d'un compte personnel, un espace utilisateur sur mesure et, comme évoqué, la possibilité de s'inscrire aux cours en ligne. Une consultation des publications plus directe et plus facile. Un meilleur référencement pour les moteurs de recherche.

4.2. Les réseaux sociaux

Informer, convaincre et alimenter le débat public par la diffusion d'informations fiables sur l'économie, informer ses ressortissants sur leur droit de travail et promouvoir les offres de formation du LLLC sont les objectifs prioritaires de la politique de communication de la Chambre des salariés dans l'ère de la digitalisation.

Pour les atteindre, elle développe et entretient toute une gamme de produits et d'outils de communication destinés à faire connaître et expliquer les missions et activités, les services et les positions auprès du grand public et des décideurs économiques et politiques.

Nouveautés 2022

2022

277
abonnés



Ainsi en juillet 2022, la CSL a créé sa page Instagram, une plateforme précieuse pour les institutions politiques ou économiques qui souhaitent atteindre une population plus jeune. Il s'agit d'une plateforme visuelle qui permet de présenter les services de manière attrayante et de s'engager avec les utilisateurs ce qui peut aider à susciter de l'intérêt pour nos offres.

2022

508
abonnés



Toujours dans la lignée de son objectif stratégique de communication, la CSL a lancé son profil sur Twitter. L'objectif est de permettre une diffusion plus rapide des prises de position et d'opinion de notre Chambre auprès des décideurs politiques et économiques ainsi que des journalistes.

Quelques chiffres phares de nos comptes Facebook et LinkedIn

2021		2022
5 300	abonnés	6 700
440 000	nombre d'impressions de publications ¹	783 000
11 000	engagements des publications ²	24 000
275	nombre de publications	341
365 000	portée de publications ³	484 000



Le compte Facebook de la CSL a connu une augmentation significative de certains indicateurs clés de performance ; les plus saillants sont le nombre d'abonnés. De 5 300 abonnés en 2021, il est passé à 6 700 abonnés en 2022, ce qui représente une augmentation de 26% (+1 400 abonnés).

En matière d'impressions de publications, le compte a également connu une augmentation substantielle. De 440 000 impressions en 2021, il est passé à 783 000 ; ce qui représente une augmentation de 78%.

En outre, le compte a connu une augmentation importante au niveau de l'engagement de ses publications. De 11 000 engagements en 2021, il est passé à 24 000, ce qui représente une augmentation de 118%.

1 Nombre d'impressions de publications = Nombre total de fois où les publications ont été affichées, indépendamment du fait qu'elles aient été vues plusieurs fois par le même utilisateur.

2 Engagement des publications = Représente le niveau d'interaction et d'engagement qu'une publication d'une page Facebook reçoit de la part des utilisateurs. Cela inclut toutes les actions des utilisateurs telles que les « J'aime », les commentaires, les partages, les clics sur des liens et les vues de vidéos.

3 Portée de publications = Nombre de personnes ayant vu les publications.

2021		2022
4 300	abonnés	5 600
177 000	nombre d'impressions de publications ⁴	222 000
91 000	pages vues ⁵	106 000
277	nombre de publications	328
19 000	portée de publications ⁶	106 000



Les résultats les plus impressionnants mentionnés ci-dessus sont les suivants :

Le profil de LinkedIn de la CSL a connu une augmentation du nombre d'abonnés. De 4 300 abonnés en 2021, il est passé à 5 600 abonnés, ce qui représente une augmentation de 30% (+1 300 abonnés).

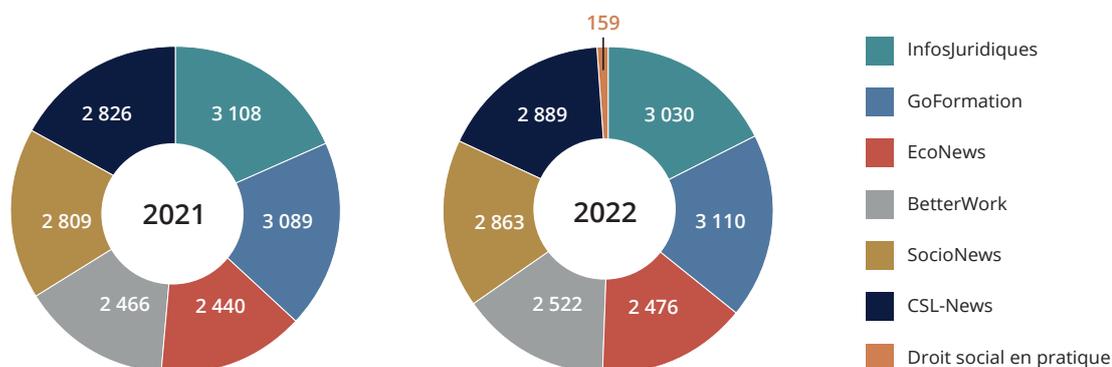
En plus, le compte a gagné en nombre d'impressions de publications. De 177 000 impressions, il est passé à 222 000 impressions, ce qui représente une augmentation de 24%. Cette augmentation indique que le contenu du compte est vu par un plus grand nombre d'utilisateurs dans leur ligne de temps ou leur fil d'actualité.

La portée des publications de la page LinkedIn est passée de 19 000 à 106 000, ce qui correspond à une hausse considérable de 458%. Cela indique que le contenu de la page atteint un public plus large et génère davantage de visibilité et d'engagement.

4.3. La diffusion des newsletters

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

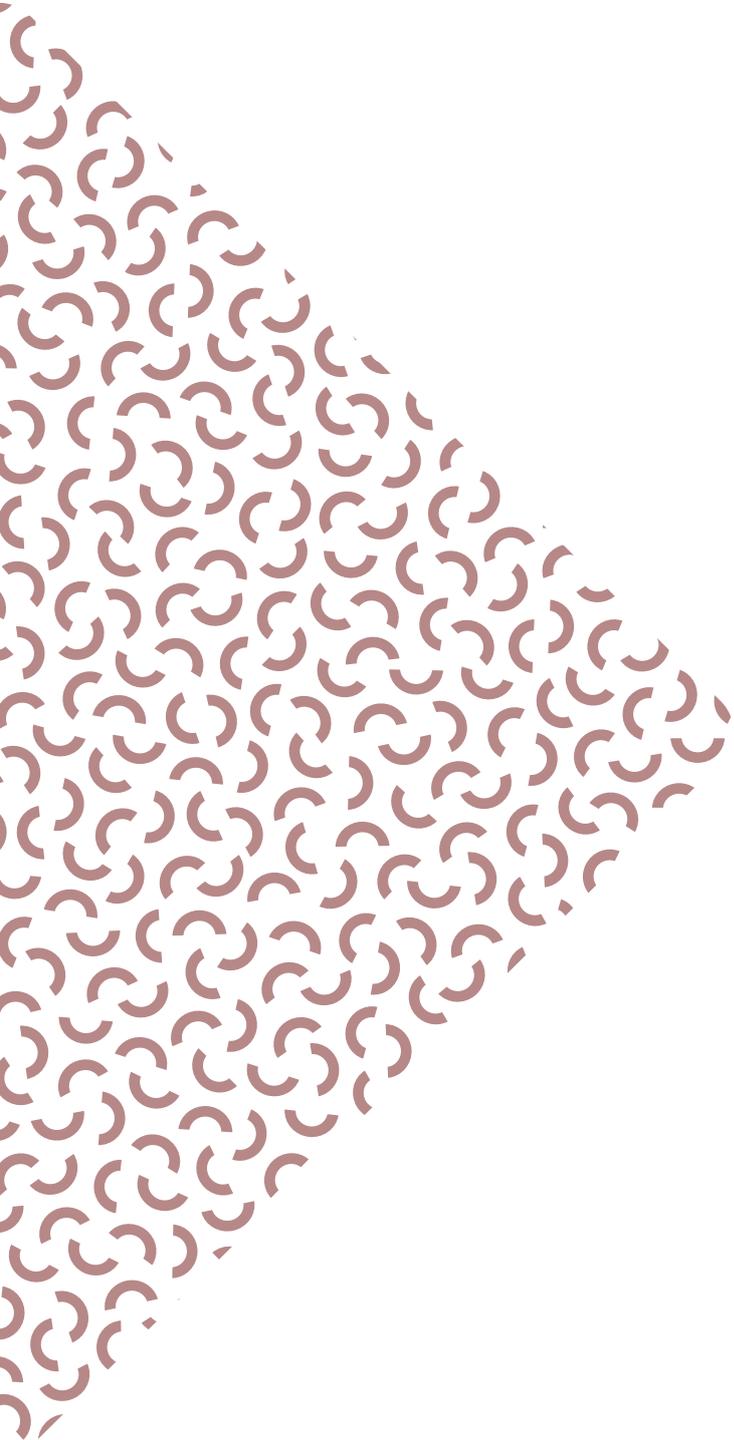
Au total, toutes newsletters confondues, la CSL a envoyé 48 newsletters à ses abonnés. Fin 2022, la CSL comptabilise 17 049 abonnés répartis comme suit :



4 Nombre d'impressions de publications = Nombre total de fois où les publications ont été affichées, indépendamment du fait qu'elles aient été vues plusieurs fois par le même utilisateur.

5 Pages vues = Nombre de fois où le profil d'une page a été consulté par des personnes.

6 Portée de publications = Nombre de personnes ayant vu les publications.



LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

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



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

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



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

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

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



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

