

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2024

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



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
2024**

AVANT-PROPOS



Nora Back
présidente de la CSL

L'année 2024 restera une année singulière et marquante pour la Chambre des salariés. À l'occasion de notre 100^e anniversaire, nous avons célébré un siècle d'engagement au service des salariés, des retraités, des demandeurs d'emploi et des apprentis du Luxembourg. Depuis 1924, la CSL incarne la voix du monde du travail, une voix forte, indépendante et fidèle à ses valeurs fondatrices : la justice sociale, la solidarité et la participation démocratique.

Cette année jubilaire a coïncidé avec un autre moment clé de la vie sociale du pays : les élections sociales. Ces élections ont renouvelé la représentation des salariés dans les entreprises, mais aussi au sein de notre institution. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière, désormais en place, traduit la diversité du monde du travail et renforce notre légitimité à porter les revendications et les attentes des salariés dans un environnement en mutation constante.

Tout en honorant notre histoire, nous avons poursuivi nos activités essentielles avec rigueur et constance : avis, analyses socio-économiques, publications, formation initiale et continue. En parallèle, nous avons renforcé notre visibilité auprès du grand public à travers une campagne

de notoriété ambitieuse, affirmant le rôle central de la CSL dans la défense des droits et des intérêts collectifs.

Plus encore, nous avons pris position de manière claire et engagée sur des sujets de fond, à commencer par la réforme des pensions. À travers une campagne de sensibilisation, nous avons rappelé que toute réforme doit viser l'équité, la solidarité intergénérationnelle et la pérennité du système, sans pénaliser les salariés et les retraités.

La formation continue reste un pilier de notre action, et en 2024, nous avons élargi notre offre pour répondre aux besoins croissants de qualification, d'adaptation et de reconversion dans un monde du travail en profonde évolution.

Ce rapport reflète la richesse, la diversité et l'ambition des actions menées cette année. Mais il témoigne aussi de notre vision d'avenir : une Chambre des salariés ouverte, engagée et résolument tournée vers les défis de demain.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, ainsi que tous les représentants élus, pour leur engagement exemplaire.

Bonne lecture !

SOMMAIRE

LES FAITS MARQUANTS 2024	9
LES 100 ANS DE LA CSL	10
LES AUTRES MOMENTS FORTS	14
PARTIE I	
LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE	17
1. LA CHAMBRE DES SALARIÉS	19
1.1. Les affiliés	19
1.2. Les missions	19
1.3. Le fonctionnement	20
1.4. Les sites	20
2. LA STRUCTURE	22
2.1. Les résultats des élections sociales 2024	22
2.2. La mise en place des organes de la 4 ^e session de la CSL	32
2.3. Les réunions de l'Assemblée plénière, du comité et des commissions internes	36
2.4. Le secrétariat	37
2.5. La délégation du personnel	38
3. LA REPRÉSENTATION EXTERNE	38
3.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale	38
3.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes	39

PARTIE II	
LE BILAN DES ACTIVITÉS	43
1. LES AVIS	45
1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	45
1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	46
1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue	47
2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ	48
2.1. Le budget	48
2.2. La directive européenne sur les salaires minimaux adéquats	50
2.3. Les modifications fiscales touchant les revenus des salariés et celui des entreprises	51
2.4. Le travail dominical	53
2.5. Le logement	54
2.6. L'écologie	55
3. LES ÉTUDES ET LES PRISES DE POSITION	57
3.1. Le Panorama social 2024	57
3.2. Les résultats de la 12 ^e enquête du <i>Quality of Work Index</i>	58
3.3. La précarité et (non-)recours aux aides financières au Luxembourg par Anne Franziskus et Anne-Catherine Guio	63
4. LES ENTREVUES AVEC LES ACTEURS POLITIQUES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	64

PARTIE III
LA FORMATION INITIALE 67

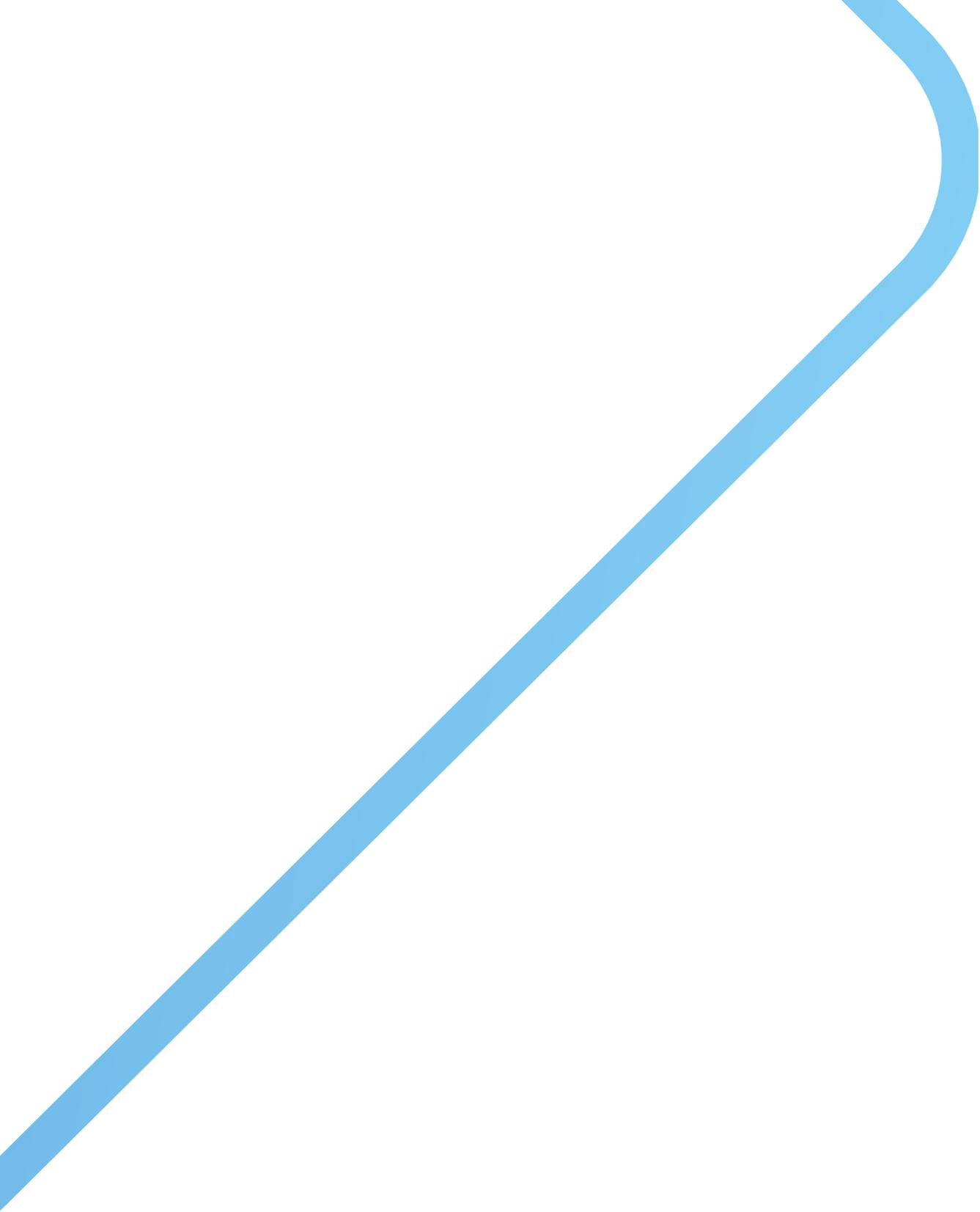
- 1. PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE 69
- 2. EN UN COUP D'ŒIL 70

PARTIE IV
LA FORMATION CONTINUE 71

- 1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC) 73
 - 1.1. Les cours du soir : un incontournable pour s'adapter et évoluer 73
 - 1.2. Les séminaires 77
 - 1.3. Les formations universitaires 79
 - 1.4. Les formations spécialisées 83
 - 1.5. Les formations pour seniors 85
 - 1.6. Les certifications 86
 - 1.7. La formation syndicale et la formation pour les délégués du personnel 87
- 2. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS) 91

PARTIE V
LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL 93

PARTIE VI	
LA POLITIQUE D'INFORMATION	97
1. LA RELATION AVEC LA PRESSE	99
1.1. Les conférences de presse	99
1.2. Les communiqués de presse	100
2. LES ÉVÈNEMENTS	101
2.1. Les conférences, les colloques et les tables rondes ouverts au public	101
2.2. Les ateliers thématiques	104
2.3. Les remises de diplômes	104
2.4. Les séances d'information relatives aux formations du LLLC	106
2.5. Les expositions artistiques et les projets culturels	107
2.6. Les rencontres avec les ressortissants actuels et futurs	108
3. LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION	110
3.1. La campagne « notoriété »	110
3.2. La campagne « élections sociales 2024 »	111
3.3. La campagne « pensions »	113
4. LES PUBLICATIONS	115
4.1. Les newsletters	115
4.2. Les publications	122
5. LES SITES WEB ET LES RÉSEAUX SOCIAUX	124
5.1. Les sites web de la CSL	124
5.2. La présence sur les réseaux sociaux	124
6. IMPROOF, NOTRE PLATEFORME DE RÉFLEXION	125





LES FAITS MARQUANTS 2024

LES 100 ANS DE LA CSL

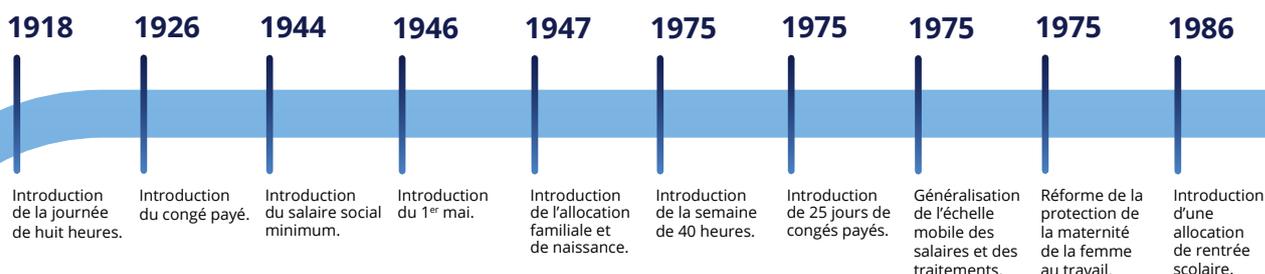
En 2024 la CSL a fêté ses **100 ans d'existence**.

Le **4 avril 1924**, une nouvelle loi impose que tous les membres d'une catégorie socioprofessionnelle soient obligatoirement affiliés à une chambre professionnelle.

Elle a notamment créé la Chambre de travail, représentant les ouvriers et la Chambre des employés privés, représentant les employés privés. Ces deux chambres ont fusionné en 2008 pour devenir la **Chambre des salariés**.



Voici quelques-unes des **conquêtes**
qui ont marqué les 100 dernières années des salariés :



25 janvier 2024

Séance académique

À l'occasion de son anniversaire, la CSL a eu la chance de recevoir lors d'une séance académique donnée le 25 janvier 2024, de prestigieux invités comme Son Altesse Royale le Grand-Duc Henri, Luc Frieden, Premier ministre et Claude Wiseler, président de la Chambre des députés.



1991



Introduction d'une pension minimale garantie.

1998



Introduction de l'assurance dépendance.

1999



Création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

2007



Introduction du congé individuel de formation.

2008



Instauration du statut unique.

2019



Augmentation du salaire social minimum.

2019



Augmentation du nombre de jours de congés payés et de jours fériés.

2020



Accord interprofessionnel sur le télétravail.

2023



Introduction du droit à la déconnexion.

2023



Création d'un cadre légal pour lutter contre le harcèlement moral au travail.





LES AUTRES MOMENTS FORTS

25 janvier 2024

Le Parlement du travail fête ses 100 ans

En présence de son Altesse Royale le Grand-Duc Henri et de nombreuses personnalités du monde politique, social et économique, la Chambre des salariés a fêté son 100^e anniversaire. Dans son discours, la présidente de la CSL, Madame Nora Back, a souligné le rôle important de la CSL au niveau de la défense et de l'extension des acquis sociaux durant les cent dernières années ainsi que son rôle indispensable pour faire face aux futurs défis du monde du travail.



26 mars 2024

Étude « Précarité et (non-)recours aux aides financières au Luxembourg »

Entrevue des représentants de la CSL et du LISER avec Max Hahn, ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil au sujet de l'étude « Précarité et (non-)recours aux aides financières au Luxembourg » réalisée par la CSL et le LISER.



19 avril 2024

Budget de l'État 2024 - Un budget qui n'est pas à la hauteur des défis sociaux

La CSL a accueilli dans ses locaux la presse nationale pour présenter son avis concernant le budget de l'État 2024.

Malgré un contexte économique préoccupant, la situation budgétaire du Luxembourg est meilleure que souvent décrite et elle reste très favorable en comparaison européenne.



18 juin 2024

Renouvellement de l'Assemblée plénière de la CSL

Le 18 juin 2024, les 60 nouveaux membres ont été convoqués par le ministre du Travail à une assemblée plénière constituante. Nora Back est de nouveau élue présidente de la Chambre des salariés et Jean-Claude Reding et Patrick Dury sont élus vice-présidents.



4 juillet 2024

Entrevue entre la Chambre des salariés et l'ACEL

Les représentants de la CSL ont eu un échange de vues avec les représentants de l'ACEL relatif à la situation actuelle et l'évolution future du régime luxembourgeois de l'assurance pension.



9 octobre 2024

Table ronde « Difficile à capturer : la richesse au Luxembourg »

Lors de cette table-ronde, organisée par forum et improof, la plateforme de débats de la CSL, les intervenants ainsi que le public ont tenté d'éclaircir des questions telles que : d'où vient la richesse du Luxembourg ? Qui peut être considéré comme riche ? Serait-il concevable que la richesse soit un problème au Luxembourg ?



4 décembre 2024

Entrevue avec Rob Weil, le MENJE et la CSL

Cette entrevue a eu lieu à la CSL avec l'expert Rob Weil, directeur de la recherche, des politiques et des projets au sein du département des questions éducatives de la Fédération américaine des enseignants (AFT), Monsieur Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale et les responsables formation de la CSL.

L'échange a porté sur les opportunités et les risques de l'intelligence artificielle dans le domaine de l'éducation.



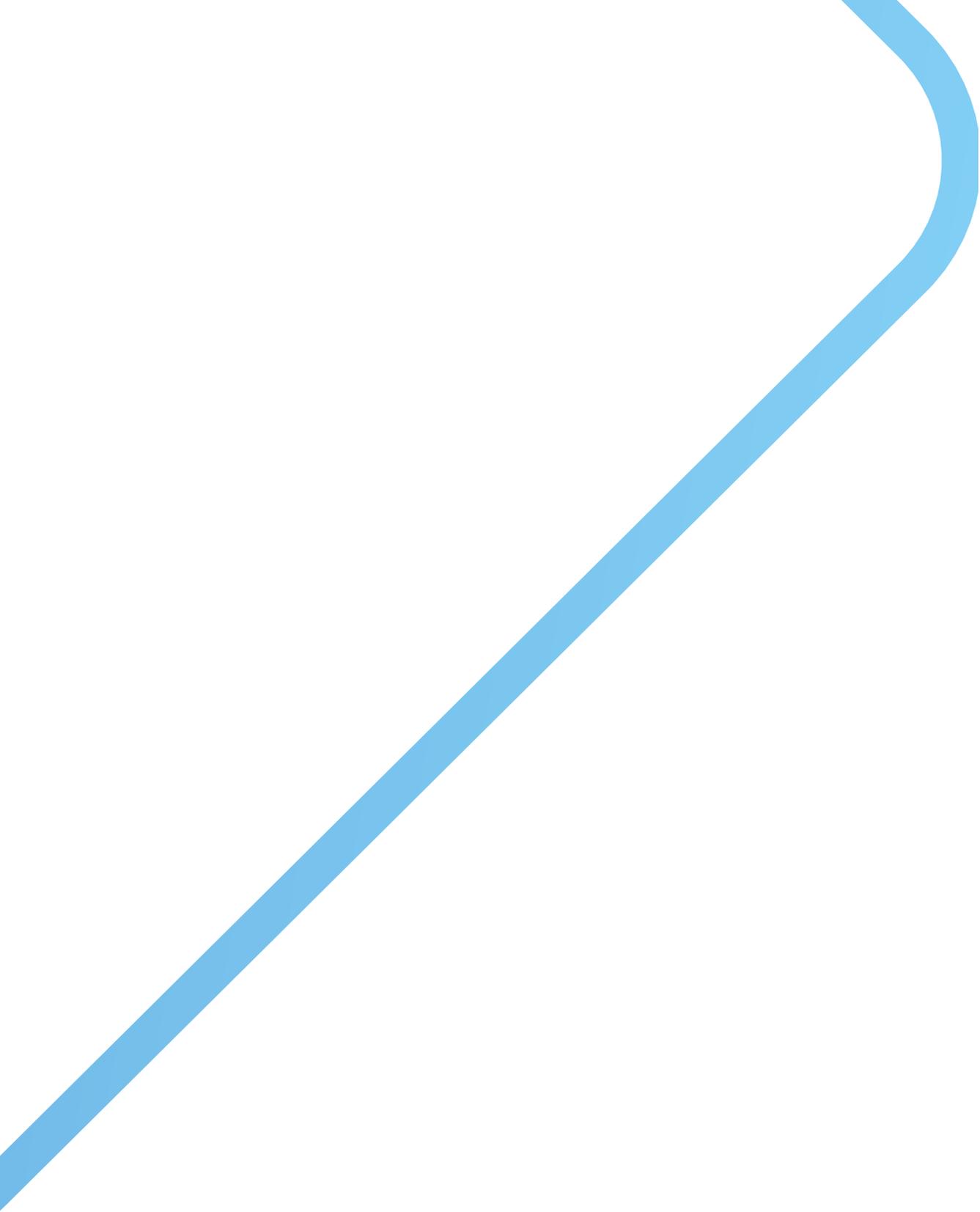
9 décembre 2024

La négociation collective dans un monde du travail en mutation

La présidente de la CSL, Nora Back, a insisté sur la nécessité de renforcer le système des négociations collectives et de maintenir le droit exclusif des syndicats représentatifs de les signer.

L'intervenante Sandrine Cazes, économiste principale à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, a souligné que la négociation collective constitue un pilier essentiel pour promouvoir des marchés du travail plus inclusifs, en particulier en réduisant les inégalités salariales, en améliorant les conditions de travail et en garantissant une meilleure qualité de l'emploi.





PARTIE I

LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE



YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

1. LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Véritable alliée pour tous les salariés, retraités, apprentis et demandeurs d'emploi, résidents ou non au Luxembourg, la CSL a pour mission principale de les représenter et de protéger leurs intérêts en défendant leurs droits, et en veillant à ce que les personnes soient informées sur des sujets essentiels tels que les conditions de travail, la sécurité sociale et le pouvoir d'achat.

La CSL est une des 5 chambres professionnelles du Luxembourg. Chacune des chambres professionnelles défend les intérêts d'une catégorie professionnelle déterminée.

1.1. Les affiliés

Toute personne travaillant au Luxembourg appartient à une chambre professionnelle, en fonction de son métier. Par exemple, la CSL représente les salariés, retraités, apprentis et demandeurs d'emploi, qu'ils soient Luxembourgeois ou étrangers et quelle que soit leur nationalité ou leur lieu de résidence. La seule exception concerne les fonctionnaires et employés publics.

Ainsi, plus de 630 000 personnes sont actuellement des ressortissants de la CSL, faisant de cette chambre la plus grande au Luxembourg.

1.2. Les missions

La CSL a plusieurs missions importantes pour défendre et accompagner les salariés :

1. **Mission consultative** : elle donne son avis sur des projets de loi ou de règlement grand-ducal concernant ses affiliés.
2. **Mission représentative** : elle siège dans les organes consultatifs de l'État pour représenter les salariés.
3. **Mission d'information** : elle publie des informations sur le monde du travail pour aider les salariés à mieux comprendre leurs droits et obligations.
4. **Mission de formation initiale** : elle intervient dans l'organisation de l'apprentissage en collaboration avec les chambres patronales (Chambre de commerce, Chambre des métiers, etc.) et le ministère de l'Éducation nationale. En outre, elle contribue à l'élaboration des programmes, à l'évaluation des besoins du marché du travail, et à l'organisation des examens pour les diplômés de l'enseignement professionnel.
5. **Mission de formation continue** : via ses centres de formations, le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) et le Centre de formation et de séminaires (CEFOS), elle propose des formations pour adultes et organise des formations spécifiques pour les acteurs sociaux, notamment les délégués du personnel et les représentants syndicaux.
6. **Désignation des représentants des salariés** : elle choisit les représentants des salariés dans les organismes de sécurité sociale.
7. **Désignation des assesseurs** : elle désigne les assesseurs qui participent aux tribunaux du travail et aux juridictions de sécurité sociale.

1.3. Le fonctionnement

La CSL est dirigée par plusieurs organes qui assurent son bon fonctionnement :

- **L'Assemblée plénière** : c'est l'organe principal de la CSL. Elle prend les décisions importantes et valide les avis qui sont envoyés au gouvernement.
- **Le Comité** : élue par les 60 membres de l'Assemblée plénière, cette équipe gère les actions de la CSL au quotidien.

Il est composée de :

- la présidente ;
- les 2 vice-présidents ;
- le trésorier ;
- le président de la Commission des finances ;
- la présidente du Comité à l'égalité ;
- les 10 assesseurs élus ;
- les 2 membres cooptés (choisis par le comité).

Avant que l'Assemblée plénière prenne des décisions définitives sur des projets de loi ou des règlements, ces projets sont discutés en commissions internes. Il y a actuellement 8 commissions qui traitent des différents sujets.

Les fonctions de l'Assemblée plénière et du Comité sont soutenues par un secrétariat permanent qui sont les salariés de la CSL, qui les aide à accomplir leurs missions.

1.4. Les sites

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

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).

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

2. LA STRUCTURE

2.1. Les résultats des élections sociales 2024

Les élections sociales ont eu lieu le 12 mars 2024. 211 467 salariés, sur un corps électoral de 614 848 salariés et retraités, ont voté. Le taux de participation était de 34,4%, soit 1,8% de plus qu'en 2019.

La participation au vote par groupe sectoriel

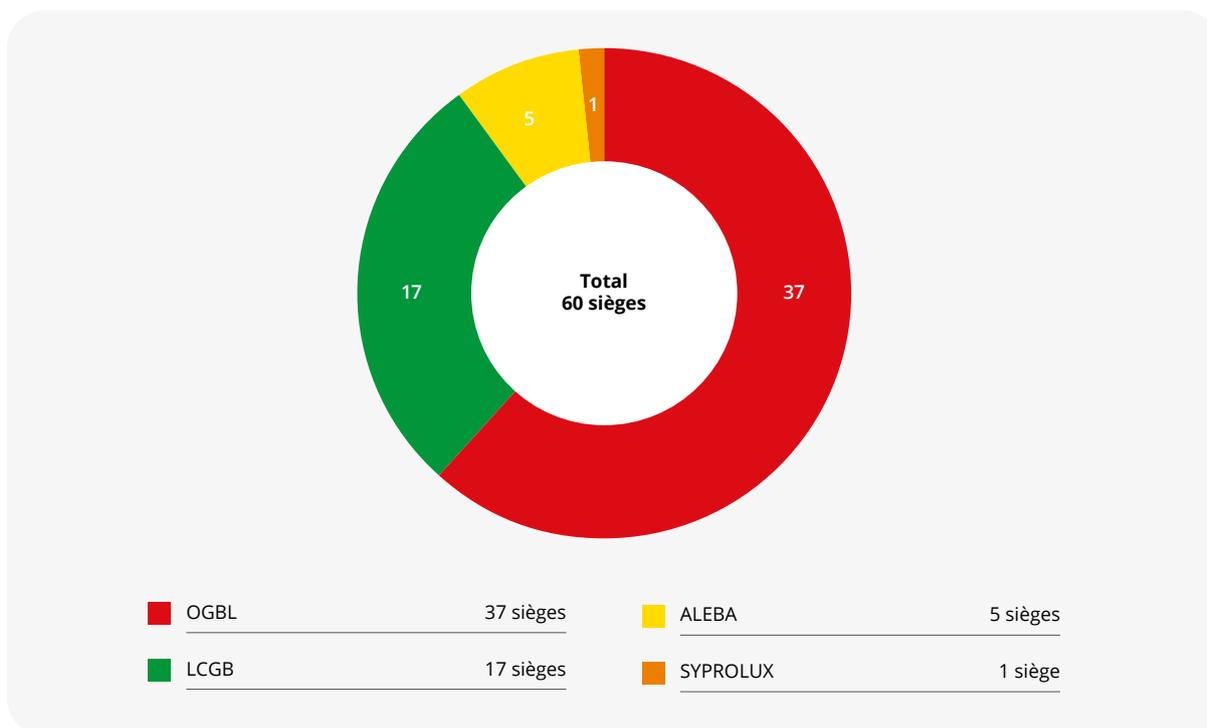
Groupe	Secteur	Électeurs	Votants	Taux de participation
Groupe 1	Sidérurgie	3 705	2 092	56,46%
Groupe 2	Autres industries	31 785	11 076	34,85%
Groupe 3	Construction	50 077	13 430	26,82%
Groupe 4	Services financiers et intermédiation financière	51 654	16 474	31,89%
Groupe 5	Autres services et branches	243 346	65 204	26,79%
Groupe 6	Administrations et entreprises publiques	21 049	10 694	50,81%
Groupe 7	Santé et action sociale	49 493	22 603	45,67%
Groupe 8	Agents actifs et retraités de la CFL	6 251	3 910	62,55%
Groupe 9	Retraités	157 488	64 901	41,21%

La nouvelle composition de l'Assemblée plénière suite au résultat du vote

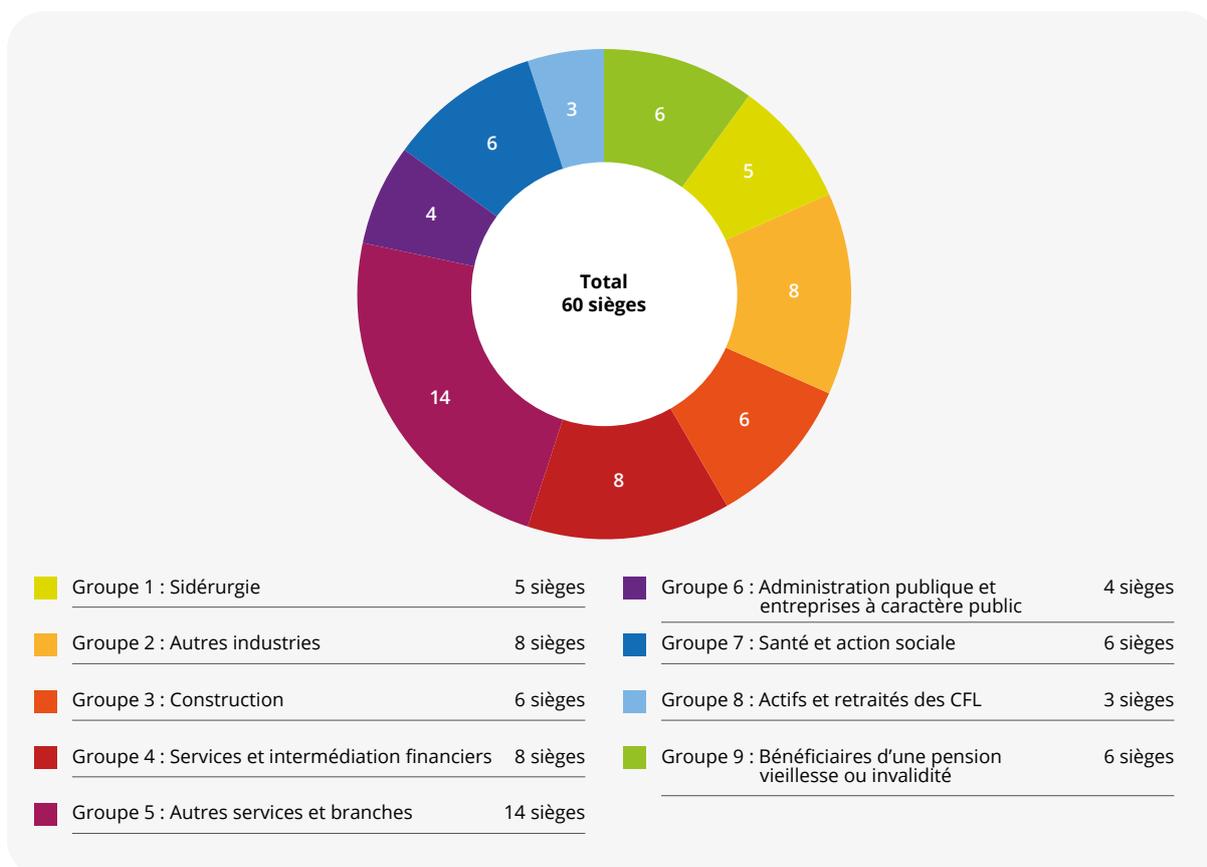
La composition de l'Assemblée plénière est la suivante :

Liste	Nombre de sièges	Pourcentage
OGBL	37	61,67%
LCGB	17	28,33%
ALEBA	5	8,33%
SYPROLUX	1	1,67%
Total des sièges	60	100,00%

La répartition des sièges au sein de l'Assemblée plénière



Composition numérique et répartition sectorielle des sièges au sein de la CSL



Les résultats de vote selon les groupes sectoriels

GROUPE 1 **SIDÉRURGIE : 5 SIÈGES**

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	10 680	57,42%	3
LCGB	7 920	42,58%	2
Total	18 600	100,00%	5

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Jean-Luc SCHMIDTGALL	1. Virginie DETTI
	2. Laurent BONILAVRI	2. Abdelhamid HIMMICHE
	3. Carlo AGOSTINELLI	3. Xavier POULAIN
LCGB	1. Christian WEBER	1. Serge VICARI VENTO
	2. Martine GILLEN	2. Lilian ANTONIACOMI

GROUPE 2 **AUTRES INDUSTRIES : 8 SIÈGES**

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	78 086	53,75%	4
LCGB	67 192	46,25%	4
Total	145 278	100,00%	8

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Vincent COLLIN	1. Anne HUBERT
	2. Roger RENSONNET	2. Leïla BENABDALLAH
	3. Jacques ADAM	3. Béatrice RIZZO
	4. Raphaël LAMBERT	4. William STORTI
LCGB	1. Michel COLLIN	1. Anne-Laure FRISONI ép. BUCARELLI
	2. Grégory RENAUD	2. Sylvia dite Sylvie SCHEUREN
	3. Isabelle HAMANN	3. Vasco CARDOSO RIBEIRO
	4. Jean dit John BLUM	4. Anne VANHEMELRYCK

GROUPE 3
CONSTRUCTION : 6 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	87 661	65,14%	4
LCGB	42 347	31,47%	2
NGL-SNEP	4 566	3,39%	0
Total	134 574	100,00%	6

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Artur VALÉRIO HORTO	1. Jean-Luc COLLIN
	2. Alfredo Jorge FERREIRA VENTURA	2. Joaquim CORREIA LOPES
	3. José NUNES PINTO	3. Guy CORNIERE
	4. Stéphanie VIREY	4. Markus JOSTEN
LCGB	1. Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA	1. Alexandre dit Alex FERNANDES LOURENÇO
	2. António MARQUES DE ALMEIDA VALENTE	2. Feliciano TEIXEIRA GONÇALVES

GROUPE 4
SERVICES FINANCIERS ET INTERMÉDIATION FINANCIÈRE : 8 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	84 224	35,22%	3
LCGB	44 895	18,77%	1
ALEBA	110 014	46,01%	4
Total	239 133	100,00%	8

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Denise STEINHÄUSER	1. Claude STEFFEN
	2. Daniela DELL'UOMO	2. Astrid GALASSI
	3. Francis CAPITANI	3. Sonia STOCCHI ép. HIRSCH
LCGB	1. Jean-Paul dit Jemp FRIEDRICH	1. Sylvie DALEIDEN
	1. Ursula KOCH	1. Delphine NICOLAY
ALEBA	2. Josiane KREMER	2. Nathalie MININNO
	3. Roberto MENDOLIA	3. Colette WEBER
	4. Laurent MERTZ	4. Alain BACK

GROUPE 5
AUTRES SERVICES : 14 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	988 385	62,24%	9
LCGB	461 391	29,05%	4
ALEBA	99 622	6,27%	1
NGL-SNEP	38 656	2,43%	0
Total	1 588 054	100,00%	14

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Nora BACK	1. Alain ROLLING
	2. Sónia DA SILVA NEVES	2. Joël KRIER
	3. Sylvie LOMBARDI	3. Stéphanie BORGÈSE
	4. Maria Das Dores ALVES DA SILVA ép. AZEREDO DOS SANTOS	4. Denis DESHEULLES
	5. Véronique BECKER ép. EISCHEN	5. Stéphane JACQUEMART
	6. Carole THOMA	6. Antónia DO ROSÁRIO SANTOS
	7. Laurent BAUMGARTEN	7. Patrick OURTH
	8. Rachelle GATTULLO	8. Maia SANTOS VENTURA SALGUEIRO
	9. Virginie MUCCIANTE	9. Pedro LOPES DOS REIS
LCGB	1. Patrick DURY	1. Dominique MACHADO
	2. Francis LOMEL	2. Antonio dit Toni GIANNINI
	3. Fabrice PONCELET	3. Stéphanie OLINGER
	4. Johny GOMES	4. Miguel MELO
ALEBA	1. Sandra CARVALHO	1. Estelle HEIM

GROUPE 6 ADMINISTRATIONS ET ENTREPRISES PUBLIQUES: 4 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	44 795	58,40%	3
LCGB	19 920	25,97%	1
ALEBA	3 363	4,38%	0
FGFC	8 628	11,25%	0
Total	76 706	100,00%	4

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Guy SCHOLZEN	1. Christian BIOT
	2. Tom GEDITZ	2. Georges REUTER
	3. Joël SCHWINNINGER	3. Pierre KREMER
LCGB	1. Patrick JUCHEM	1. Luc WINANDY

GROUPE 7
SANTÉ ET ACTION SOCIALE : 6 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	189 674	78,21%	5
LCGB	46 107	19,01%	1
ALEBA	6 739	2,78%	0
Total	242 520	100,00%	6

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
	1. Sandra KAUFMANN	1. Mathias dit Metty CUNGS
	2. Chantal GANTREL	2. Armand KLAMM
OGBL	3. Nathalie BECKER	3. Fabia MONTE
	4. Claude BLOM	4. Marie Anne SCALISE
	5. Catherine MOLITOR	5. Roland LUPO
LCGB	1. Angelo BEI	1. Françoise KOOB

GROUPE 8
AGENTS ACTIFS ET RETRAITÉS DE LA CFL : 3 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	12 299	56,74%	2
SYPROLUX	8 482	39,13%	1
ALEBA	895	4,13%	0
Total	21 676	100,00%	3

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Nico WENNMACHER	1. Georges MERENZ
	2. Gaby BIRTZ	2. Carlo THISSEN
LCGB	1. Mylène BIANCHY	1. François DUHR

GROUPE 9
RETRAITÉS : 6 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	432 169	61,20%	4
LCGB	197 235	27,93%	2
ALEBA	51 002	7,22%	0
NGL-SNEP	25 706	3,64%	0
Total	706 112	100,00%	6

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Jean-Claude REDING	1. Marylène HOZAY
	2. Chantal THOMÉ	2. Henri KREMER
	3. René PIZZAFERRI	3. Alain KINN
	4. Edmée ANEN	4. Joaquim FARIA DA COSTA
LCGB	1. Marie Claire BERTEMES ép. ZWALLY	1. Madeleine dite Mady HANNEN
	2. Nicolas dit Nico HOFFMANN	2. Marie Gabrielle dite Gaby FONCK



1^{ère} rangée de gauche à droite :

- José NUNES PINTO (OGBL)
- Véronique EISCHEN-BECKER (OGBL)
- Denise STEINHÄUSER (OGBL)
- Francis LOMEL (LCGB)
- Nico HOFFMANN (LCGB)
- René PIZZAFERRI (OGBL)
- Patrick DURY, vice-président (LCGB)
- Jean-Claude REDING, vice-président (OGBL)
- Nora BACK, présidente (OGBL)
- Georges MISCHO, ministre du Travail
- Sylvain HOFFMANN, directeur (CSL)
- Vincent COLLIN (OGBL)
- Carlo FRISING, directeur adjoint (CSL)
- Sonia DA SILVA NEVES (OGBL)
- Jean-Luc SCHMIDTGALL (OGBL)
- Carlo AGOSTINELLI (OGBL)
- Marie Claire BERTEMES (LCGB)

2^e rangée de gauche à droite :

- Angelo BEI (LCGB)
- Isabelle HAMANN (LCGB)
- Antonio MARQUES DE ALMEIDA VALENTE (LCGB)
- Carole THOMA (OGBL)
- Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA (LCGB)
- Grégory RENAUD (LCGB)
- Francis CAPITANI (OGBL)
- Daniela DELL'UOMO (OGBL)
- Edmée ANEN (OGBL)
- Chantal THOMÉ (OGBL)
- Mylène BIANCHY (SYPROLUX)
- Claude BLOM (OGBL)
- Sandra KAUFMANN (OGBL)
- Guy SCHOLZEN (OGBL)
- Maria Das Dores ALVES DA SILVA SANTOS (OGBL)
- Jacques ADAM (OGBL)
- Rachelle GATTULLO (ALEBA)



- Martine GILLEN (LCGB)
- Ursula KOCH (ALEBA)
- Laurent MERTZ (ALEBA)
- Sandra CARVALHO (ALEBA)
- Sylvie LOMBARDI (OGBL)
- Patrick JUCHEM (LCGB)
- Laurent BONILAVRI (OGBL)
- Stéphanie VIREY (OGBL)
- Christian WEBER (LCGB)

3^e rangée de gauche à droite :

- Fabrice PONCELET (LCGB)
- Johny GOMES (LCGB)
- Nico WENNMACHER (OGBL)
- Gaby BIRTZ (OGBL)
- Virginie MUCCIANTE (OGBL)
- Alfredo Jorge FERREIRA VENTURA (OGBL)
- Artur VALÉRIO HORTO (OGBL)

- Laurent BAUMGARTEN (OGBL)
- Catherine MOLITOR (OGBL)
- Jean-Paul FRIEDRICH (LCGB)
- John BLUM (LCGB)
- Joël SCHWINNINGER (OGBL)
- Tom GEDITZ (OGBL)
- Roger RENSONNET (OGBL)
- Nathalie BECKER (OGBL)
- Raphaël LAMBERT (OGBL)
- Roberto MENDOLIA (ALEBA)
- Delphine NICOLAY (ALEBA)

Personnes absentes :

- Michel COLLIN (LCGB)
- Chantal GANTREL (OGBL)

2.2. La mise en place des organes de la 4^e session de la CSL

L'élection de la présidente et du comité

Le 18 juin 2024 a eu lieu la séance constitutive de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés, issue des élections sociales de mars 2024.

Elle fut présidée par le ministre du Travail, Monsieur Georges Mischo, ministre de tutelle de la CSL.

Les 60 membres de l'Assemblée plénière constituante ont élu leur nouveau comité. Le comité a désigné la présidente et les deux vice-présidents de la Chambre des salariés. Il a également désigné un trésorier, un président de la commission des finances et une présidente du comité à l'égalité.

Au total, 16 personnes font partie du comité avec voix délibérative.

Présidente :

- Nora BACK (OGBL)

Vice-présidents :

- Patrick DURY (LCGB)
- Jean-Claude REDING (OGBL)

Trésorier :

- Vincent COLLIN (OGBL)

Président de la Commission des finances :

- Patrick JUCHEM (LCGB)

Présidente du Comité à l'égalité :

- Sonia DA SILVA NEVES (OGBL)

Asseseurs :

- Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA (LCGB)
- Marie Claire BERTEMES (LCGB)
- Chantal GANTREL (OGBL)
- Laurent MERTZ (ALEBA)
- Grégory RENAUD (LCGB)
- Jean-Luc SCHMIDTGALL (OGBL)
- Guy SCHOLZEN (OGBL)
- Denise STEINHÄUSER (OGBL)
- Artur VALÉRIO HORTO (OGBL)
- Nico WENNMACHER (OGBL)

Par la suite, le comité a coopté Carlos PEREIRA (OGBL) et Christophe KNEBELER (LCGB).



Les listes des membres des différentes commissions internes

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

Les 23 membres de la **Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire**

1. Jacques ADAM	OGBL	13. Raphaël LAMBERT	OGBL
2. Nora BACK	OGBL	14. Francis LOMEL	LCGB
3. Gaby BIRTZ	OGBL	15. Roberto MENDOLIA	ALEBA
4. Claude BLOM	OGBL	16. Catherine MOLITOR	OGBL
5. John BLUM	LCGB	17. Jean-Claude REDING	OGBL
6. Francis CAPITANI	OGBL	18. Grégory RENAUD	LCGB
7. Patrick DURY	LCGB	19. Roger RENSONNET	OGBL
8. Tom GEDITZ	OGBL	20. Joël SCHWINNINGER	OGBL
9. Johny GOMES	LCGB	21. Carole THOMA	OGBL
10. Nico HOFFMANN	LCGB	22. Chantal THOMÉ	OGBL
11. Patrick JUCHEM	LCGB	23. Nico WENNMACHER	OGBL
12. Ursula KOCH	ALEBA		

Les 25 membres de la **Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement**

1. Carlo AGOSTINELLI	OGBL	14. Véronique EISCHEN-BECKER	OGBL
2. Jacques ADAM	OGBL	15. Alfredo Jorge FERREIRA VENTURA	OGBL
3. Maria Das Dores ALVES DA SILVA SANTOS	OGBL	16. Jean-Paul FRIEDRICH	LCGB
4. Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA	LCGB	17. Rachelle GATTULLO	OGBL
5. Nora BACK	OGBL	18. Isabelle HAMANN	LCGB
6. Laurent BAUMGARTEN	OGBL	19. Sandra KAUFMANN	OGBL
7. Nathalie BECKER	OGBL	20. Ursula KOCH	ALEBA
8. Angelo BEI	LCGB	21. Antonio MARQUES DE ALMEIDA VALENTE	LCGB
9. Mylène BIANCHY	SYPROLUX	22. René PIZZAFERRI	OGBL
10. Gaby BIRTZ	OGBL	23. Jean-Claude REDING	OGBL
11. Laurent BONILAVRI	OGBL	24. Carole THOMA	OGBL
12. Sandra CARVALHO	ALEBA	25. Chantal THOMÉ	OGBL
13. Patrick DURY	LCGB		

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

1.	Edmée ANEN	OGBL	13.	Raphaël LAMBERT	OGBL
2.	Nora BACK	OGBL	14.	Roberto MENDOLIA	ALEBA
3.	Nathalie BECKER	OGBL	15.	Catherine MOLITOR	OGBL
4.	Francis CAPITANI	OGBL	16.	Delphine NICOLAY	ALEBA
5.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	17.	Fabrice PONCELET	LCGB
6.	Daniela DELL'UOMO	OGBL	18.	Jean-Claude REDING	OGBL
7.	Patrick DURY	LCGB	19.	Grégory RENAUD	LCGB
8.	Véronique EISCHEN-BECKER	OGBL	20.	Roger RENSONNET	OGBL
9.	Jean-Paul FRIEDRICH	LCGB	21.	Guy SCHOLZEN	OGBL
10.	Rachelle GATTULLO	OGBL	22.	Denise STEINHÄUSER	OGBL
11.	Isabelle HAMANN	LCGB	23.	Christian WEBER	LCGB
12.	Nico HOFFMANN	LCGB			

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

1.	Jacques ADAM	OGBL	13.	Patrick DURY	LCGB
2.	Maria Das Dores ALVES DA SILVA SANTOS	OGBL	14.	Chantal GANTREL	OGBL
3.	Edmée ANEN	OGBL	15.	Martine GILLEN	LCGB
4.	Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA	LCGB	16.	Sandra KAUFMANN	OGBL
5.	Nora BACK	OGBL	17.	Raphaël LAMBERT	OGBL
6.	Laurent BAUMGARTEN	OGBL	18.	Antonio MARQUES DE ALMEIDA VALENTE	LCGB
7.	Marie Claire BERTEMES	LCGB	19.	Virginie MUCCIANTE	OGBL
8.	Claude BLOM	OGBL	20.	Delphine NICOLAY	ALEBA
9.	John BLUM	LCGB	21.	Jean-Claude REDING	OGBL
10.	Sandra CARVALHO	ALEBA	22.	Guy SCHOLZEN	OGBL
11.	Michel COLLIN	LCGB	23.	Denise STEINHÄUSER	OGBL
12.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL			

Les 20 membres de la **Commission sur le travail frontalier**

1.	Jacques ADAM	OGBL	11.	Laurent MERTZ	ALEBA
2.	Nora BACK	OGBL	12.	Virginie MUCCIANTE	OGBL
3.	Laurent BONILAVRI	OGBL	13.	Delphine NICOLAY	ALEBA
4.	Michel COLLIN	LCGB	14.	Fabrice PONCELET	LCGB
5.	Patrick DURY	LCGB	15.	Jean-Claude REDING	OGBL
6.	Rachelle GATTULLO	OGBL	16.	Grégory RENAUD	LCGB
7.	Isabelle HAMANN	LCGB	17.	Roger RENSONNET	OGBL
8.	Ursula KOCH	ALEBA	18.	Jean-Luc SCHMIDTGALL	OGBL
9.	Raphaël LAMBERT	OGBL	19.	Stéphanie VIREY	OGBL
10.	Sylvie LOMBARDI	OGBL	20.	Christian WEBER	LCGB

Les 9 membres de la **Commission sur le vieillissement démographique et son impact sociétal**

1.	Edmée ANEN	OGBL	6.	René PIZZAFERRI	OGBL
2.	Nora BACK	OGBL	7.	Jean-Claude REDING	OGBL
3.	Marie Claire BERTEMES	LCGB	8.	Chantal THOMÉ	OGBL
4.	Patrick DURY	LCGB	9.	Nico WENNMACHER	OGBL
5.	Nico HOFFMANN	LCGB			

Les 27 membres du **Comité à l'égalité**

1.	Maria DAS DORES ALVES DA SILVA SANTOS	OGBL	11.	Patrick DURY	LCGB
2.	Edmée ANEN	OGBL	12.	Véronique EISCHEN-BECKER	OGBL
3.	Nora BACK	OGBL	13.	Chantal GANTREL	OGBL
4.	Nathalie BECKER	OGBL	14.	Rachelle GATTULLO	OGBL
5.	Marie Claire BERTEMES	LCGB	15.	Martine GILLEN	LCGB
6.	Mylène BIANCHY	SYPROLUX	16.	Isabelle HAMANN	LCGB
7.	Gaby BIRTZ	OGBL	17.	Sandra KAUFMANN	OGBL
8.	Sandra CARVALHO	ALEBA	18.	Ursula KOCH	ALEBA
9.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	19.	Sylvie LOMBARDI	OGBL
10.	Daniela DELL'UOMO	OGBL	20.	Catherine MOLITOR	OGBL

Les 27 membres du Comité à l'égalité (suite)

21. Virginie MUCCIANTE	OGBL	25. Carole THOMA	OGBL
22. Delphine NICOLAY	ALEBA	26. Chantal THOMÉ	OGBL
23. Jean-Claude REDING	OGBL	27. Stéphanie VIREY	OGBL
24. Denise STEINHÄUSER	OGBL		

Les 12 membres de la Commission des finances

1. Laurent BAUMGARTEN	OGBL	7. Patrick JUCHEM	LCGB
2. Angelo BEI	LCGB	8. Francis LOMEL	LCGB
3. Gaby BIRTZ	OGBL	9. Roberto MENDOLIA	ALEBA
4. Michel COLLIN	LCGB	10. Catherine MOLITOR	OGBL
5. Vincent COLLIN	OGBL	11. José NUNES PINTO	OGBL
6. Tom GEDITZ	OGBL	12. Roger RENSONNET	OGBL

Au cours de l'année, une nouvelle commission a été créée qui doit s'occuper de la situation des jeunes dans le monde du travail moderne.

2.3. Les réunions de l'Assemblée plénière, du comité et des commissions internes

En 2024, en plus de l'Assemblée plénière constituante, des 7 Assemblées plénières ordinaires et des 8 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 21 réunions de travail :

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	4 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	3 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	2 réunions
Commission de la formation professionnelle et continue	1 réunion
Commission sur le travail frontalier	1 réunion
Commission sur le vieillissement démographique et son impact sociétal	2 réunions
Comité à l'égalité	2 réunions
Commission des finances	6 réunions

2.4. 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 ¹

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
- Johana SOARES LAPEIRA
- Dylan THEIS
- Laurent UHODA
- Geneviève VILLETTE

ÉDUCATION ET FORMATION

- Walter BERETTINI
- Claude CARDOSO
- Mireille DE BRUIN
- Mélissa Audrey DIBENE
- Carole ERNSDORFF
- Sandra GRUNEWALD
- Sandra GULIC
- Véronique KESSLER
- Jeannine KOHN
- Sharon MARTIN
- Alexia MEIER
- Audrey MILANI
- Alain MULLER
- Marina NETTI
- Angela PEREIRA
- Lynda ROY
- Myléna RUNGE
- Françoise SCHMIT
- Melisa SINANOVIC
- Nenad SKENDERIJA

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

- Alain ANEN
- Christine FUNCK
- Nathalie GOERGEN
- Rachel KONTER
- Yvan OLIVEIRA CARVALHO
- Nermin PLAVSIC
- Elsa PONS
- Danielle WEBER
- Renée Anne WEBER

SECRÉTARIAT DE DIRECTION ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- Cristina BASTOS
- Sabrina ESDONIO
- Diana FERREIRA
- Nadine FISCHBACH
- Thierry GANTENBEIN
- Brigitte LENTZ
- Lori LUZZI
- Kim PELTIER
- Dylan VASCONCELOS
- Annette WELBES

FINANCES

- Célia CARDOSO
- Chantal LUCAS
- Manon SCHOLTES
- Bob SERRES

INFORMATIQUE

- Carlos BUENO
- Claude LARSEL
- Pascal PAULUS
- Admin SAULOS
- Lucas SCHAEFER
- Jean-François WEILER

ENTRETIEN IMMEUBLES, RESTAURATION ET SERVICE TECHNIQUE

- Herminia Maria ANTUNES
- Rita ARAUJO
- Olivier BARTHELEMY
- Mariana CORREIA DA SILVA
- Carla CORREIA DE OLIVEIRA
- Nuno Gil DA COSTA SCHIAPPA REBELO
- Dora DA SILVA
- Maria Alice DE CARVALHO BAIO
- Maria da Conceição DE OLIVEIRA BATALHA FERNANDES
- Rosa DIZ RODRIGUES
- Johannes DONKEL
- Rocco FAUSTO
- Lina GOMES
- Pierre HEINTZ
- Patrice HENGEN
- Antonietta IMPERATO
- Markus KIEFER
- Mario MARTIN
- Stefano MELIS
- Romina MONTEIRO DA CRUZ
- Estelle MOSCATELLI
- Thérèse OBERWEIS
- Horacio PEREIRA
- Georgina PEREIRA MONTEIRO
- Cindy PETERS
- Vito ROSAFIO
- Frank SCHALZ
- Manuel SERRA E MOURA DUARTE
- Ana da Conceição SOEIRO PATRICIO
- Peggy THEIS
- Thierry WASSER

¹ situation au 31 décembre 2024

2.5. La délégation du personnel

MEMBRES EFFECTIFS

Michel DI FELICE (*président*)
Joe MOOTZ (*vice-président*)
Audrey MILANI (*secrétaire*)
Alain MULLER (*délégué à la sécurité et à la santé*)

MEMBRES SUPPLÉANTS

Johannes DONKEL (*délégué à l'égalité*)
Markus KIEFFER
Horacio PEREIRA MONTEIRO
Jean-François WEILER

3. LA REPRÉSENTATION EXTERNE

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

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Association d'assurance contre les accidents	Carlos Pereira, Pitt Bach, Chantal Gantrel, Romance Scheuer, Serge Schimoff, Christophe Knebler, Cynthia Santos	Paulo Daniel Marques, Alain Rolling, José Goncalves, Patrick Freichel, Jean-Luc De Matteis, Rafael Rodrigues, Dani Gomes
Caisse nationale d'assurance pension	Carlos Pereira, Pitt Bach, Suzi Haentges, Alain Nickels, Serge Schimoff, Alain Kinn, Christophe Knebler, Cynthia Santos	Romance Scheuer, Paulo Daniel Marques, Yasmine Lorang, Alain Fickinger, Laurent Baumgarten, Pierre Schreiner, Rafael Rodrigues, Dani Gomes
Caisse nationale de santé – CNS	Carlos Pereira, Pitt Bach, Romance Scheuer, Thomas Klein, Christophe Knebler,	Paulo Daniel Marques, Claude Blom, Catherine Molitor, Yasmine Lorang, Cynthia Santos,
Caisse nationale de santé – entraide médicale – CFL	Alphonse Classen	Joseph Glesener
Centre commun de la sécurité sociale	Carlos Pereira, Pitt Bach, Chantal Gantrel, Serge Schimoff, Christophe Knebler,	Paulo Daniel Marques, Romance Scheuer, Bob Serres, Jean-Luc De Matteis, Cynthia Santos
Conseil arbitral de la sécurité sociale	Denise Steinhäuser, Guy Fettes, Romain Gantrel, Sonia Neves, Michel Di Felice, Alain Fickinger, Serge Schimoff, Pierre Haas, Carlo Agostinelli, Laurent Baumgarten, Alain Kinn, Joël Krier, Pierre Kremer, Patrick Ourth, Tina Koch, Patrick Baseggio, Jean-Paul Friedrich, Martine Gillen, Patrick Juchem, Stéphanie Olinger, Alain Ronk, François Scornet, Martine Birman, Christian Hoeltgen	/
Conseil arbitral de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL	Joseph Bourgraff, Joseph Glesener, Mylène Bianchy	/

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Conseil supérieur de la sécurité sociale	Carlos De Jesus, Romance Scheuer, Eduardo Dias, Wolfgang Schnarrbach, Alain Kinn, Alain Nickels, Roby Kemp, Lita Borges, Monia Haller, Laurent Steinbach	/
Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL	René Birgen, Patrick Vansteenkiste, Frank Dumont	/
Entraide médicale – CFL	David Arle, Gaby Birtz, Alphonse Classen, Georges Melchers, François Duhr, Steve Watgen	Joseph Glesener, Jérôme Trausch, Christian Federspil, Julie Cabot, Paul Gries, Frank Dumont
Fonds de compensation	Carlos Pereira, Pitt Bach, Serge Schimoff, Gabriel Di Letizia	Sylvain Hoffmann, Frédéric Krier, Denise Steinhäuser, Christophe Knebelier
Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette	Joël Schwininger, Pierre Schreiner, Alain Kinn, Christian Biot, Serge Schimoff, Gabriel Di Letizia, Patrick Juchem	Alain Nickels, André Gilbertz, Pierre Haas, Carlos De Jesus, Bob Serres, Jean-Paul Friedrich, Bob Keiser
Juridiction du travail de Diekirch	Romance Scheuer, Romain Gantrel, Michel Godfroid, Nadine Konsbrück, John Blum, Marc Hirt	Guy Scholzen, Christiane Moris, Georges Reuter, Tina Koch, Luc Winandy, Jean-Luc Reding
Juridiction du travail de Luxembourg	Michel Di Felice, Laurent Baumgarten, Véronique Eischen-Becker, Fernand Gales, Elodie Silva Fortes, Tom Geditz, Erwann Sevellec, Monia Haller, Alain Ronk, François Scornet, Alain Back	Sandro Rinaldis, Sonia Hirsch-Stocchi, Roby Kemp, Norbert Emeringer, Pierre Kremer, Yves Phillipart, Patrick Baseggio, Martine Gillen, Stephanie Olinger, Fabrizio Salucci

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

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Assemblée consultative de l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'Audiovisuel créée par la loi du 27 août 2013	Laurent Baumgarten	/
Autorité nationale de certification professionnelle	Françoise Schmit	/
Centre pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)	Carlo Frising	Jeannine Kohn
Comité à la formation professionnelle	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne	Carlo Frising	Françoise Schmit
Comité d'accompagnement du rapport travail et cohésion sociale (TCS)	Félix Martins de Brito	/
Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés	Henri Kremer	Martine Mirkes

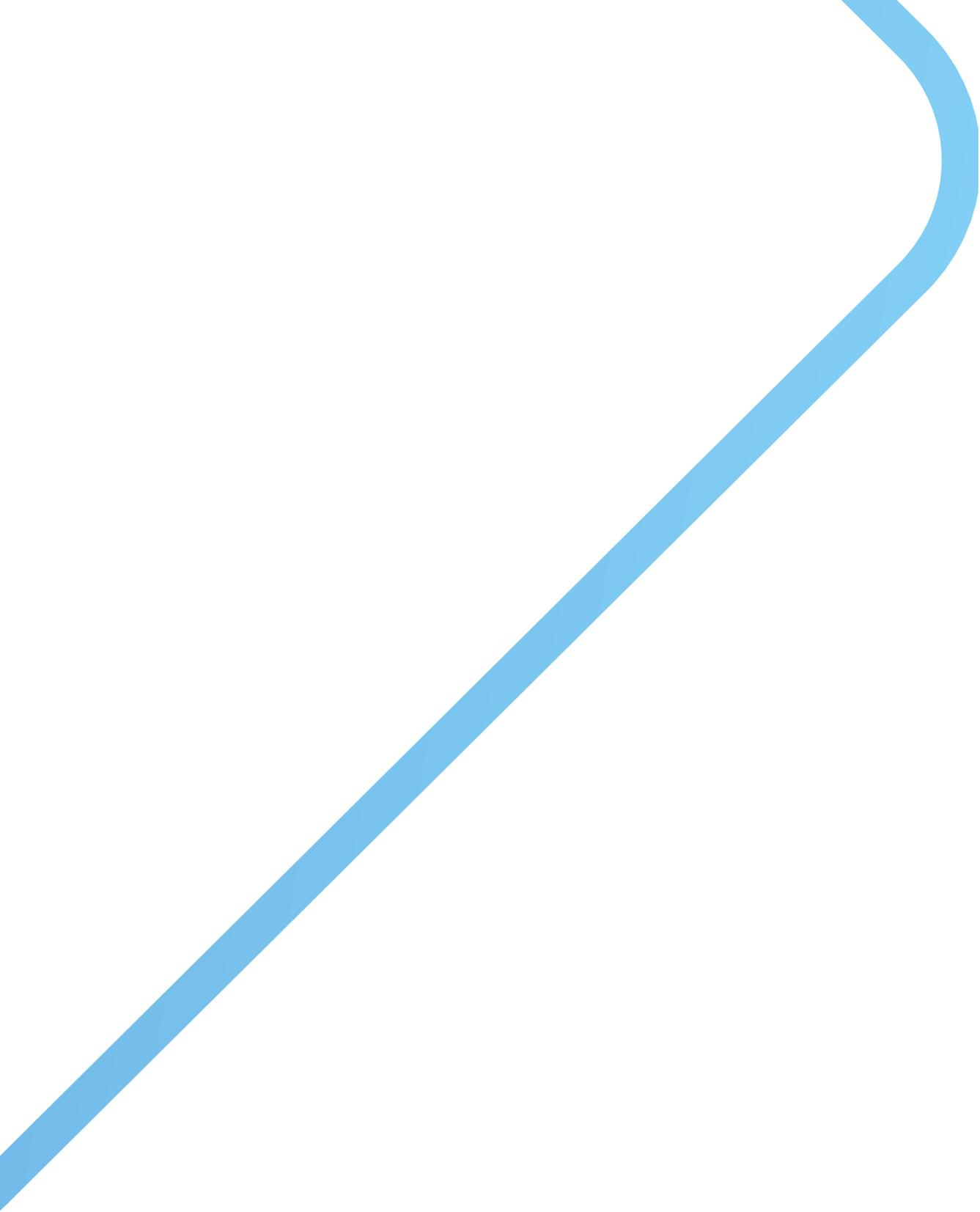
Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Comité de l'éducation et de la formation professionnelle de la Confédération européenne des syndicats	Carlo Frising	Françoise Schmit
Comité de pilotage VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	Carlo Frising	Françoise Schmit
Comité de suivi – FEDER	Serge Schimoff	Gabriel Di Letizia
Comité de tutelle des conseillers pour l'apprentissage industriel et commercial	Carlo Frising	Claude Cardoso
Comité des actions positives	Denise Steinhäuser	Martine Mirkes
Comité du Fonds social européen (FSE) auprès de la Commission européenne	Carlo Frising, Gabriel Di Letizia	/
Comité économique et social européen (CESE)	Jean-Claude Reding, Marco Wagoner	/
Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Commission consultative et d'examen sur les transports par route de marchandises dangereuses	Romain Daubenfeld	Françoise Schmit
Commission consultative, congé individuel de formation	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Commission d'admission dans le cadre de l'apprentissage pour adultes	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Commission d'experts relative aux examens de maîtrise dans l'artisanat	Carlo Frising, Françoise Schmit	/
Commission de grâce	René Piffaferri	Martine Mirkes
Commission de la formation continue du secteur de l'éducation non formelle	Sandro Rinaldis	Roland Lupo
Commission du cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes	Roland Lupo	Sandro Rinaldis
Commission nationale de soudage	Maurice D'Incau	Françoise Schmit
Commission spéciale « Maître de cours pratiques » de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)	Albert Brandenburger	Jos Noesen
Commission spéciale en matière de harcèlement	Nico Weyland	Guy Scholzen
Commission supérieure des maladies professionnelles	Carlos Pereira, Alain Guenther	Marc Terzer
Conseil consultatif de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)	Françoise Schmit	Carlo Frising
Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise	Nora Back	/
Conseil national des finances publiques	Sylvain Hoffmann	/
Conseil supérieur de l'aménagement du territoire	Nico Wennmacher	/

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Conseil supérieur de l'Éducation nationale	Françoise Schmit	Mona Guirsch
Conseil supérieur de la statistique	Laurent Uhoda	Félix Martins De Brito
Conseil technique consultatif des indices des prix de la construction	Jean-Luc De Matteis	Manuel Da Silva Bento
Fonds interculturel	Jean-Claude Reding	/
Forum orientation	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Groupe de pilotage de la formation professionnelle	Carlo Frising, Françoise Schmit, Jeannine Kohn	/
Haut Comité à la transformation numérique	Joé Mootz	Laurent Uhoda
Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)	Conseil d'administration : Françoise Schmit, Jeannine Kohn Commission consultative : Françoise Schmit, Jeannine Kohn	Conseil d'administration : Claude Cardoso, Myléna Runge Commission consultative : Claude Cardoso, Myléna Runge
Office des stages	Claude Cardoso, Alain Fickinger, Sandra Grünewald, Jeannine Kohn, Françoise Schmit	/
Plateforme pour l'action climat et la transition énergétique	Claude Roeltgen	/

Organisme	Membres
Comité Worldskills Luxembourg	Alain Fickinger (trésorier), Carlo Frising, Françoise Schmit
Comités de tutelle des conseillers à l'apprentissage	Françoise Schmit, Carlo Frising
Commission de la promotion du travail	Françoise Schmit
Conseil consultatif du « Competence Centre » de l'Université du Luxembourg	Carlo Frising
Conseil d'administration du centre de coordination des projets d'établissement	Carlo Frising

Organisme	Représentants
Campagne commune dans le cadre de la promotion des métiers et professions	Françoise Schmit, Jeannine Kohn

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



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
Aide financière pour véhicules à zéro ou faibles émissions de CO ₂	Projet de règlement grand-ducal
Aides à l'électromobilité	Amendements gouvernementaux au projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Aides aux entreprises	Projet de loi
Budget de l'État 2024	Projet de loi
Budget de l'État 2025 – règlements d'exécution	Projets de règlements grand-ducaux
Budget pluriannuel 2024-2028	Projet de loi
Climat	Projet de loi
Contribution mécanisme de compensation 2025	Projet de loi
Financement du contrat entre l'État et la SNCFL	Projet de loi
Imposition minimale des entreprises	Projet de loi
Mesures fiscales	Projet de loi
Mesures fiscales – amendements	Amendements au projet de loi + règlements grand-ducaux
Mesures fiscales II	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Observatoire de la Culture	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Programmation financière pluriannuelle 2023-2027	Projet de loi
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2025	Projet de loi
Promotion du journalisme et du débat démocratique	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Recours collectifs – amendements (2)	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Relance du marché du logement	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Relance du marché du logement – amendements	Amendements parlementaires au projet de loi
Valorisation des données dans un environnement de confiance	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Vidéosurveillance dans les transports publics	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
Adaptation du REVIS et du RPGH	Projet de loi
Adaptation du salaire social minimum	Projet de loi
Agence luxembourgeoise de médicaments et de produits de santé – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Aides au logement durable – Klimabonus wunnen II	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Aides au logement durable – top-up social	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Bail à usage d'habitation – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Carnet de vaccination électronique	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Centrale Nationale d'Achat et de Logistique	Projet de loi
Compensation de service public en matière de logements abordables	Projet de règlement grand-ducal
Équivalent crédit impôt	Projet de loi
Exemption de cotisations sociales – communes	Projet de loi
Facteur de revalorisation des pensions	Projet de règlement grand-ducal
Indemnités pour dommages de guerre	Projet de règlement grand-ducal
Informations en matière de durabilité par les entreprises	Projet de loi
Nomenclature des actes et service des médecins – contraception universelle	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et service des médecins-dentistes	Projet de règlement grand-ducal

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services des laboratoires d'analyses médicales et de biologie clinique	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services des médecins – actes dermatologie	Projet de règlement grand-ducal
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Procédure devant les juridictions en matière de sécurité sociale – amendement	Projet d'amendement gouvernemental au projet de loi
Qualité des services pour personnes âgées	Projet de loi
Salaire social minimum	Projet de loi
Sécurité ferroviaire	Projet de loi
Surcoût énergétique des structures pour personnes âgées	Projet de loi
Transformations, fusions et scissions transfrontalières – amendements	Amendements parlementaires au projet de loi
Travail dominical	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
Nouvel apprentissage transfrontalier	Projet de loi
Nouvelles sections à l'enseignement secondaire classique	Projet de loi
Reconnaissance des qualifications professionnelles	Projet de loi
Screen-life balance	Projet de règlement grand-ducal

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Le budget

Le budget de l'État 2024

Avis III/11/2024 relatif aux projets de loi n° 8383 et 8384.

Suite aux élections législatives en octobre 2023, le budget 2024 s'est composé d'un budget provisoire couvrant la période jusqu'au 30 avril 2024 et d'un budget prenant effet au 1^{er} mai 2024. Dans son avis III/11/2024, la CSL prend position au budget de l'État couvrant la période du 1^{er} mai jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans l'analyse sur l'activité économique, mesurée par le PIB en volume, la CSL constate une situation particulièrement difficile au Luxembourg durant l'année 2023. À cet effet, les limites du concept du PIB en volume dans une économie hautement tertiaisée sont soulignées et expliquées. En complétant l'analyse par des indicateurs exprimés en valeur, force est de constater que la situation économique du Grand-duché est moins tendue.

Il est également précisé qu'une levée du plafonnement des prix du gaz et de l'électricité, ainsi que de la cessation du soutien financier de l'État aux frais de réseau de gaz risque de déclencher un choc inflationniste en 2025 ainsi qu'un impact conséquent sur le pouvoir d'achat des ménages.

Au niveau de la situation budgétaire, la CSL constate que la viabilité des finances publiques reste assurée. Le budget courant de l'État reste largement excédentaire, démontrant que l'État n'éprouve aucune difficulté à financer ses dépenses récurrentes, et que le déficit au niveau de l'administration centrale est attribuable à un niveau d'investissement important. Dans ce contexte, la CSL estime que les déclarations du ministre des Finances selon lesquelles l'OMT, un instrument échoué au niveau européen, doit être pérennisé au niveau national, sont incompréhensibles.

Si le gouvernement table sur un renforcement des investissements publics, certes louables, l'expérience des exercices budgétaires précédents montre que les ambitions affichées en matière d'investissement sont rarement réalisées. S'y ajoute que la part des investissements nets (correspondant à des nouvelles réalisations) tend à diminuer. La hausse des investissements dans le domaine de la transition durable, telle qu'annoncée pour 2024, est à saluer, mais la CSL critique la stagnation voire la baisse des dépenses y liées prévue dans le contexte des orientations pluriannuelles de la politique budgétaire.

Concernant le volet du logement, la CSL salue la hausse conséquente des investissements de l'Administration centrale en 2024. Il est cependant regrettable de constater que cette trajectoire haussière ne semble pas se poursuivre sur toute la période couverte. L'évolution sera considérablement plus modeste entre 2025 et 2027. Une intervention plus ambitieuse à moyen terme est demandée par notre Chambre, au vu de l'urgence de la crise et des retards importants qui ont été accumulés notamment au niveau du développement du logement public abordable. De nombreuses barrières structurelles limitent artificiellement la croissance potentielle du parc immobilier résidentiel et provoquent ainsi un profond dysfonctionnement du marché. La barrière structurelle primaire étant l'accès difficile et coûteux au foncier constructible, la CSL réclame des instruments incisifs afin de lutter contre la structure oligopolistique croissante de la détention du foncier constructible et de contrecarrer les phénomènes de spéculation foncière. Un impôt foncier progressif, des impôts à la mobilisation de terrain et sur la non-occupation de logements, ainsi qu'une réforme ambitieuse de la loi du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation s'avèrent incontournables.

Au niveau de la Grande Région, la CSL ne peut que constater l'absence de nouveaux projets concrets à mettre en œuvre. Le laconisme de l'accord de coalition pour 2023-2028 au sujet de la Grande Région laissent craindre un certain désintérêt de la part du gouvernement à l'égard de ce sujet.

En matière d'éducation et de formation, la CSL déplore l'absence d'une stratégie nationale des compétences et plaide pour la création d'un véritable droit individuel à la formation, qui se traduirait au niveau du budget de l'État par de nouvelles dépenses indispensables à l'extension et la modernisation de l'offre de formation initiale et continue et à l'amélioration de l'accès à la formation continue pour tout un chacun, indépendamment de son statut ou de son âge.

La santé au travail reste un sujet inquiétant. La détérioration du bien-être général des travailleurs et de leur satisfaction au travail est une tendance préoccupante, exacerbée par la pandémie. Il est crucial d'agir pour améliorer la qualité des emplois et le bien-être au travail, non seulement pour la santé publique

mais aussi pour l'attractivité de l'économie luxembourgeoise et pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre.

La CSL estime que la politique en matière de sécurité sociale pourrait être davantage ambitieuse, non seulement en raison de la solidité des finances publiques, mais aussi du fait que les dépenses de prestations sociales au Luxembourg en pourcentage du PIB sont nettement inférieures à la moyenne européenne et à celles de chacun des pays limitrophes du Luxembourg. Dans ce contexte, notre Chambre regrette la non-réévaluation de la dotation annuelle de l'État à la CNS pour soutenir les efforts financiers en matière de maternité.

Le budget de l'État 2025

Avis III/42/2024 relatif aux projets de loi n° 8444 et 8445.

Dans son avis III/42/2024, la CSL analyse le projet de budget de l'État pour l'exercice 2025.

La CSL constate une stabilisation de l'**activité économique** au deuxième trimestre 2024 et une baisse du taux d'inflation sous la barre des 2%. Au niveau de l'activité économique, il existe toutefois de grandes différences entre les secteurs, notamment entre le secteur des services d'une part et la construction, le commerce et l'industrie d'autre part. Ainsi, le soutien de l'activité par une politique de la demande s'avère crucial pour protéger l'emploi.

Au niveau des finances publiques, le projet de budget prévoit un déficit public à moins de 1% du PIB tout au long de la période de projection. La CSL note que ce déficit est entièrement dû à l'administration centrale. En outre, la CSL ne peut que souligner et répéter que les projections sont extrêmement pessimistes et que la situation réelle sera probablement plus favorable, permettant aux comptes publics de repasser en positif en 2024 et, par effet de base, aussi pour les années suivantes. La règle d'or, ainsi que le seuil des 30% concernant la dette publique, sont respectés à tout moment. La CSL critique fortement l'auto-imposition d'un objectif budgétaire à moyen terme (OMT), qui est un instrument échoué au niveau européen. Les projections selon lesquelles l'excédent de quasiment un milliard d'euros au niveau de la sécurité sociale devrait se transformer en déficit à partir de 2028, sont également critiquées par la CSL. En somme, le Luxembourg bénéficie d'une situation budgétaire très favorable, ce qui rend une politique budgétaire active et ambitieuse non seulement possible, mais nécessaire.

Du côté de la politique fiscale, les éléments du projet de budget reprennent les mesures du « paquet d'allègement » contenu dans le projet 8414, auxquelles s'ajoutent la hausse de certaines accises sur

Concernant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la CSL reste dubitative face au manque d'ambition en la matière. L'absence d'un plan national de grande envergure pour prémunir les résidents contre la paupérisation est regrettable.

Finalement, au niveau de la fiscalité, la CSL regrette que le Gouvernement ne dynamise de manière affichée les recettes que par la seule hausse d'accises, privilégiant le freinage des dépenses en vue de combler le déficit public. Aux vues des besoins croissants en investissements et en correctifs sociaux, il apparaît de plus en plus urgent de mobiliser de nouvelles sources de recettes publiques afin d'y faire face (patrimoine, revenus du capital, hauts revenus).

les tabacs et celle de la taxe carbone à 40 euros par tonne à partir de 2025. La hausse compensatoire du crédit d'impôt CO₂ est à saluer. La CSL rejette la baisse du taux d'imposition des entreprises et demande un meilleur équilibre entre imposition du capital et du travail. Elle approuve en revanche le logique ajustement des impôts sur les ménages. La CSL rejette également à nouveau le « double standard » d'un tapis rouge fiscal déroulé pour les impatriés tandis que les frontaliers résidant en Allemagne subissent les foudres fiscales sur leurs heures supplémentaires avec l'appui, l'aval et l'assentiment des autorités luxembourgeoises. Si toute mesure fiscale (classe 1a, CISSM, CIM, adaptation linéaire) qui peut bénéficier, au-delà des catégories modestes de ménage, à toute une couche moyenne de revenus, est à soutenir, le succès de cette offensive dépendra aussi de l'évolution de la distribution générale des revenus. Dans ce contexte, notre Chambre ne cautionne nullement la mauvaise, voire la non-transposition de la directive européenne relative au salaire minimum adéquat, concernant notamment le volet des conventions collectives.

La pauvreté et l'exclusion sociale reste un sujet inquiétant au Luxembourg. Si le Gouvernement se veut inclusif par le soutien aux populations vulnérables, notamment les personnes handicapées, les plus démunies, les personnes âgées et les ressortissants étrangers, force est de constater que l'année 2023 est présentée comme particulièrement préoccupante, marquée par un écart croissant par rapport aux performances de pays voisins. Ceci est particulièrement le cas pour la pauvreté des enfants, des jeunes adultes, des familles monoparentales et les travailleurs pauvres. Face à ces constats alarmants, la CSL revendique à nouveau l'élaboration d'un plan d'action de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Concernant les investissements, des écarts massifs entre annonces et réalisation doivent être constatés. Si les projections montrent une hausse continue des investissements publics, force est de constater que les objectifs passés ont souvent été en deçà des prévisions. L'effort public reste bien en dessous de celui du secteur privé en proportion du PIB.

Au sujet de la crise du logement, la CSL soutient la réduction temporaire de 50% des droits d'enregistrement et de transcription en faveur des acquéreurs-occupants. Notre Chambre est toutefois d'avis qu'il faut éviter d'accorder des avantages fiscaux supplémentaires aux investisseurs, mesures régressives qui profitent de facto exclusivement aux plus aisés et qui risquent de renforcer les inégalités patrimoniales. Il est à nouveau souligné qu'une réforme fondamentale de l'imposition des terrains à bâtir retenus du marché est la clé de voûte d'une augmentation structurelle et durable de la production de logements. En outre, la CSL réclame que le volet « plafonnement des loyers » de la loi relative au bail à usage d'habitation soit enfin adapté à la réalité socioéconomique d'aujourd'hui. Il est hautement regrettable que le projet

relatif à la programmation financière pluriannuelle 2024-2028 prévoit une forte révision à la baisse des investissements futurs dans le logement abordable par rapport à la pluriannualisation précédente.

Dans le cadre de la transition verte, les dernières données sur l'évolution des émissions nationales de gaz à effet de serre (GES) montrent que le Luxembourg doit introduire des mesures supplémentaires pour atteindre ses objectifs environnementaux ambitieux d'ici 2030. Le bilan provisoire des émissions de GES en 2023 indique que le Luxembourg ne parvient déjà aujourd'hui plus à respecter certaines trajectoires sectorielles, notamment dans le secteur « bâtiments résidentiels et tertiaires ». La CSL fait remarquer que, face au risque d'une hausse continue du niveau de précarité énergétique, la décarbonation des logements habités par des ménages moins aisés est la pierre angulaire d'une transition inclusive et équitable. Afin de soutenir ces ménages, la CSL revendique la mise en œuvre de plusieurs mesures, parmi lesquelles la réintroduction du prêt climatique à taux zéro ou l'introduction d'un mécanisme de préfinancement des aides étatiques.

2.2. La directive européenne sur les salaires minimaux adéquats

Avis III/29/2024 relatif au projet de loi portant modification du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

Le projet de loi avisé a pour objectif la transposition d'une partie de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats. Cette directive vise à établir un cadre commun au sein de l'Union européenne pour assurer que les salaires minimaux aient un niveau adéquat et, de manière plus générale, à établir une distribution salariale plus équitable par le biais d'une hausse du taux de couverture des conventions collectives.

Dans son avis, la CSL critique le fait que, bien que la directive soit un ensemble, le projet de loi vise à la cerner en deux parties. En effet, les éléments se référant au salaire minimum sont transposés par le projet avisé, alors que les éléments en lien avec la hausse du taux de couverture devront faire l'objet d'une transposition ultérieure. Avec cette tactique de division, le législateur remet en question l'objectif commun aux deux parties de la directive : la hausse des bas salaires à travers une hausse du salaire minimum et une plus grande couverture des salariés par des conventions collectives.

La CSL craint que la motivation de l'exclusion du volet des conventions collectives dans le projet de loi est liée à la volonté du gouvernement d'atteindre un objectif purement statistique au niveau des conven-

tions collectives plutôt que de viser l'objectif social à la base de la directive. Or, la CSL met en garde contre toute mesure visant à détricoter les conventions collectives dans le seul objectif d'atteindre un taux de couverture de 80%.

En aucun cas, la CSL n'accepte que les conventions collectives soient ramenées au niveau de règlements internes d'entreprise. Ouvrir la possibilité aux délégations du personnel de négocier des conventions collectives sans participation d'un syndicat représentatif des travailleurs par exemple, risque non seulement d'aller à l'encontre de l'intérêt des salariés et des partenaires sociaux que la directive compte explicitement renforcer, mais aussi à l'encontre des conventions internationales reconnues qui prévoient que la négociation des conventions collectives doit être réservée aux syndicats.

En ce qui concerne les éléments du projet de loi visant à transposer la partie sur les salaires minimaux adéquats, il apparaît clairement qu'ils n'apportent aucune amélioration substantielle. En effet, le projet de loi ne prévoit aucune hausse structurelle du salaire minimum, alors même que son niveau n'atteint aucune des références proposées par la directive européenne pour définir un salaire minimum d'adéquat.

Concernant l'ajustement bisannuel du salaire minimum, le projet de loi propose une énumération plus précise des éléments pris en compte pour sa détermination. Cependant, l'ajout de certains critères,

notamment la productivité à long terme, laisse peu d'espoir quant à une amélioration de cet ajustement. La création d'un organe consultatif dont l'objectif est de conseiller le gouvernement en matière de fixation et d'actualisation du salaire minimum, suscite également de nombreuses interrogations, notamment en ce qui concerne son fonctionnement. Dans son avis, la CSL invoque le principe de non-régression et insiste pour que les deux modifications mentionnées ci-dessus n'entraînent aucune détérioration dans le mécanisme existant d'ajustement du salaire minimum.

La CSL a salué les deux autres modifications mineures apportées au Code du travail dans le cadre de la transposition de la directive sur les salaires minimaux adéquats. Ces ajustements incluent, d'une part, la suppression de la possibilité de déroger à l'application du salaire social minimum dans certaines conditions économiques et financières, et, d'autre part, l'ajout aux cas limitatifs de nullité du licenciement

lorsque le salarié est licencié pour avoir bénéficié ou demandé à bénéficier du salaire minimum.

Enfin, la CSL déplore que le législateur renonce à toute revalorisation structurelle du salaire social minimum, alors qu'aucune des références prévues par la directive n'est respectée et que le taux de salariés exposés au risque de pauvreté ne cesse d'augmenter. Cette absence de revalorisation structurelle contredit manifestement l'esprit de la directive. Outre ses critiques sur l'insuffisance du niveau de départ du salaire social minimum, la CSL pointe également du doigt les taux réduits appliqués aux salariés de moins de 18 ans, qu'elle juge contraires à la volonté de la directive, notamment au principe de non-discrimination.

Aux yeux de la CSL, les quelques modifications prévues au niveau du Code du travail ne suffisent pas pour que le projet soit qualifié comme une transposition conforme de la directive. Pour ces raisons, les membres de l'assemblée plénière de la CSL ont rejeté le projet de loi à l'unanimité.

2.3. Les modifications fiscales touchant les revenus des salariés et celui des entreprises

Avis III/21/2024 et III/28/2024 relatifs aux projets de loi n° 8388 et 8414.

L'année 2024 a été marquée par deux paquets fiscaux, le premier au bénéfice des entreprises et le second affectant les ménages.

Le premier train avait pour mesure principale la réduction de l'impôt sur la fortune des entreprises. La Chambre des salariés n'a pas approuvé ce coup de force gouvernemental, sans doute en réponse à l'avis du groupe patronal au Conseil économique et social qui appelle à la suppression graduelle de cet impôt, en faveur des entreprises, dont nombre d'entre elles verront leur quote-part fiscale sur leur fortune réduite au nom d'une sacro-sainte « compétitivité ».

Cette opération fait courir le risque d'une baisse de rendement de l'impôt (plus d'un milliard d'euros en 2023) qui représente la seule recette générée par les entreprises ayant vu, dans une perspective historique, sa part dans le total des recettes fiscales progresser !

Or, aux yeux de notre Chambre, tous les moyens nécessaires sont requis pour réagir à la polycrise (c'est-à-dire aux crises qui se superposent plus qu'elles ne se succèdent) qui affecte le Luxembourg, sans doute encore pour de nombreuses années et où l'épée de Damoclès du changement climatique et de ses conséquences économiques, sociales et sanitaires n'est pas des moindres. Le capital et ses détenteurs sont, tout autant que les travailleurs et les consommateurs, placés devant un impératif moral

de participer à l'effort collectif de sauvegarde sociale, écologique et environnementale.

Tandis que les entreprises sont globalement rentables, leur apport aux finances publiques reste en deçà de leur performance économique et continue de se réduire comparativement aux contributions des ménages. Dès lors, toute réduction d'impôt devrait se produire au bénéfice des personnes physiques (revenus et consommation), et tout nouvel effort en faveur de ladite « prévisibilité » ou « compétitivité » des entreprises paraît peu justifié.

C'est pourquoi, la CSL appelle à mettre en place une transition dans le système fiscal de la consommation et des revenus du travail, murs porteurs de longue date, vers le patrimoine, les successions, les revenus du capital et les bénéficiaires.

Et c'est au nom de ce besoin de rééquilibrage fiscal que notre Chambre rejette également la baisse du taux d'imposition sur les bénéfices des entreprises introduite par le second paquet fiscal déposé en 2024. L'Observatoire français des conjonctures économiques souligne d'ailleurs que, pour financer la protection sociale et l'Europe sociale que la population de l'Union européenne (et notamment au Luxembourg) soutient (Eurobaromètre), il est préférable d'harmoniser les fiscalités sur les sociétés et les hauts revenus et réduire la concurrence fiscale entre États, qui est actuellement un frein au modèle social européen.

Ce second train de mesures, dit « paquet d'allègement » (« Entlaaschtungs-Pak »), vise à renforcer la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, l'attractivité de la place financière et à augmenter le pouvoir d'achat des ménages à travers 16 mesures spécifiques.

Parmi celles-ci, on peut souligner une nouvelle adaptation technique du barème de l'impôt sur le revenu des personnes physiques qui, linéaire, profite en premier lieu aux ménages modestes et des couches moyennes. Bien que notre Chambre approuve cette proposition d'adaptation, elle tient à noter que celle-ci relève d'une évidence économique et non d'un quelconque courage politique. Cette évidence devrait d'ailleurs trouver sa matérialisation dans la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation automatique du tarif à l'inflation.

La CSL a souligné dans son avis que le barème actualisé pour l'année 2025 est en réalité déjà dépassé, avec un retard de 3,5 tranches indiciaires par rapport aux revenus nominaux prévisionnels de fin 2025. En outre, la réforme structurelle de 2017 n'a globalement pas non plus totalement corrigé les effets de l'inflation, laissant à l'époque une ardoise évaluée à une tranche indiciaire supplémentaire de retard, portant le total à 4,5 tranches.

L'effet de l'inflation sur le barème ne peut d'ailleurs pas être totalement corrigé si l'on oublie ou refuse d'adapter l'ensemble des dispositions formant les seuils ou plafonds conditionnels de revenus ou encore modérant le revenu imposable ou bien l'impôt lui-même et dont les valeurs nominales sont tout autant grignotées par l'inflation au fil des années. Ainsi doivent être revalorisés en priorité les forfaits universels dans le chef des salariés pour frais de déplacement, d'obtention et pour dépenses spéciales ainsi que la modération d'impôt pour enfant, la bonification d'impôt pour enfant et ses seuils d'éligibilité, les crédits d'impôts et leurs seuils d'éligibilité, car il s'impose qu'à niveau de salaire égal, l'avantage fiscal reste égal.

La Chambre des salariés salue toute mesure fiscale, à l'instar du réaménagement de la classe 1a proposé pour 2025, qui peut bénéficier, au-delà des catégories modestes de ménage, à toute une couche moyenne de revenus. La CSL réclame depuis longtemps que le soutien étatique aux ménages dépasse les seuls ménages en risque de pauvreté pour couvrir également les ménages qui constituent au moins jusqu'à la classe moyenne intermédiaire.

Il n'en reste pas moins que le succès de cette offensive ne dépendra pas de cette seule action fiscale (classe 1a, CISSM, CIM, adaptation linéaire), aussi déterminée soit-elle, mais de l'évolution de la distribution générale des revenus, le risque de pauvreté – et les inégalités – étant quantifié de manière non pas absolue mais bien relative. Et les conventions collectives sont justement un outil efficace pour tenter de contrôler cette distribution générale des revenus du travail et, donc de réduire, les écarts relatifs.

Notre Chambre ne cautionne par conséquent nullement la mauvaise, voire la non-transposition de la directive concernant notamment le volet des conventions collectives. Elle dénonce les tentatives du présent gouvernement, par l'intermédiaire de son ministre du Travail et de l'Emploi, de retirer le droit reconnu aux syndicats de salariés depuis 1965 de négocier ces conventions collectives, d'affaiblir, si pas détruire le modèle social luxembourgeois qui repose en partie sur ce pilier des conventions collectives et, par là même, de déréguler le système de fixation des salaires luxembourgeois avec pour conséquence une aggravation des inégalités. Cette attitude n'est malheureusement pas spécifique, puisque les velléités du gouvernement sur le plan de la réforme du système de pension par la baisse des prestations auront aussi pour conséquence l'appauvrissement des retraités.

Enfin, notre Chambre rejette les tentatives d'approfondissement du régime des impatriés et de la prime participative qui profitent plus que vraisemblablement à une couche fine de salariés très aisés. Au lieu de prioriser l'attraction de certains « talents », l'objectif principal d'une prime « jeunes » devrait être de financièrement soutenir les jeunes salariés qui se retrouvent aujourd'hui dans une situation économique de plus en plus tendue (crise du logement, inflation, etc.). Par conséquent, la CSL propose de rendre accessible l'exemption partielle de la prime jeune salarié à chaque salarié avec un contrat à durée indéterminée qui respecte les conditions en matière d'âge et de revenu.

La question de la pénurie de main-d'œuvre ou de « talents » déborde largement du seul cadre fiscal. Il y a lieu de rappeler que les facteurs générant les pénuries de main-d'œuvre peuvent être de différentes natures. En effet, le manque de candidats peut s'expliquer par une inadéquation des compétences et/ou de l'expérience disponibles et recherchées mais d'autres facteurs peuvent expliquer les difficultés de recrutement, dont notamment les conditions de travail.

2.4. Le travail dominical

Avis III/44/2024 relatif au projet de loi portant modification de l'article L. 231-4 du Code du travail.

Lors de son assemblée plénière du 14 novembre 2024, la Chambre des salariés a avisé le projet de loi concernant le travail dominical.

Ce projet de loi constitue la mise en œuvre, dans le secteur du commerce de détail, de l'accord de coalition du Gouvernement, qui avait annoncé une réforme du Code du travail « afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche tout en maintenant la majoration de salaire à l'ensemble des heures prestées ».

Le Code du travail interdit en principe aux employeurs de faire travailler, les jours de dimanche de minuit à minuit, les salariés liés par contrat de travail. Cette interdiction de principe connaît cependant un certain nombre de dérogations. Le Code du travail prévoit plusieurs catégories d'entreprises et de travaux spéciaux, pour lesquels l'interdiction de travail du dimanche, ne s'applique pas.

Ce projet n'entend pas ajouter une nouvelle exception, mais augmenter l'amplitude de la dérogation prévue à l'article L. 231-4 du Code du travail, qui permet aux salariés des « établissements de vente en détail » de travailler 4 heures par dimanche, en faisant passer ce maximum de 4 heures à 8 heures.

La Chambre des salariés s'est déclarée navrée de cette décision unilatérale de libéraliser le travail dominical dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables sur le marché du travail, ce sans discussion avec leurs représentants et donc au mépris du dialogue social.

La CSL est consciente que dans certains secteurs travailler le dimanche est indispensable, mais cela ne l'est pas dans le secteur de la vente de détail. Les salaires dans ce secteur sont déjà très bas et de nombreux salariés souhaitent passer leur dimanche ensemble avec leur famille.

Or, le travail dominical nuit à l'équilibre de la vie privée-professionnelle. Il est donc préférable que le travail dominical soit négocié dans le cadre de conventions collectives de travail, avec les syndicats en garde-fous et avec le souci de préserver l'intérêt des salariés concernés. Ainsi encadré, le travail dominical n'est ni banalisé par les employeurs, ni subi par les salariés du secteur, mais choisi en connaissance de cause et compensé par des majorations appréciables.

Ce projet de loi représente bien le contraire : il permettra aux employeurs d'occuper d'office leurs salariés 8 heures le dimanche sans compensation autre

que celles prévues par la loi et sans avoir à négocier une convention collective. Il ouvre non seulement la voie à une possible libéralisation des heures d'ouverture, mais affaiblit aussi considérablement les conventions collectives de travail dans un secteur qui dispose d'un faible taux de couverture (38% selon les derniers chiffres).

Ce projet de loi est par conséquent en contradiction flagrante avec la prétendue volonté du ministre du Travail d'augmenter les conventions collectives, comme avec l'obligation d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives telle que le prévoit la directive européenne sur un salaire minimum adéquat.

La CSL craint que ce projet de loi constitue la base d'une libéralisation complète des heures d'ouverture des magasins dans une étape ultérieure.

Pour de nombreuses personnes, le dimanche est le jour où elles peuvent passer du temps avec leur famille, pratiquer du sport, des excursions, des activités culturelles ou encore s'adonner au bénévolat.

En outre, ce projet de loi ne souffle mot des nombreux problèmes liés au travail dominical qui seront intensifiés. Les salariés n'ont pas facilement accès à des structures d'accueil pour faire garder leurs enfants. Ceci posera évidemment un problème encore plus grand aux familles monoparentales.

Aussi, les auteurs du projet ne semblent pas avoir vérifié si les transports en commun sont à ce jour adaptés et suffisamment déployés pour permettre aux salariés de ce secteur de rejoindre leur lieu de travail le dimanche.

Et tout cela sans même parler des désavantages concurrentiels qui se poseront aux petits commerces face aux grandes surfaces commerciales, des études sociologiques qui démontrent que le travail dominical a peu/pas d'utilité sociale, etc.

L'enquête *Quality of Work Index 2023* démontre que pour répondre au souhait d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés et maintenir ainsi l'attractivité des entreprises luxembourgeoises pour les salariés, il faut prendre en considération que la majorité des salariés sont demandeurs d'une réduction du temps de travail à salaire égal. En outre, les travailleurs demandent à éviter les horaires atypiques (le soir, la nuit ou le weekend, notamment le dimanche).

La CSL a également relevé qu'en mars 2018, le Ministère de l'Économie et le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) avaient lancé une enquête sur « L'organisation du travail et les heures d'ouverture dans le commerce de détail ». Le

principal objectif de cette enquête était d'alimenter la réflexion politique et de proposer de nouvelles actions pour améliorer les conditions de travail et les heures d'ouverture dans le secteur du commerce. Au vu des conclusions, rien n'avait été modifié ? Pourquoi le faire aujourd'hui ? Sur base de quelle étude ? Quelle enquête auprès des protagonistes du secteur, en particulier les salariés, premiers concernés ?

La question du travail dominical devrait faire l'objet d'une discussion globale sur tous les éléments touchant à l'organisation du temps de travail. En effet, si le gouvernement compte réellement moderniser le temps de travail, dans le sens d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale des salariés, il faut absolument adopter une approche cohérente et globale.

La CSL a donc rejeté ce projet de loi.

2.5. Le logement

Le paquet de mesures pour relancer le marché du logement

Avis III/14/2024 relatif au projet de loi portant introduction d'un paquet de mesures en vue de la relance du marché du logement.

Dans cet avis, la CSL se prononce sur l'introduction d'un ensemble de mesures pour relancer le marché du logement. Ce paquet s'inscrit dans un contexte économique marqué, entre autres, par des taux d'intérêt élevés, ayant entraîné une baisse significative des investissements privés dans l'immobilier résidentiel et un ralentissement notable de l'activité dans les secteurs de la construction résidentielle et de l'artisanat.

Tout en reconnaissant la nécessité d'une intervention politique pour dynamiser ces secteurs et éviter une aggravation du déséquilibre entre la production de logements et la croissance démographique, la CSL exprime une position mitigée face au paquet de mesures proposées.

La CSL estime que le ralentissement de l'activité dans la construction résidentielle représente une opportunité pour rendre le marché immobilier, dysfonctionnel depuis au moins une décennie, plus social, inclusif et équilibré.

Ainsi, nous accueillons favorablement l'annonce d'un programme d'acquisitions publiques de projets en VEFA (vente en état futur d'achèvement), les ajustements apportés aux conditions d'éligibilité pour la vente subventionnée (vente abordable et vente à coût modéré) ainsi que pour la location abordable. Nous soutenons également l'augmentation des différentes aides disponibles pour les propriétaires-occupants : le relèvement temporaire du crédit d'impôt dit « Bëllegen Akt », l'augmentation du plafond de déductibilité fiscale des intérêts débiteurs liés à l'habitation principale, ainsi que les adaptations multiples du régime des aides individuelles au logement,

visant à élargir le cercle des bénéficiaires et à rehausser le niveau des aides (prime d'accession à la propriété, subvention d'intérêt, garantie de l'État, etc.).

En revanche, la CSL rejette fermement toute extension des avantages fiscaux pour les investisseurs-bailleurs, des instruments coûteux et régressifs dont l'efficacité n'a pas été évaluée de manière systématique au fil des décennies. Elle met en garde contre une domination du marché des VEFA par les investisseurs et une concentration accrue de la propriété immobilière entre les mains de classes privilégiées, inégalités patrimoniales croissantes qui alimentent elles-mêmes la crise du logement.

La CSL souligne également que ces mesures fiscales risquent de créer un effet d'aubaine, les avantages étant captés en partie ou totalement par les promoteurs via des hausses de prix, sans garantie d'une augmentation effective du nombre de logements à moyen terme. Par conséquent, elle s'oppose catégoriquement à l'introduction d'un « crédit d'impôt location » ainsi qu'à la réintroduction temporaire d'un taux d'amortissement accéléré de 6%, qui, dans leur version actuelle, bénéficieraient principalement aux investisseurs les plus riches.

Enfin, la CSL déplore les retards persistants dans plusieurs réformes essentielles pour accélérer structurellement la production de logements tout en protégeant les locataires vulnérables. Elle réitère ses revendications pour une réforme ambitieuse de l'impôt foncier, la mise en œuvre de taxes sur les terrains constructibles retenus et les logements non-occupés, ainsi qu'une refonte complète de la législation en matière de plafonnement légal des loyers, afin de réaligner les loyers maximums légaux sur le pouvoir d'achat des locataires.

La réforme de la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation – amendements 2024

Avis III/18/2024 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.

Dans cet avis, la CSL se positionne par rapport à une série d'amendements à un projet de loi visant une réforme de la loi sur le bail à usage d'habitation.

De manière générale, nous exprimons notre regret quant à l'absence d'une réforme ambitieuse visant un plafonnement efficace des loyers, une nécessité absolue face au niveau très élevé des loyers respectivement des taux d'effort exorbitant dont souffrent les locataires moins aisés sur le marché locatif privé. En outre, nous soulignons que le plafonnement actuellement en vigueur est anachronique, généralement ignoré, et ne garantit ainsi pas la protection nécessaire aux locataires.

La CSL salue que certains aspects du projet de loi initial, qui constituent des avancées appréciables et incontournables, soient maintenus : répartition à moitié des frais liés à l'intervention d'une agence immobilière entre bailleur et locataire, baisse du montant maximum de la garantie locative, suppression de la notion de logement de luxe, précisions concernant le plafonnement des loyers en cas de location à baux multiples, remplacement de la règle

des « tiers annuels » par une limite biennale de la hausse des loyers de 10%.

Toutefois, nous déplorons le manque de mesures en matière de hausse du degré de transparence entre bailleurs et locataires. Par ailleurs, nous insistons sur la nécessité d'introduire des mesures concrètes pour assurer le respect des plafonds légaux, comme l'introduction d'un registre national des loyers et des sanctions dissuasives pour les infractions. Nous alertons également sur le risque que les locataires les plus vulnérables – souvent contraints d'accepter des conditions illégales – continuent de subir des abus sans recours efficace.

La CSL appelle à une réforme globale et contraignante du plafonnement des loyers, qui inclut :

1. l'introduction d'un plafonnement efficace et contraignant qui permet de protéger les locataires tout en limitant l'évolution potentielle des loyers à celle du pouvoir d'achat des locataires ;
2. plus de transparence grâce à un registre national des loyers ;
3. un contrôle systématique des loyers pour les colocations et locations à baux multiples et, de manière générale, des sanctions rigoureuses pour les propriétaires en infraction ;
4. la professionnalisation des commissions des loyers.

2.6. L'écologie

La modification de la loi climat : Extension du Système d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre (SEQE) et introduction du Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF)

Avis III/17/2024 relatif au projet de loi portant modification de la loi modifiée du 15 décembre 2020 relative au climat.

La CSL se positionne dans cet avis par rapport à la transposition en droit luxembourgeois de diverses dispositions européennes liées à l'introduction du Système d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre SEQE II et au Plan social pour le climat.

Concernant la mise en œuvre du nouveau Système d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre (SEQE) autonome, applicable aux secteurs du bâtiment, du transport routier et autres secteurs, nous soulignons que le SEQE II aura un impact régressif similaire à celui de la taxe carbone nationale actuelle. Étant donné que les dimensions écologique et sociale sont indissociables dans la lutte contre la

crise climatique, il est crucial de veiller à ce que les ménages modestes ne subissent pas de manière disproportionnée les coûts des mesures de transition verte. Des mesures sociales compensatoires sont donc indispensables pour assurer l'acceptabilité sociale de ces politiques climatiques.

Nous saluons le consensus politique autour de la nécessité de mesures sociales compensatoires, illustrées par l'introduction d'un crédit d'impôt compensatoire pour atténuer l'impact de la taxe carbone nationale sur les ménages vulnérables. Cependant, nous regrettons que l'impact régressif du SEQE traditionnel (I), amplifié par la récente augmentation du prix des quotas mis aux enchères, n'ait pas encore fait l'objet d'une analyse concrète au Luxembourg.

Compte tenu de la hausse importante du prix par tonne d'émissions et des récentes modifications européennes susceptibles de l'amplifier, nous demandons que le gouvernement analyse l'impact régressif de cette hausse et propose des mesures compensatoires adaptées, notamment une augmentation du crédit d'impôt reflétant ces évolutions.

Concernant le Fonds social pour le climat et l'élaboration du Plan social pour le climat, nous soulignons

que les mesures sociales incluses dans ce Plan seront cruciales pour les membres de la CSL, à double titre : d'une part en tant que salariés travaillant dans les entreprises impliquées dans la transition verte, et d'autre part en tant que citoyens impactés par la hausse du prix du carbone. Par conséquent, nous demandons que la CSL soit impliquée, en amont, dans l'élaboration du Plan social pour le climat du Luxembourg.

La réforme des aides « Klimabonus Mobilité »

Avis III/7/2024 relatif au projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 7 mars 2019, portant introduction d'une aide financière pour la promotion des véhicules routiers à zéro ou à faibles émissions de CO₂

La CSL s'exprime dans cet avis par rapport à plusieurs modifications concernant les aides financières pour la promotion des véhicules à faibles ou zéro émissions de CO₂ (« Klimabonus Mobilité »).

Dans un premier temps, nous soutenons les amendements proposés visant notamment à permettre le financement, via le fonds climat, de l'acquisition de vélos cargo, de l'installation de systèmes collectifs de gestion intelligente de charge, ainsi que de l'équipement d'immeubles collectifs pour accueillir des bornes de charge intégrées dans ces systèmes.

Cependant, notre Chambre ne peut soutenir ni la suppression partielle des aides pour vélos et pédélec, ni la nouvelle graduation des subventions pour les voitures électriques.

Pour atteindre l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et encourager une société durable moins consommatrice de ressources naturelles, il est impératif de promouvoir la mobilité active de manière prioritaire. La mobilité active offre par ailleurs des avantages supplémentaires, comme la réduction des coûts du système de santé grâce à

son impact positif sur la santé publique. Bien que les aides financières pour cycles aient rencontré un succès notable entre 2020 et 2021, cette dynamique semble s'essouffler, une tendance qui pourrait s'aggraver avec la suppression partielle des subventions.

Nous estimons qu'il aurait été préférable de renforcer ces aides de manière ciblée, par exemple en instaurant un échelonnement social. Cela aurait permis de réserver la prime maximale de 600 euros aux ménages bénéficiant d'aides sociales (comme l'allocation de vie chère ou la prime énergie), tout en maintenant un montant réduit de 300 euros pour les autres ménages, comme en 2019.

Concernant les voitures électriques, bien qu'elles aient connu un essor important au début des années 2020, les données récentes montrent un ralentissement notable. Face à ce constat, réduire les aides financières « Klimabonus Mobilité » pour les véhicules électriques, sans distinction entre les ménages, paraît incohérent sur le plan écologique et social. Bien que nous saluions l'introduction de critères écologiques à partir du 1^{er} octobre 2024, nous regrettons que l'aide maximale pour les véhicules soit abaissée pour tous les ménages. Il aurait été préférable de mettre en place un ciblage social, en conservant l'aide maximale de 8 000 euros pour les ménages à revenus modestes.

La réforme des aides « Klimabonus Wunnen »

Avis III/25/2024 relatif au projet de loi modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2016 instituant un régime d'aides pour la promotion de la durabilité, de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables dans le domaine du logement.

Dans cet avis, la CSL se positionne et approuve la prolongation de la majoration de 25% des aides pour assainissement énergétique, introduite à la suite de l'accord tripartite en 2022, ainsi que le phase out de la majoration temporaire des aides pour les investissements relatifs à une installation solaire photovol-

taïque (baisse de l'aide maximale de 62,5 à 50% des montants éligibles).

En même temps, nous réaffirmons nos revendications formulées à plusieurs reprises par le passé.

Bien que le programme de soutien « Klimabonus Wunnen » propose des aides étatiques substantielles susceptibles d'accélérer la transition écologique, certains défis structurels déjà maintes fois soulignés demeurent. Parmi eux, le coût élevé des rénovations énergétiques continue de représenter une barrière financière initiale insurmontable pour de nombreux ménages modestes.

Par ailleurs, les données récentes et les projections du STATEC confirment que le secteur résidentiel reste l'un des plus complexes à décarboner. Atteindre les objectifs fixés pour 2030 en matière de réduction des émissions de GES nécessitera des efforts supplémentaires, en particulier pour accélérer le rythme des rénovations au cours des dix prochaines années.

Pour garantir une transition équitable, il est impératif de mettre en place un programme de soutien accessible à tous, et en particulier aux ménages les plus vulnérables, afin qu'ils puissent pleinement participer à cet effort collectif qu'est la transition écologique.

La récente flambée des prix de l'énergie et les hausses récurrentes de la taxe carbone risquent d'aggraver la précarité énergétique parmi les ménages fragiles. Par

conséquent, il est plus crucial que jamais de veiller à ce que les aides publiques soient non seulement bien ciblées, mais qu'elles permettent également à chaque foyer d'accéder à un logement à haute performance énergétique.

Pour répondre aux limites du régime actuel, la CSL recommande la mise en place d'un mécanisme de préfinancement (tiers payant) pour les aides financières « Klimabonus Wunnen » et « Top-up social », un échelonnement social renforcé des aides financières, via une réforme du « Top-up social » visant une hausse des taux de majoration pour les ménages modestes ainsi qu'une extension du cercle des bénéficiaires potentiels au-delà du 5^e décile de niveau de vie, et la réintroduction du prêt climatique à taux zéro.

3. LES ÉTUDES ET LES PRISES DE POSITION

3.1. Le Panorama social 2024

Le Panorama social 2024 rassemble des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permettant de livrer non seulement une vue d'ensemble de la situation actuelle, l'évolution socio-économique du pays, mais aussi de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

Ainsi, on peut constater que le Grand-Duché connaît des failles sociales bien réelles. En effet, la richesse du pays est toujours inégalement répartie et le risque de pauvreté touche près d'un résident sur cinq, faisant ainsi écho aux milliers de personnes vulnérables aux aléas de la vie. Pourtant, le Luxembourg a, envers et contre tous, su préserver son dynamisme économique au cours des dernières décennies. Pourquoi ce pays toujours plus prospère ne parvient-il pas à réduire significativement les inégalités sociales et la précarité ? D'autant plus que la pauvreté et les inégalités touchent plus particulièrement des catégories bien identifiées de personnes et de ménages. La persistance, voire l'ampleur croissante, de cette précarité risque, à terme, de mettre à mal la cohésion sociale du pays.

Concernant l'emploi, celui-ci ne cesse de progresser d'année en année, en dépit des crises et difficultés économiques à répétition des dernières années (COVID-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie). En 2023, le Grand-Duché poursuit sa fuite en avant en matière d'emploi (+2,9% par an en moyenne depuis 2000) sans pour autant parvenir à juguler les problèmes structurels persistants sur ce front.

En effet, tout n'est pas rose sur le marché de l'emploi. En matière de chômage, on observe notamment que les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi en situation de handicap ou ayant une capacité de travail réduite ne semblent pas non plus bénéficier d'une intégration simple et durable dans l'emploi. Il en va de même pour les personnes arrivant en fin de vie professionnelle qui sont bien représentées parmi les demandeurs d'emploi de longue durée.

En matière de conditions et de qualité de l'emploi, c'est particulièrement la sort des travailleurs pauvres qui suscite l'inquiétude et pose question : au Luxembourg, le travail est loin de protéger contre la pauvreté et en 2023, ce sont 12% des salariés qui risquent de subir les affres de la précarité. Cette proportion de salariés pauvres est la pire constatée au sein de la zone euro !

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi est abordée grâce au *Quality of Work Index*. Les préoccupations des salariés, leurs envies de changements mais aussi l'intensification et la complexification engendrées par les nouvelles habitudes de travail sont au centre de l'analyse présentée dans cette édition du Panorama social.

Ces constats sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, le Panorama social place, sur base de travaux de recherche de l'Université du Luxembourg, la focale sur une thématique particulière : cette

année, l'enquête COME-HERE permet de se pencher sur le sentiment de crainte de perdre son emploi au Luxembourg et en Europe dans un contexte où les crises semblent s'enchaîner sur le Vieux Continent.

Un autre encadré vient apporter un éclairage sur un aspect peu traité habituellement : un aperçu comparatif des accidents du travail au Luxembourg et dans ses pays voisins.

3.2. Les résultats de la 12^e enquête du *Quality of Work Index*

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

Pour mieux comprendre l'évolution constante du monde du travail et œuvrer à l'amélioration des conditions professionnelles, il est essentiel de disposer de données fiables. C'est dans cette optique que la Chambre des salariés (CSL), en partenariat avec l'Université du Luxembourg et, depuis 2014, l'institut de recherche sociale infas (Bonn, avec une antenne au Luxembourg), mène depuis 2013 l'enquête représentative *Quality of Work Index Luxembourg* (QoW).

Cette enquête interroge régulièrement les salariés sur leurs conditions et la qualité du travail au Luxembourg. Les thèmes abordés couvrent un large éventail : horaires, autonomie au travail, exigences physiques et mentales, stress, relations entre collègues, possibilités de formation et de promotion, rémunération, participation aux décisions, équilibre vie professionnelle/vie privée, satisfaction professionnelle, santé et bien-être, entre autres.

L'édition 2024 met l'accent sur un thème spécial : la santé mentale des salariés et les comportements de consommation de substances.

L'enquête cible aussi bien les résidents luxembourgeois que les frontaliers vivant en Belgique, en France ou en Allemagne. Réalisée entre juin et septembre 2024, elle repose sur un échantillon représentatif de 2 931 personnes âgées de 16 à 64 ans, exerçant un emploi régulier d'au moins 10 heures par semaine, selon les données de la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS).

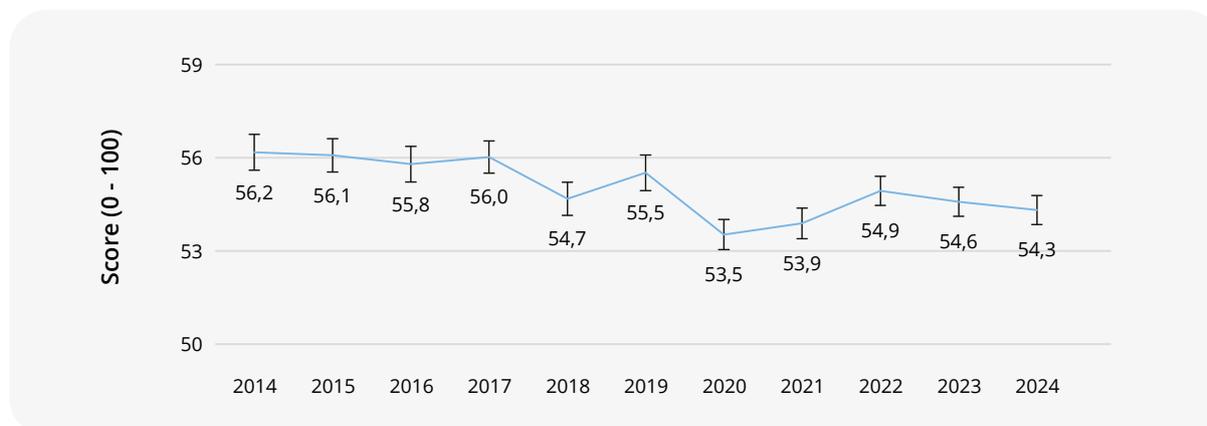
Pour en savoir plus : www.csl.lu > Santé, bien-être et sécurité au travail > *Quality of Work Index Luxembourg*

La qualité du travail au Luxembourg en 2024

a. L'évolution du niveau de la qualité du travail

En 2024, le score global de la qualité du travail atteint 54,3 sur 100, en légère baisse par rapport à 2023 (54,6). Cette variation reste toutefois dans la marge d'erreur et n'est donc pas significative. La situation est globalement stable par rapport à l'an dernier, mais une tendance baissière se confirme par rapport à 2022 et s'accroît sur les dix dernières années.

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



Données : QoW 2014 - 2024 ; graphique : CSL

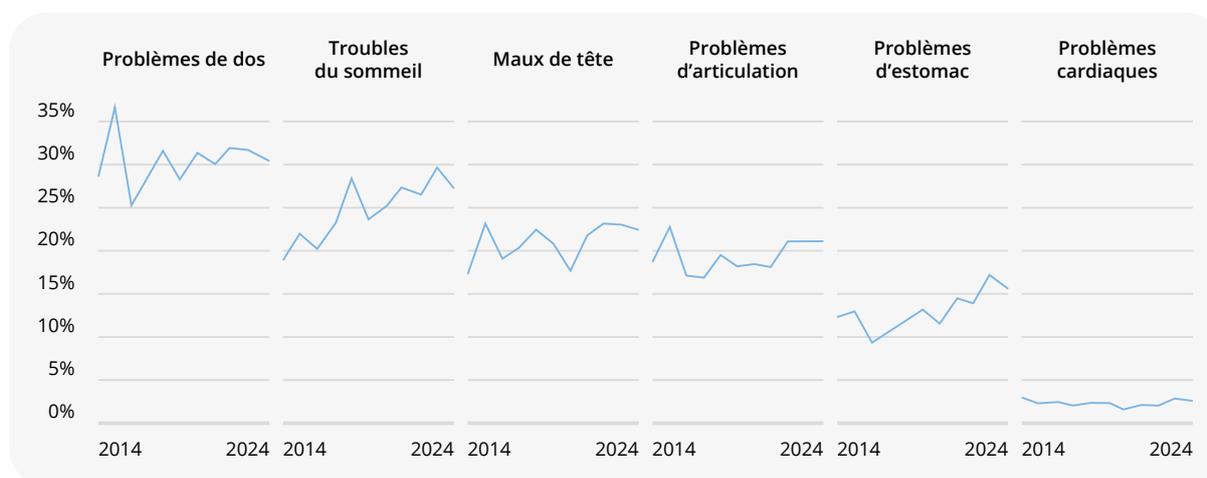
Les scores les plus élevés sont observés chez les cadres et dirigeants (58,9), les professions intellectuelles (56,4), les télétravailleurs (57), ainsi que dans les secteurs des services divers (56,8), de l'administration publique (56,9) et des activités financières et d'assurance (56,8). Les salariés sans horaires atypiques (soir, nuit, week-end) affichent également une meilleure évaluation (56).

En revanche, les niveaux les plus faibles concernent les conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage (47,3), le personnel de vente et des services directs (49,0), les professions élémentaires (49,6), les salariés aux horaires atypiques (51,8), ainsi que ceux des secteurs du commerce, des transports, de l'hôtellerie-restauration (51,4) et de l'industrie (51,9).

b. Évolution des problèmes de santé physique et mentale

Passons à l'analyse des problèmes de santé physique dans leurs éléments constitutifs. On constate que presque tous les symptômes des problèmes de santé physique sont en baisse entre 2023 et 2024, à l'exception des problèmes articulaires, qui restent stables. Si l'on observe les tendances sur 11 ans, on constate une forte augmentation des troubles du sommeil et des problèmes d'estomac, tandis que les problèmes de dos restent le problème le plus important dans l'absolu, avec environ 30% des personnes fortement touchées, suivis des troubles du sommeil (27,2%) et des maux de tête (22,4%).

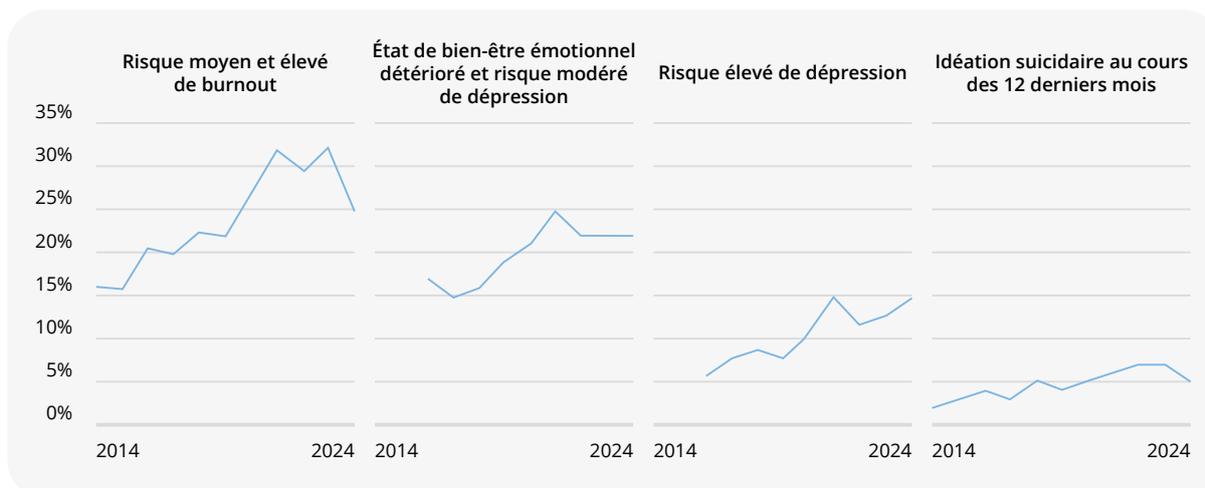
Figure 2 : Évolution des différents aspects de problèmes de santé physique, pourcentages cumulés des réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »



Données : QoW 2014 – 2024 ; graphique : CSL

En ce qui concerne l'évolution des problèmes de santé mentale, la proportion de personnes présentant un risque moyen ou élevé de burnout diminue considérablement cette année (de 32,2% à 24,8%), tandis que le risque modéré de dépression reste inchangé et que le risque élevé de dépression augmente pour la deuxième année consécutive. Les pensées suicidaires diminuent de 7,4% à 5,4%. Dans l'ensemble, sur 11 ans, ces 4 indicateurs montrent toutefois une augmentation à la hausse.

Figure 3 : Évolution des différents aspects de problèmes de santé mentale, pourcentages cumulés des réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »

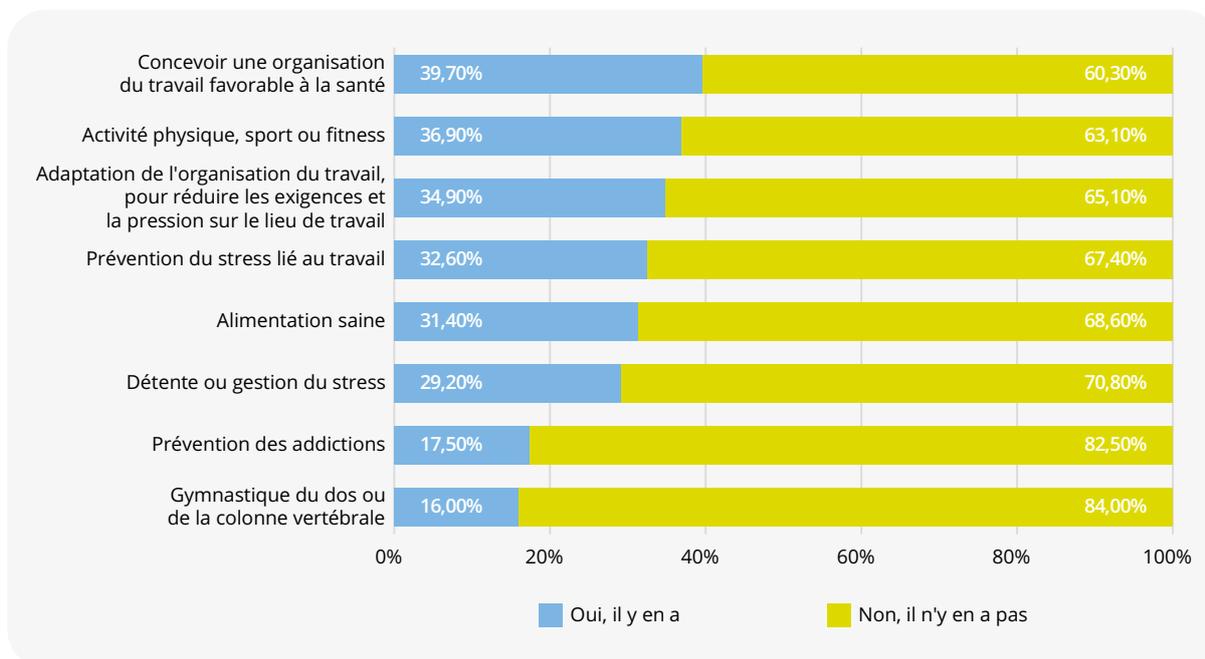


Données : QoW 2014 – 2024 ; graphique : CSL

L'offre de prévention dans les entreprises

Le questionnaire QoW 2024 a évalué les actions de prévention de la santé mises en place par les entreprises à travers huit domaines. Les résultats montrent que la majorité des salariés ne bénéficient d'aucune offre de prévention dans ces domaines (entre 60% et 84% de réponses négatives selon les cas), révélant un manque global d'engagement des entreprises en matière de santé au travail.

Figure 4 : Offres de conseil et de mesures de l'entreprise pour promouvoir la santé



Données : QoW 2024 ; graphique : CSL

Les domaines les moins couverts sont la prévention des troubles musculosquelettiques, notamment du dos (16% de réponses positives), et la prévention des addictions (18%). Cela est préoccupant, d'autant plus que les douleurs dorsales restent le principal problème de santé déclaré depuis 2014, touchant environ 30% des salariés.

Les initiatives les plus fréquentes concernent l'organisation du travail favorable à la santé (40%), les activités physiques ou sportives (37%), et la réduction de la pression au travail (35%). Bien que ces chiffres soient plus élevés, ils restent insuffisants pour répondre efficacement aux besoins des salariés.

a. Problèmes d'inégalité et de ciblage des actions de prévention

L'analyse montre de fortes disparités dans les actions de prévention selon les secteurs d'activité et les groupes professionnels.

Par secteur :

- Les secteurs du **commerce, transport et hôtellerie-restauration** présentent une couverture très faible, surtout pour l'activité physique, la gestion du stress et la détente. L'hébergement-restauration affiche une situation particulièrement préoccupante en santé mentale.
- Dans le **transport de personnes**, la consommation d'alcool est plus fréquente, soulignant un besoin urgent de prévention des addictions.
- Le secteur de la **construction** est peu engagé en matière de prévention physique et de gestion du stress.
- Les **services financiers et assurances** offrent de meilleures actions pour le stress et l'activité physique, mais restent défaillants sur la prévention des addictions.
- Le secteur de la **santé et de l'action sociale** fait face à une forte pression psychosociale. Malgré une prévention au-dessus de la moyenne, les efforts restent insuffisants face à la charge mentale des salariés.

Par groupe de métiers :

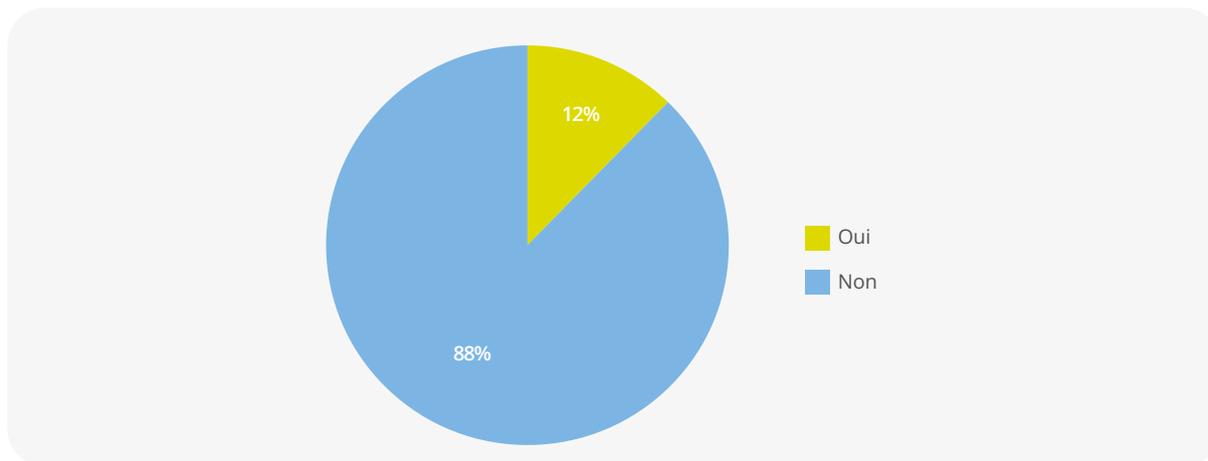
- Les **professions élémentaires** sont les moins bien couvertes dans presque tous les domaines (activité physique, stress, dos, détente).
- Les **conducteurs et ouvriers d'assemblage** présentent les mêmes lacunes, sauf pour la prévention des addictions, légèrement mieux prise en compte.
- Chez les **cadres et dirigeants**, les actions contre le stress sont plus fréquentes, mais la prévention des douleurs dorsales et des addictions reste insuffisante, malgré un niveau élevé de consommation d'alcool.
- Les **professions intellectuelles et scientifiques** bénéficient d'une bonne couverture sur certains aspects (stress, activité physique), mais sont mal servies pour la prévention des addictions et des problèmes de dos, bien que ces risques y soient présents.

Ces écarts montrent qu'une approche de prévention plus ciblée et équitable est nécessaire, tenant compte des spécificités de chaque secteur et groupe professionnel.

Le recours à des offres thérapeutiques par les salariés en raison de difficultés professionnelles

L'enquête révèle que 12% des salariés et agents publics ont eu recours à une aide thérapeutique en raison de difficultés professionnelles, contre 88% qui n'y ont pas eu recours. Ce recours est plus fréquent chez les femmes (15%) que chez les hommes (10%), et plus courant chez les personnes sans enfant (15%) que chez celles ayant des enfants (10%). Les salariés en couple avec enfants consultent le moins (9%), tandis que les parents seuls ou les personnes sans enfant sont plus concernés.

Figure 5 : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu recours à des offres thérapeutiques en raison de situations difficiles vécues au travail ?



Données : QoW 2024 ; graphique : CSL

Certaines professions, comme les cadres, professions intellectuelles et scientifiques, ouvriers de montage ou encore les professions élémentaires, affichent un taux de recours aux thérapies compris entre 13% et 15%. À l'inverse, les commerçants, vendeurs, artisans qualifiés et personnels des services directs ne sont que 8% à y faire appel

Le recours varie aussi selon les secteurs d'activité : il est plus élevé dans la santé et l'action sociale (19%), les autres services (16%) et l'industrie (15%). En revanche, il reste plus faible dans la fonction publique, l'éducation, le commerce, les transports, l'hôtellerie-restauration et la construction, où il tourne autour de 9%

3.3. La précarité et (non-)recours aux aides financières au Luxembourg par Anne Franziskus et Anne-Catherine Guio

Partant du constat que malgré un nombre important d'instruments visant à soutenir les ménages modestes le nombre de personnes en risque de pauvreté ne cesse d'augmenter. Cela s'explique en bonne partie par un non-recours des bénéficiaires potentiels aux aides proposées : pour l'allocation de vie chère, ce sont moins de la moitié des ménages éligibles qui y ont recours, tandis que pour la subvention de loyer, quatre ménages éligibles sur cinq n'en bénéficient pas. Afin de comprendre les raisons de ce non-recours, la CSL a commandé auprès du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) une étude analysant cette situation paradoxale. Cette étude a été soutenue méthodologiquement et scientifiquement par l'Institut national de la statistique et des études économiques (STATEC).

L'étude qualitative a pris en compte le vécu des personnes en précarité ou à la limite de celle-ci et ayant eu ou non recours à des aides sociales dans le cadre d'entretiens approfondis. Outre la compréhension de la trajectoire de vie menant à la situation de précarité, ces entretiens ont permis de mettre en évidence les privations matérielles, notamment en matière d'alimentation, de soins de santé ou encore de logement auxquelles ces personnes font face ainsi que l'impact néfaste sur leur santé mentale.

Par ailleurs, l'étude a relevé différents facteurs explicatifs du non-recours aux aides sociales :

- problèmes liés à la connaissance et compréhension des informations sur les aides existantes, notamment sur le fait de savoir si l'on est éligible ou non, chaque aide ayant des critères d'éligibilité qui lui sont propres sans que cela ne soit forcément justifié par la nature de l'aide ou le public-cible ;
 - lourdeurs administratives lors de la demande et du renouvellement des aides et délais d'attente trop longs pour obtenir une réponse ;
 - « coût psychologique » de la demande d'aide : le fait de devoir passer par des offices sociaux peut provoquer un sentiment de honte ou de stigma ;
 - sentiment d'injustice, voire de rejet du système d'aides, à la suite d'un refus non compris ou auquel il semble impossible de s'opposer ;
- la conception des textes législatifs qui peuvent, de façon voulue ou non, exclure certaines catégories de personnes vulnérables du bénéfice de certaines aides, par exemple les étudiants ou qui ont des conditions d'éligibilité presque impossibles à tenir, des plafonds de revenus trop bas (en deçà du seuil de risque de pauvreté), etc., qui entraînent un décalage entre la réalité administrative et la réalité vécue par les personnes en situation de précarité.

Dans un second temps, l'étude développe, sur base des constats ci-avant et de travaux de recherche similaires menés à l'étranger, de nombreuses pistes de réflexion visant à réduire ce phénomène de non-recours :

- amélioration de l'accès à l'information, notamment en notifiant les personnes potentiellement éligibles de l'existence de l'aide ;
- simplification des démarches de demande et de renouvellement des aides ;
- améliorer les interactions entre administration et demandeurs/bénéficiaires, notamment expliquant plus clairement les raisons des refus et les possibilités de recours et de doter les administrations des ressources humaines et techniques adéquates pour assurer un traitement rapide des dossiers ;
- (ré)évaluer les conditions d'éligibilité en adaptant les seuils et plafonds de revenus au coût de la vie et à la situation des bénéficiaires, simplifier et faciliter l'accès aux aides permettant de faire face aux formes les plus extrêmes de précarité comme par exemple les épiceries sociales ;
- lancer une réflexion globale sur l'aide sociale et la lutte contre la pauvreté en tenant compte du coût à long terme de la précarité, en déplaçant la charge de la preuve des publics fragiles et précarisés, en plaçant l'aide sociale dans le cadre plus large de la confiance dans les institutions publiques, ou encore en luttant contre les stéréotypes sur les bénéficiaires de l'aide sociale et les personnes précaires.

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

19 janvier 2024

Rencontre avec le Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Une délégation de la CSL composée de la présidente Nora Back, du directeur Sylvain Hoffmann, du directeur adjoint Carlo Frising et de la conseillère de direction Françoise Schmit, a rencontré le ministre Claude Meisch et la direction de la Formation professionnelle. La qualité de la formation professionnelle est une priorité absolue pour la CSL pour répondre aux transitions économiques, écologiques et numériques de notre pays.



3 avril 2024

Entrevue au sujet du budget de l'État 2024

Lors d'une entrevue avec la rapportrice du projet de budget de l'État 2024, Madame Diane Adehm, les représentants de la CSL ont présenté leur avis relatif à ce projet et insisté sur la nécessité d'investir de manière plus conséquente notamment dans la lutte contre la pauvreté, dans la santé au travail, la formation initiale et continue, le logement, la transition écologique, la Sécurité sociale ainsi que la Grande-Région.



14 mai 2024

Réforme au sujet de la pauvreté infantile

Les responsables de la Chambre des salariés ont rencontré le Premier ministre Luc Frieden et le ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil Max Hahn pour discuter de la problématique de la pauvreté infantile élevée au Luxembourg. La CSL a présenté ses recommandations pour lutter contre ce phénomène.



4 juillet 2024

Entrevue entre la Chambre des salariés et l'ACEL

Les représentants de la CSL ont eu un échange de vues avec les représentants de l'Association des cercles d'étudiants luxembourgeois (ACEL) relatif à la situation actuelle et l'évolution future du régime luxembourgeois de l'assurance pension.



11 juillet 2024

Entrevue entre la Chambre des salariés et la Chambre de Commerce

Les présidents et directeurs des deux chambres professionnelles ont eu un échange de vues constructif au sujet de la situation socio-économique de notre pays et sur les défis que doivent affronter les salariés et les entreprises dans les années à venir.



12 juillet 2024

Diversification économique du Luxembourg

Les représentants de la CSL, de l'OGBL et du LCGB ont rencontré les représentants du ministère de l'Économie pour un échange de vues sur la stratégie de diversification de l'économie luxembourgeoise.



3 octobre 2024

L'Arbeiterkammer Tirol en visite à la CSL

Dans le cadre d'un voyage d'études au Luxembourg, des représentants de la Chambre de travail de Tyrol ont eu une entrevue avec la direction de la CSL. À cette occasion, ils ont pu aborder les sujets qui leur tiennent particulièrement à cœur, comme par exemple la directive européenne sur le salaire minimum et le système de pension dans les deux pays. Ils ont également échangé sur les travaux et les priorités des deux chambres professionnelles.



18 octobre 2024

Entrevue avec les directions des lycées de l'enseignement secondaire général

La CSL a présenté ses positions essentielles en matière de formation professionnelle lors d'une entrevue avec les directions des lycées de l'enseignement secondaire général et du directeur à la formation professionnelle.



7 novembre 2024

Entrevue de la CSL avec la rapportrice du projet de budget de l'État 2025

Lors de cette entrevue, les représentants de la CSL ont présenté à Madame Corinne Cahen, rapportrice du projet de budget de l'État pour l'exercice 2025, les principales réflexions de la CSL relatives à ce projet. Notre chambre insiste sur la nécessité d'intensifier la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et de prévoir des investissements plus conséquents notamment en matière de logement abordable et de la transition écologique.



4 décembre 2024

Entrevue avec Rob Weil, le MENJE et la CSL

Cette entrevue a eu lieu à la CSL avec l'expert Rob Weil, directeur de la recherche, des politiques et des projets au sein du département des questions éducatives de la Fédération américaine des enseignants (AFT), Monsieur Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale et les responsables formation de la CSL. L'échange a porté sur les opportunités et les risques de l'intelligence artificielle dans le domaine de l'éducation.

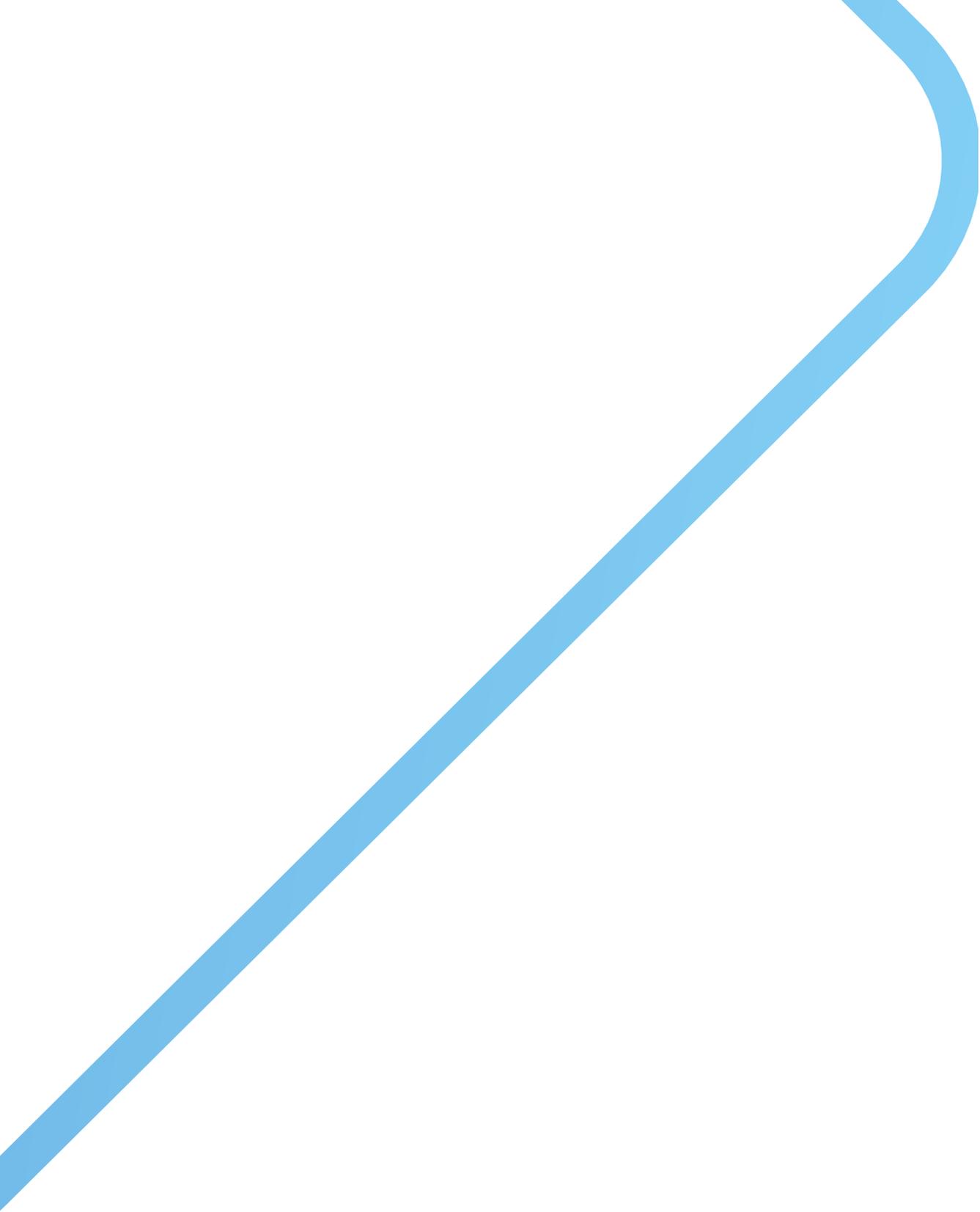


16 décembre 2024

Entrevue entre la CSL et la Chambre des députés

Les représentants de la Chambre des salariés ont rencontré le président de la Chambre des députés, Monsieur Claude Wiseler, afin d'échanger sur les possibilités d'améliorer la collaboration entre les deux institutions.





PARTIE III

LA FORMATION INITIALE



1. PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La CSL a présenté en 2024, quatre pistes qui permettraient de rendre la formation professionnelle initiale plus attractive. Ces quatre pistes se résument comme suit :

a. Revalorisation des indemnités d'apprentissage

La CSL est convaincue qu'une hausse des indemnités d'apprentissage, surtout au niveau de la formation initiale, contribuerait à ce que plus de jeunes optent pour un apprentissage.

Même si les indemnités d'apprentissage sont indexées, elles ne sont pas liées à l'évolution du salaire social minimum pour personnes non qualifiées et ne permettent même pas toujours à l'apprenti de couvrir ses dépenses liées à la formation (frais de routes, repas, vêtements de travail, matériel de formation). L'écart grandissant entre l'indemnité due en apprentissage pour adultes, qui équivaut au salaire social minimum pour personnes non qualifiées, et l'indemnité fixée en formation initiale crée en même temps un sentiment de traitement inégal, peu propice au développement de la formation initiale.

b. Garantie d'accès direct aux études supérieures

Les détenteurs d'un diplôme de technicien devraient bénéficier d'un accès direct aux études supérieures dans leur spécialité, sans devoir passer par des modules supplémentaires, garantissant ainsi une continuité dans leur parcours éducatif.

Lors de la réforme de la formation menant au diplôme de technicien (DT) administration et commerce en 2024, le programme de formation a été conçu de manière à ce que les détenteurs d'un diplôme DT administration et commerce obtiennent un accès direct aux études supérieures. Il en devrait être de même pour tous les autres diplômes de technicien.

c. Création d'une offre de formation d'études supérieures sous contrat d'apprentissage

La CSL insiste sur la mise en place de formations supérieures en alternance, sous contrat d'apprentissage, permettant aux étudiants de se qualifier davantage, tout en restant sous le statut d'apprenti, plus bénéfique pour eux que le statut de stagiaire. Elle déplore que des formations supérieures duales, organisées conformément au processus de Bologne, ne soient possibles que dans la Grande Région et non pas au Luxembourg, alors qu'à la fois les jeunes et les entreprises pourraient en profiter. L'accord de coalition prévoit la mise en place d'une formation professionnelle supérieure. Un groupe de travail entre les ministères ayant la formation professionnelle et la formation supérieure dans leurs compétences et les chambres professionnelles a été mis en place pour s'accorder sur les modalités de mise en œuvre de ce type de formation. Un consensus n'a pas pu être trouvé en 2024 en la matière.

d. Généralisation de la formation en cours d'emploi

La formation professionnelle en cours d'emploi doit être généralisée, selon l'avis de la CSL, pour permettre aux salariés qui travaillent déjà sous contrat à durée indéterminée dans un secteur de se qualifier, sans devoir résilier leur contrat de travail et devoir risquer une perte de leurs droits liés à ce type de contrat. Elle approuve la mise en place d'une compensation financière pour les entreprises-formatrices qui offrent une opportunité de formation au cours d'emploi à leurs salariés.

À la rentrée 2023/2024, deux formations ont été introduites sous forme d'en cours d'emploi : celle menant au DAP aide-soignant et celle menant au CCP assistant d'encadrement. Un groupe de travail a été créé pour élaborer un cadre fonctionnel, cohérent pour ce type de formation, respectant le partenariat entre le gouvernement et les chambres professionnelles. Ce groupe de travail n'a pas encore pu présenter ses conclusions.

2. EN UN COUP D'ŒIL

Évolution du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage de 2021 à 2024

Contrats	2020	2021	2022	2023	2024	Variation entre 2023 et 2024
Apprentissage initial	1 194	1 224	1 177	1 038	1 014	-24
Apprentissage adultes	691	805	904	1 011	1 095	+84
Nombre total de contrats	1 885	2 029	2 081	2 049	2 109	+60
Dont apprentissage transfrontalier	906	96	112	129	100	-29
Jeunes sans contrat (uniquement initial)	177	101	186	122	69	-53
Offres non satisfaites	501	527	423	503	273	-230

L'analyse de l'évolution du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage entre 2020 et 2024 fait apparaître plusieurs tendances :

- Les contrats d'apprentissage en formation initiale, conclus avec des jeunes en provenance d'une classe de 5^e sont en déclin.
- Le nombre de contrats pour un apprentissage adultes progresse en continue.
- De moins en moins de jeunes se retrouvent sans contrat d'apprentissage à la date limite fixée pour la conclusion d'un contrat.
- De moins en moins de jeunes s'intéressent pour une formation sous contrat d'apprentissage, malgré une population scolaire croissante.
- De nombreux postes d'apprentissage déclarés par des entreprises-formatrices restent non occupés en 2024.

PARTIE IV

LA FORMATION CONTINUE





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

PRÈS DE 12 000 PERSONNES FORMÉES AU LLC
AU COURS DE L'ANNÉE PASSÉE

1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLC)

1.1. Les cours du soir : un incontournable pour s'adapter et évoluer

Dans un monde en perpétuelle évolution, la formation continue tout au long de la vie représente un levier essentiel pour relever les défis professionnels, développer ses compétences et accéder à de nouvelles opportunités. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLC) accompagne les salariés en leur offrant des cours du soir, favorisant la sécurisation de leur parcours professionnel, le développement de leur potentiel, ainsi que l'exploration de nouveaux domaines, missions ou métiers.

Les cours du soir du LLC constituent un levier essentiel de formation continue, permettant aux salariés de développer leurs savoirs, aptitudes et attitudes, indispensables pour sécuriser leur parcours professionnel ou explorer de nouvelles opportunités. Organisés en modules, ces parcours de formation flexibles débouchent sur des certifications cosignées par le ministère de l'Éducation nationale et la Chambre des salariés (CSL).

Depuis les années 70, ces formations accessibles et abordables ont favorisé la promotion sociale de plusieurs dizaines de milliers de salariés et contribué au dynamisme économique du pays.

Produits phares du LLC, les cours du soir s'inscrivent pleinement dans la mission de la CSL, qui considère la formation tout au long de la vie comme un vecteur clé de progrès social et économique.

Avec plus de 275 modules couvrant une large gamme de domaines – droit, comptabilité, bureautique, marketing, compétences sociales, économie, gestion ou encore logistique – le LLC confirme son rôle central dans la formation continue au Luxembourg.



Une approche inclusive et accessible pour tous

Consciente de la diversité multiculturelle et sociale du pays, la CSL facilite l'accès à la formation continue pour une audience variée. À travers le LLLC, elle propose des cours du soir accessibles à des participants de tous niveaux scolaires et dans plusieurs langues (français, allemand, anglais, luxembourgeois et portugais). Conçus de façon modulaire, ces cours permettent aux participants d'étudier à leur propre rythme. Organisées en modules capitalisables et proposées à des tarifs attractifs, ces formations visent à rendre la formation continue accessible au plus grand nombre, dans une démarche d'inclusivité par la formation continue au Luxembourg.

Des parcours certifiants pour se maintenir, se perfectionner ou se reconvertir

L'objectif du LLLC est de permettre à chacun, quel que soit son âge, de se perfectionner ou de se reconvertir. Les diplômes des cours du soir sont délivrés en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Le LLLC offre également la possibilité à ses participants de cumuler plusieurs diplômes afin d'obtenir un diplôme d'études professionnelles en formation continue. Celui-ci est co-signé par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le ministère du Travail ainsi que la Chambre des salariés.

L'offre de formation du LLLC reflète la réalité du paysage socio-économique du pays et prépare les apprenants aux évolutions du marché de l'emploi

L'offre de formation du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) et les cours du soir en particulier, s'inscrit pleinement dans les réalités socio-économiques du pays et anticipe les évolutions du marché de l'emploi. Ils offrent ainsi aux participants la possibilité de valoriser leurs efforts de formation, de valoriser leur parcours et de renforcer leur attractivité sur le marché de l'emploi. Compléter un parcours représente un investissement significatif, équivalant à environ 200 heures de formation continue, témoignant de l'engagement des salariés et de l'importance qu'ils accordent à leur développement professionnel et personnel.

Les Cercles de qualité pédagogique

Afin d'assurer une formation continue en adéquation avec les besoins des salariés, le LLLC a lancé les cercles de qualité pédagogique au deuxième semestre 2023. Cette initiative engage les formateurs-experts dans un processus d'amélioration continue, visant à mettre à jour et à développer régulièrement les parcours.

Ainsi, les cours sont constamment adaptés aux évolutions du marché de l'emploi et aux pratiques actuelles de la formation pour adultes.



Cofinancé par
l'Union européenne

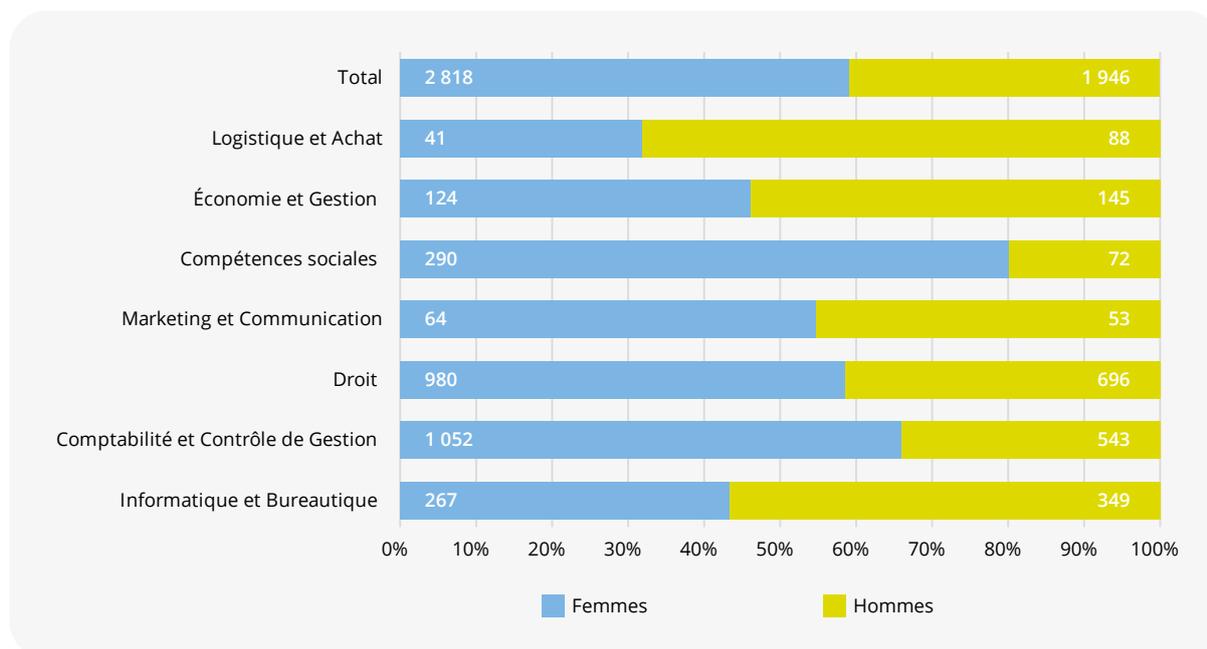
Les résultats des travaux menés en 2024

En 2024, les 4 cercles de qualité, représentant 10 groupes de travail, ont permis la révision de 19 parcours existants, incluant la mise à jour de 23 modules et l'adaptation de leurs contenus pédagogiques.

Les chiffres et statistiques

Le LLLC a enregistré 4 749 inscriptions pour les cours du soir en 2024, tous domaines confondus. Les cours de droit, de comptabilité et d'informatique restent ceux qui jouissent de la plus grande popularité.

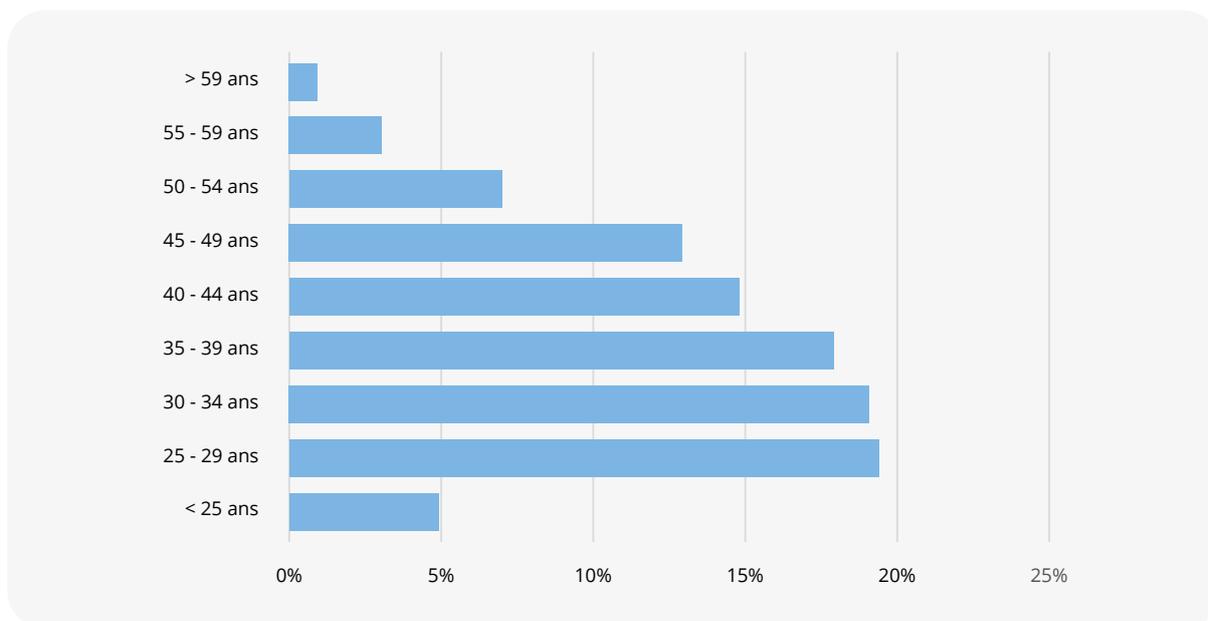
Inscriptions aux cours du soir par sexe et par domaine



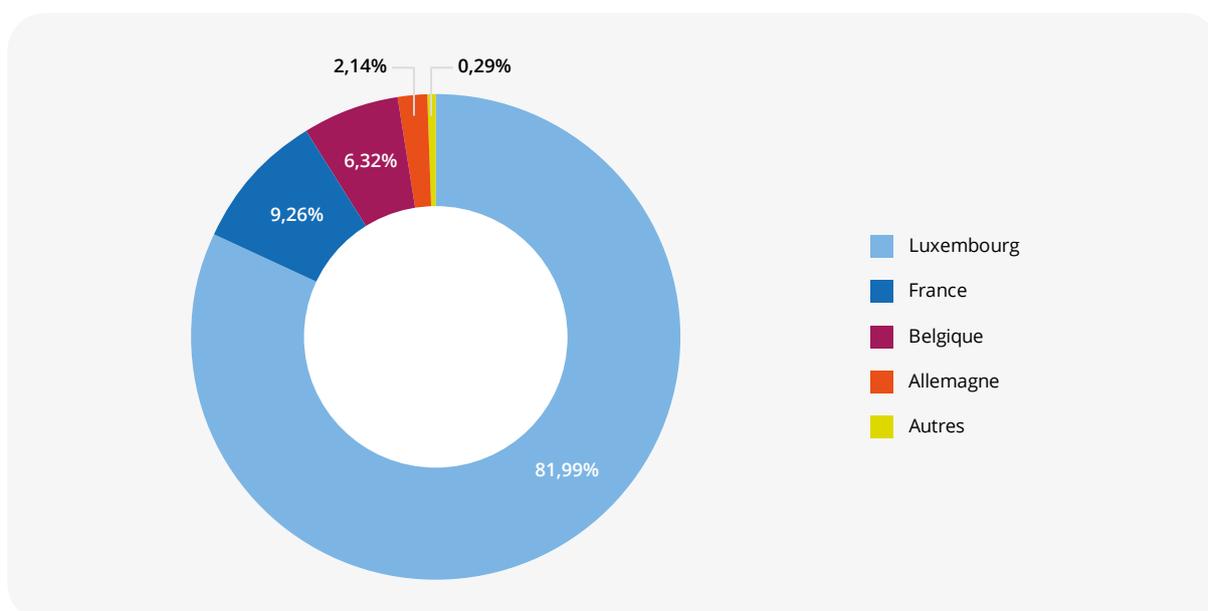
Nombre de réussites aux examens par domaine de formation

Matière	Excellent	Très bien	Bien	Assez bien	Admis	Diplômes	DEPFC	Certificats
Informatique et Bureautique	162	50	57	8	10	18	4	287
Comptabilité et Contrôle de Gestion	200	100	234	103	135	73	2	772
Droit	100	73	278	133	214	79	1	798
Marketing et Communication	13	10	20	5	3	2	0	51
Compétences sociales	46	29	48	18	23	20	0	164
Économie et Gestion	5	20	35	16	32	6	2	108
Logistique et Achat	11	5	9	8	10	1	0	43
Total	537	287	681	291	427	199	9	2 223

Inscriptions par tranche d'âge (en %)



Inscriptions par pays de résidence



La certification en 2024

3 319 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir suite à la réussite de l'examen. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre a de plus émis 199 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite aux examens d'un parcours 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).

Par ailleurs, 42 cours ont été mis à jour ou nouvellement créés afin d'enrichir l'offre de formation et de mieux répondre aux besoins des participants.

1.2. Les séminaires

Le LLLC offre chaque année des séminaires dans différents domaines socio-économiques et dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s'adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques pour des besoins professionnels et privés.

Afin de garantir aux participants une formation de qualité, le LLLC sélectionne des formateurs ayant une grande expérience dans le domaine offert et s'assure d'une mise à jour régulière des différents thèmes, notamment en fonction des changements de lois et de réglementations.

Les séminaires inter-entreprises

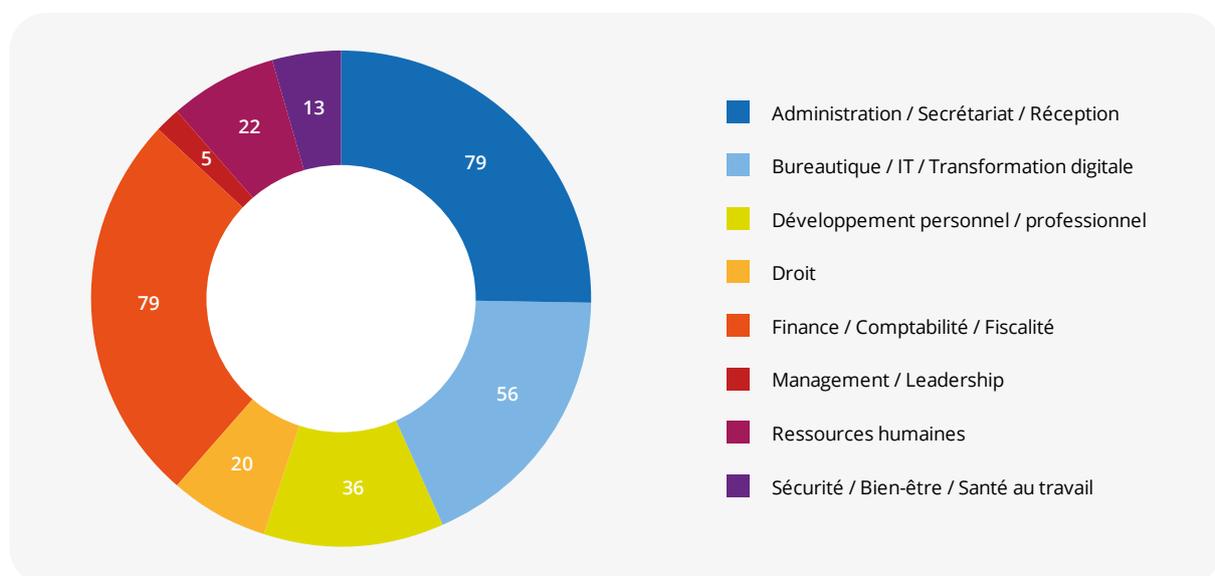
Les formations inter-entreprises réunissent les participants provenant de plusieurs entreprises différentes.

Les séminaires ont en général une durée de ½ journée à 2 jours et se déroulent dans les locaux du LLLC.

En 2024, 278 séminaires inter-entreprises ont été proposés par le LLLC. Au total, le LLLC compte 310 participants pour ses séminaires catalogue.



Répartition du nombre de participants par domaine en 2024

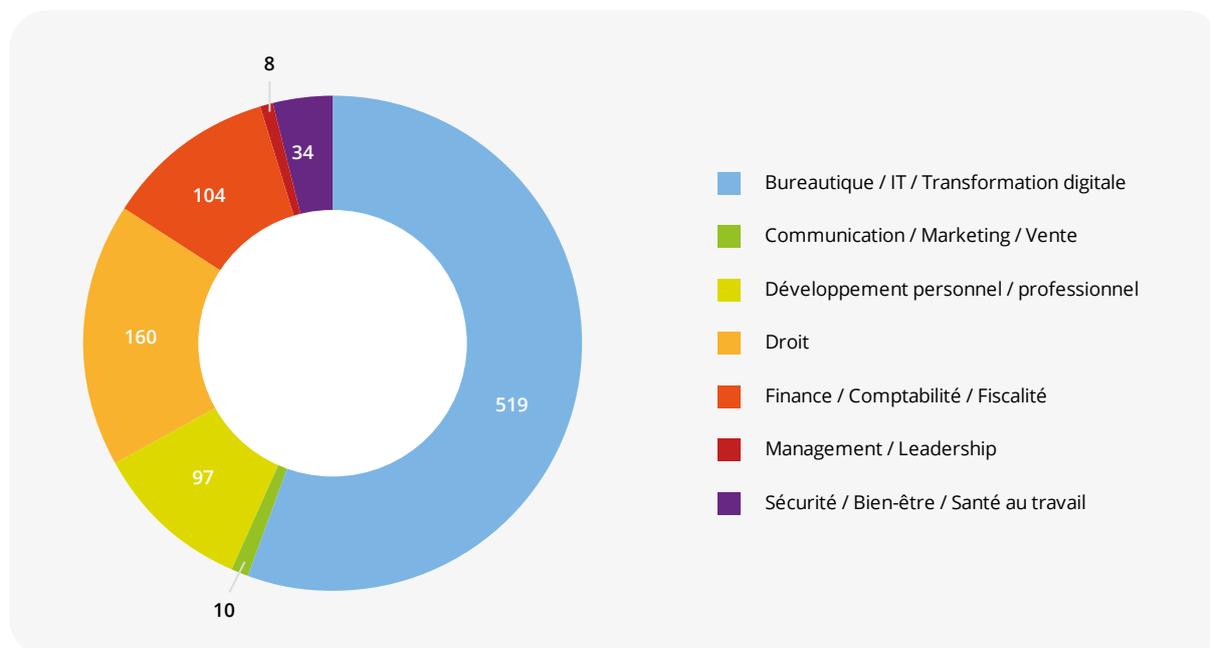


Les séminaires intra-entreprise : du sur-mesure de qualité !

Tous les séminaires proposés par le LLLC peuvent être ajustés 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 des salariés d'une entreprise.

En 2024, le LLLC a organisé des séminaires intra-entreprises pour 932 participants. La formule de séminaires sur mesure rencontre de plus en plus de succès ces dernières années.

Répartition du nombre de participants par domaine en 2024



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

Ces dernières années, le LLLC a renforcé sa collaboration avec l'ADEM et a élaboré de nombreux programmes de formation spécialement conçus pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi. Ces formations, essentiellement dans le domaine Bureautique / IT / Transformation digitale ont pour objectif de faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi au marché de l'emploi.

En 2024, le LLLC a formé un total de 981 demandeurs d'emploi, toutes formations confondues.

Les formations e-learning



Depuis 2022, **les formations e-learning du LLLC** permettent aux participants de se former à distance, avec un accès permanent aux contenus via la plateforme Moodle-LLLC, 24h sur 24 et 7 jours sur 7. En 2024, cette approche continue de séduire un nombre croissant de participants, témoignant de l'intérêt pour ce mode de formation flexible et accessible.

Après l'inscription, l'accès au cours est garanti pendant une durée de 6 mois, permettant à tout un chacun de suivre la formation à son rythme. Les formations e-learning sont proposées dans différentes langues selon la thématique, soit en français, en anglais ou en allemand.

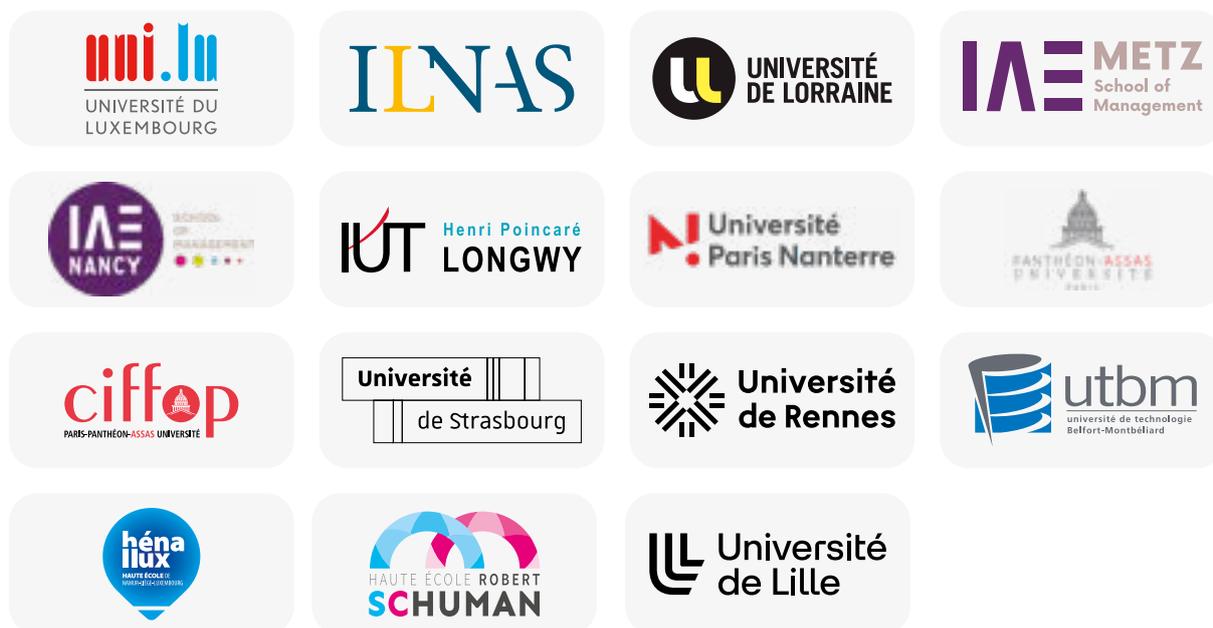
Les formations e-learning sont accessibles pour les domaines suivants : Bureautique / IT / Transformation digitale, Communication / Marketing / Vente, Développement personnel / professionnel et Management / Leadership.

Cette offre s'est élargie courant 2024 avec de nouvelles formations e-learning dans les domaines Développement personnel et professionnel et Management et leadership.

Le LLLC a enregistré un total de 515 participants aux formations e-learning.

1.3. Les formations universitaires

Les partenaires



Un nouveau partenariat avec l'UTBM



Un nouveau master vient compléter l'offre des formations universitaires en 2024 en partenariat avec l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard : **Master Informatique – Parcours : Data Sciences, Infrastructure Cloud et Sécurité.**

Ce Master 2, fruit d'un nouveau partenariat avec l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM), vise à former des spécialistes du Cloud Computing et de la gestion des données massives dans un environnement sécurisé.

Dans le contexte technologique évolutif actuel, l'objectif de la formation, organisée sur 12 mois en présentiel et à distance, est de délivrer des connaissances et des compétences approfondies dans la conception, le développement et le déploiement de systèmes d'intelligence artificielle (IA) et d'infrastructures Cloud.

La 1^{re} promotion a été lancée en 2024 avec 14 inscrits.

La collaboration avec l'Université de Strasbourg



Le **Master Droit des affaires – Parcours : Juriste conformité – Compliance Officer** proposé en partenariat avec l'Université de Strasbourg, vise à former des spécialistes de la Compliance au sein de toute entité dotée d'un tel service, y compris en milieu bancaire et dans le domaine des assurances.

Le diplômé sera en mesure, entre autres, de :

- participer à la définition de la politique des risques liés au blanchiment de capitaux, au financement du terrorisme, à la corruption, à la fraude, etc. ;
- participer à la mise en place d'un système de prévention et de gestion des risques ;
- effectuer les contrôles de conformité adaptés ;
- participer à l'instruction des dossiers ayant fait l'objet d'une alerte dans le cadre du dispositif de prévention mis en place.

La 1^{re} promotion a commencé en 2023 avec 13 inscrits.

La collaboration avec l'Université Paris-Panthéon-Assas



Depuis sa création, le **Master Marketing et Communication** donne toutes les clés de raisonnement pour intégrer le marché du travail et continuer de s'adapter et progresser tout au long de la carrière.

Ces dernières années, la formation a considérablement évolué pour comprendre et accompagner la digitalisation des entreprises, en intégrant notamment des cours approfondis en digital, droit et data, qui scellent les caractères distinctifs du master, proposés en partenariat avec l'Université Paris-Panthéon-Assas.

La 9^e promotion a débuté en 2023 avec 8 inscrits.



Le **Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail** a pour objectif d'apporter la professionnalisation nécessaire à la prise de fonction du responsable des ressources humaines et de préparer à l'accès au poste de DRH des grandes et moyennes entreprises, des organisations publiques et des associations.

La 7^e promotion a commencé en 2023 avec 10 inscrits.

Le Master Banque, Finance, Assurance – Parcours Fonds et Gestion Privée avec l'Université Paris-Nanterre



En collaboration avec l'Université Paris-Nanterre (Paris X), le LLLC organise depuis de maintes années le **Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée** qui répond à un besoin évident sur le marché du travail luxembourgeois dominé par le secteur tertiaire de l'économie au sein duquel le domaine de la finance et de l'assurance joue un rôle certain.

La 14^e promotion en cours depuis 2023 compte 10 inscrits et la 15^e promotion a débuté en 2024 avec 12 inscrits.

La finance en anglais : Le Master Financial Analysis and Strategy avec l'Université de Rennes



Le **Master Financial Analysis and Strategy** est organisé en collaboration avec l'Université de Rennes et fut la première formation universitaire proposée par le LLLC en langue anglaise. La place financière luxembourgeoise étant très internationale, ce master permet à des personnes non-francophones de se former dans le domaine de la finance.

La 6^e promotion de ce Master a commencé en 2023 avec 5 inscrits.

La collaboration avec l'Université du Luxembourg



La Chambre des salariés a signé en juin 2016 une convention de partenariat avec l'Université du Luxembourg afin de proposer le Bachelor en Informatique.

Le Bachelor en Informatique, portant désormais l'appellation **Bachelor in Applied Information Technology – Continuing Education Programme**, a été créé pour répondre au besoin du marché du travail en informaticiens diplômés.

Ce cursus débouche sur des emplois de développeur informatique, analyste programmeur, administrateur réseau ou webmaster, dans tous les secteurs d'activités. L'objectif premier de ce cursus est de fournir aux étudiants adultes un socle de savoirs fondamentaux en mathématiques, programmation et algorithmique. Au-delà, des thématiques plus pointues sont également traitées telles que le développement d'applications mobiles, l'informatique bancaire ou encore le test logiciel. L'enseignement est focalisé sur les compétences informatiques et non sur des domaines périphériques ou des produits particuliers.

Cette formation comporte **des cours en anglais (70%)** et en français (30%).

2 promotions sont en cours, la 8^e promotion, débutée en 2023, compte 13 inscrits et en 2024, 9 personnes se sont inscrites à la 9^e promotion.



La formation intégralement anglophone, le **Master MTECH Technopreneurship: mastering smart ICT, standardisation and digital trust for enabling next generation of ICT solutions** est proposé depuis 2021 dans le cadre du partenariat avec l'Université du Luxembourg et l'ILNAS en formation continue.

La 2^e promotion en cours depuis 2023 compte 10 inscrits et la 3^e promotion qui a débuté en 2024 compte 7 inscrits.

Une collaboration aux portes de notre frontière, avec l'IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine



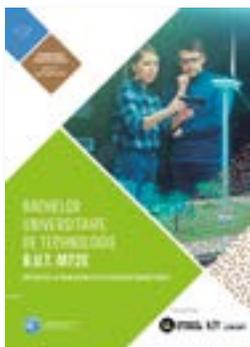
La **Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité – Parcours Contrôle de Gestion, Parcours Révision Comptable** s'adresse prioritairement aux salariés qui exercent ou qui ont pour objectif d'exercer des activités liées à la gestion d'entreprise ou à la comptabilité. Elle est idéale pour des personnes qui possèdent déjà des connaissances ou une expérience en la matière et qui souhaitent la compléter ou la parfaire afin d'évoluer professionnellement et être à même d'exercer plus de responsabilités.

Ce cursus vise également les personnes ayant réussi certains modules de cours du soir du LLLC en comptabilité, en gestion ou en fiscalité, inclus dans le cursus.

En effet, ces cours du soir ont été reconnus par l'Université de Lorraine, ce qui atteste de la qualité et du sérieux de l'offre de formation du LLLC et surtout valorise encore davantage les candidats ayant validé leurs examens aux modules de cours du soir.

Un avantage certain de ce cursus réside donc dans la composante luxembourgeoise qu'apportent justement les cours du soir du LLLC intégrés au cursus, qui couvrent les spécificités socio-économiques et juridiques luxembourgeoises.

La 5^e promotion s'est terminée en 2024 avec 13 étudiants et une 6^e promotion a débuté avec 25 inscrits.



Le **Bachelor Universitaire de Technologie B.U.T. – Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétiques**, vise à former des experts thermiciens énergéticiens, futurs cadres intermédiaires, pour les secteurs du bâtiment et de l'industrie.

La formation, qui comporte des cours théoriques au LLLC et des cours pratiques dans les ateliers de l'IUT de Longwy, promeut l'efficacité et la sobriété énergétiques ainsi que la valorisation des énergies renouvelables et fatales.

Le diplômé de ce bachelor intervient dans les activités relatives à la production, la distribution et la gestion de l'énergie dans le bâtiment et l'industrie.

Le lancement de cette nouvelle formation, mise en place grâce au partenariat avec l'IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine, a eu lieu à la rentrée académique 2024 avec 9 inscrits.

Un jeune partenariat permettant l'accès à une formation universitaire dans le domaine social en codiplomation belge



La formation **Bachelor (Bachelier) Assistant Social – Parcours Sciences Sociales et Éducatives**, codiplomation Haute École de Namur-Liège-Luxembourg et Haute École Robert Schuman est mise en place en horaire aménagé sur trois années académiques et répond à un besoin réel dans le domaine.

3 promotions sont en cours en 2024, la 1^{re} promotion lancée en 2022 avec 41 inscrits, la 2^e promotion qui a débuté en 2023 avec 20 inscrits, ainsi que la 3^e promotion qui a commencé en 2024 avec 41 inscrits.

Un partenariat confirmé avec l'IAE de Nancy et l'IAE de Metz



Le Master en Administration des Affaires (MAA), qui tout au départ portait l'intitulé Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées (DESS) en Management d'Entreprise et avait entretemps été renommé en **Master Management et Administration des Entreprises (MAE)**, est organisé par la CSL en formation continue depuis 1996. Ce master s'adresse à des cadres (ingénieurs, informaticiens, pharmaciens, juristes, etc.) appelés à gérer une entreprise et n'ayant pas d'expérience particulière dans le domaine de la gestion.

À partir de 2018, des cours en blended learning ont été intégrés dans le parcours.

La 24^e promotion en cours depuis 2023 compte 8 inscrits et la 25^e promotion a débuté en 2024 avec 15 inscrits.



La 1^{re} promotion de la Licence Sciences de Gestion (LSG), en collaboration avec l'IAE de Nancy, a été lancée en 2009 avec 10 inscrits.

La **Licence de Gestion** est une formation qui vise à former des généralistes de la gestion qui sont rapidement opérationnels. Elle permet aux étudiants d'acquérir une solide culture dans toutes les disciplines des sciences de gestion.

En 2023, 11 personnes se sont inscrites à la 10^e promotion de cette formation.



Pour répondre à un besoin réel exprimé par le marché du travail, le **Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social (MOSSS)** est proposé en partenariat depuis 2018.

Le nombre de candidatures augmente avec chaque nouvelle promotion, témoignant de l'intérêt évident pour ce cursus réputé proposé en partenariat avec l'IAE de Metz.

Ainsi la 4^e promotion a été débuté en 2023 avec 25 inscrits.

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



La création et la mise en place d'une nouvelle formation spécialisée



La formation spécialisée **Le travail social et éducatif au Luxembourg - Cadre et champs de pratiques** a été élaborée par le LLLC avec des experts dans des domaines d'intervention très variés pour permettre à tout professionnel du secteur d'obtenir une vue concise et globale sur le cadre et les champs de pratiques actuels, et aux titulaires d'un diplôme d'un État autre que le Luxembourg, de se préparer à l'épreuve d'aptitude Assistant Social, organisée par le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

Elle vise ainsi à transmettre aux participants en 60 heures d'enseignement en horaire aménagé et sur 6 semaines les connaissances théoriques qui leur permettront d'optimiser leur pratique professionnelle quotidienne.

Cette toute nouvelle formation spécialisée a été lancée pour la première fois en mai 2024 avec 10 inscrits, et sera reconduite régulièrement en réponse au besoin identifié.

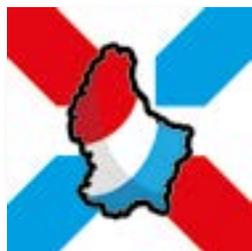
Le diplôme d'Accès aux Études Universitaires – option littéraire (DAEU-A)



Le **DAEU-A – option littéraire**, est organisé depuis de maintes années par le LLLC en collaboration avec l'Université de Lorraine. Cette formation, qui dure une année académique, permet à des non-bacheliers d'acquérir un diplôme équivalent au diplôme de fin d'études secondaires et permet aux lauréats d'accéder à l'université et d'y poursuivre des études. Il ouvre des portes à des personnes qui, dû à un parcours souvent difficile, n'ont pas pu achever leurs études en formation initiale, et constitue dès lors une réelle opportunité.

En 2023, la 13^e promotion a débuté avec 54 inscrits et la 14^e promotion a commencé en 2024 avec 67 inscrits.

Les formations linguistiques – Demande de nationalité luxembourgeoise



Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1.

Au courant de l'année 2024, 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 2024 ont accueilli 96 candidats.

Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.2.

Ce nouveau cours de niveau A1.2. compte 60 heures de formation et s'adresse à des personnes qui possèdent déjà des notions de luxembourgeois et qui souhaitent améliorer leurs connaissances et leur pratique de la langue de Dicks.

Il a été introduit suite à de nombreuses demandes émanant de participants ayant achevé le cours d'initiation de niveau A1.1.

Comme pour ce dernier, le programme est agréé selon les dispositions de la loi du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.

8 candidats se sont inscrits au cours d'initiation en langue luxembourgeoise A1.2 en 2024.

Les formations Cisco et les nouvelles collaborations



Depuis les débuts du programme en 1997, plus de 15 millions de candidats ont suivi les cours de la *Cisco Networking Academy* à travers le monde. **La Chambre des salariés est devenue en 2002 Cisco Academy Support Center pour le Luxembourg ainsi qu'Academy Training Center par le biais du Luxembourg Lifelong Learning Centre et propose des cours agréés Cisco.**

La *Cisco Networking Academy* offre des cours, des supports de formation en ligne, des outils interactifs et des ateliers pratiques, afin que les participants acquièrent les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour réussir dans un marché axé sur la technologie.

Pour suivre les évolutions technologiques de notre société de plus en plus digitalisée et interconnectée, le LLLC a décidé d'élargir le programme d'apprentissage et propose depuis 2019 des formations complémentaires au domaine des réseaux

informatiques : Réseau ; Sécurité et cybersécurité ; IoT (Internet of Things) ; Programmation et Linux et concepts informatiques généraux.

Les méthodes d'apprentissage incluent des travaux pratiques, la résolution de problèmes, l'apprentissage par la participation à des projets, ainsi qu'une approche basée sur l'expérience réelle. L'ensemble des formations proposées met l'accent sur la préparation de certifications industrielles.

En parallèle de son activité de formation continue, la CSL a également élargi ses partenariats. Au total, la CSL a agréé trois lycées en tant que Cisco Networking Academy afin de leur permettre de délivrer, entre autres, les cours agréés Cisco sur les réseaux numériques et les technologies de l'information. Il s'agit, par ordre chronologique, du Lycée des Arts et Métiers, du Lycée Guillaume Kroll et du Lycée Privé Emile Metz.

L'objectif conjoint de la CSL et de ses partenaires est d'apporter aux élèves, étudiants et adultes en formation continue les compétences techniques et cognitives nécessaires pour réussir dans le monde numérique d'aujourd'hui.

Le nombre total d'inscrits ayant suivi les formations de la Cisco Networking Academy délivrées par le LLLC est de 166 personnes.

1.5. Les formations pour seniors



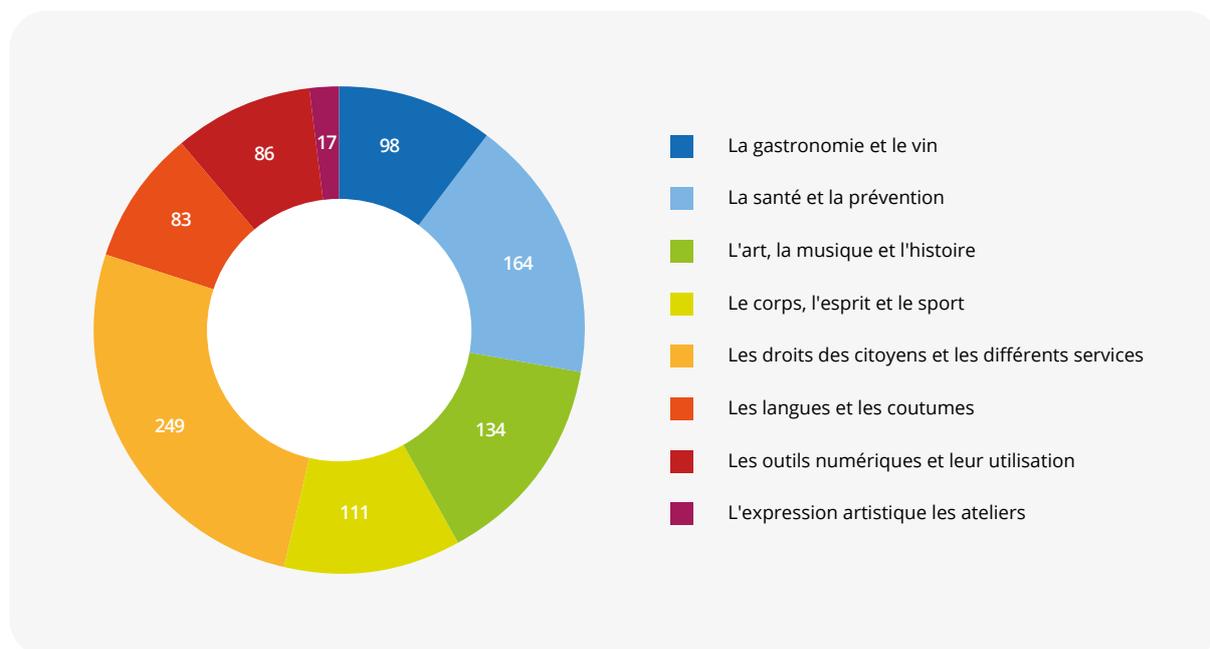
En 2019, le LLLC s'est lancé dans l'aventure de la formation pour seniors et propose aux seniors, qui ont plus de 60 ans ou qui sont en retraite, une panoplie de cours, d'activités, de conférences et de formations adaptées à leurs besoins et à leur rythme.

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

Ces cours, proposés dans des programmes semestriels, connaissent, d'année en année, un réel succès.

Au total, 942 participants ont fréquenté les formations pour seniors en 2024 proposées dans 8 domaines différents.

Répartition du nombre de participants par domaine en 2024



1.6. Les certifications

L'International Certification in Digital Literacy, ICDL



L'ICDL est délivré au Luxembourg par la Chambre des salariés depuis 2002. Actuellement, cette certification résulte d'un partenariat entre la Chambre des salariés, Ingénieurs et Scientifiques du Luxembourg ASBL et le Gouvernement luxembourgeois.

Mondialement reconnu, l'ICDL atteste, à travers une évaluation objective, une maîtrise avérée de l'ordinateur et de ses logiciels. Soutenue dès ses débuts par la Commission européenne, cette certification est neutre car elle n'est affiliée à aucun constructeur, aucune plateforme, ni institut de formation. À ce jour, plus de 17 millions de personnes réparties dans plus de 100 pays ont obtenu ou entrepris cette certification. Elle est la référence pour de nombreuses entreprises et institutions publiques et parapubliques.

Afin d'optimiser les taux de réussite aux certifications ICDL, le Luxembourg Lifelong Learning Centre propose depuis septembre 2023 l'ICDL sous forme de *Packs*. Chaque candidat bénéficie automatiquement d'un test diagnostique et d'une formation digitale sur mesure, adaptée à ses connaissances, grâce à l'*Adaptive Learning Tool*. Cet outil mesure et forme les candidats aux compétences numériques en créant un environnement d'apprentissage personnalisé, basé sur une évaluation initiale des compétences. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique, assurant une progression des compétences supérieure aux systèmes d'apprentissage en ligne traditionnels.

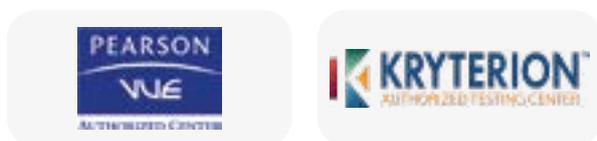
Il convient de noter que l'ICDL est intégré dans les programmes de formation de trois parcours distincts de la formation professionnelle initiale :

- depuis 2014, dans le Diplôme d'Aptitude Professionnelle Agent Administratif et Commercial ;
- depuis 2016, dans le Diplôme de Technicien Administratif et Commercial, et
- depuis 2023, dans la formation conduisant au Diplôme de Technicien Tourisme et Communication.

À la rentrée académique 2024/2025 a été introduit le nouveau régime pour les apprenants du Diplôme de Technicien. Ainsi, le suivi des cinq modules de l'ICDL est désormais organisé sur deux années, à savoir au cours de la 4^e DT et de la 3^e DT.

Le LLLC a enregistré un total de 822 candidats aux certifications ICDL au cours de l'année 2024.

Les autres certifications



La CSL/LLLC jouit du statut de Centre de certification informatique agréé aussi bien pour les tests délivrés par **Pearson VUE** que ceux de **Kryterion** et est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques comme Oracle, Citrix Systems, Linux ou Microsoft par exemple, mais également dans d'autres domaines tels que l'audit (Institute of Internal Auditors) ou encore des certifications internationales en gestion de projet.

Ainsi, la CSL/LLLC offre à ses ressortissants, au-delà des cours de perfectionnement professionnel, la possibilité de valider leurs compétences par le biais d'une certification officielle.

Le LLLC a compté un total de 586 candidats aux certifications PearsonVUE et Kryterion au cours de l'année 2024.

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

Nouveau mandat, nouvelle offre !

Une nouvelle offre a été développée avec les syndicats, les équipes pédagogiques et les équipes du LLLC en tenant compte des évolutions et de l'actualité socio-économique. Cette offre 2024-2029 est structurée en 3 niveaux permettant à chaque délégué du personnel de trouver la formation la plus adaptée à son projet de développement professionnel en fonction de son expérience et de ses besoins.

La formation syndicale

La Chambre des salariés accompagne, depuis de nombreuses années, les syndicats dans le développement de leur offre de formation.

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.

Une nouvelle offre « La formation syndicale 2024-2029 »

Une nouvelle offre compte 67 formations et couvre 9 domaines afin de répondre aux besoins diversifiés des participants et des priorités des syndicats.

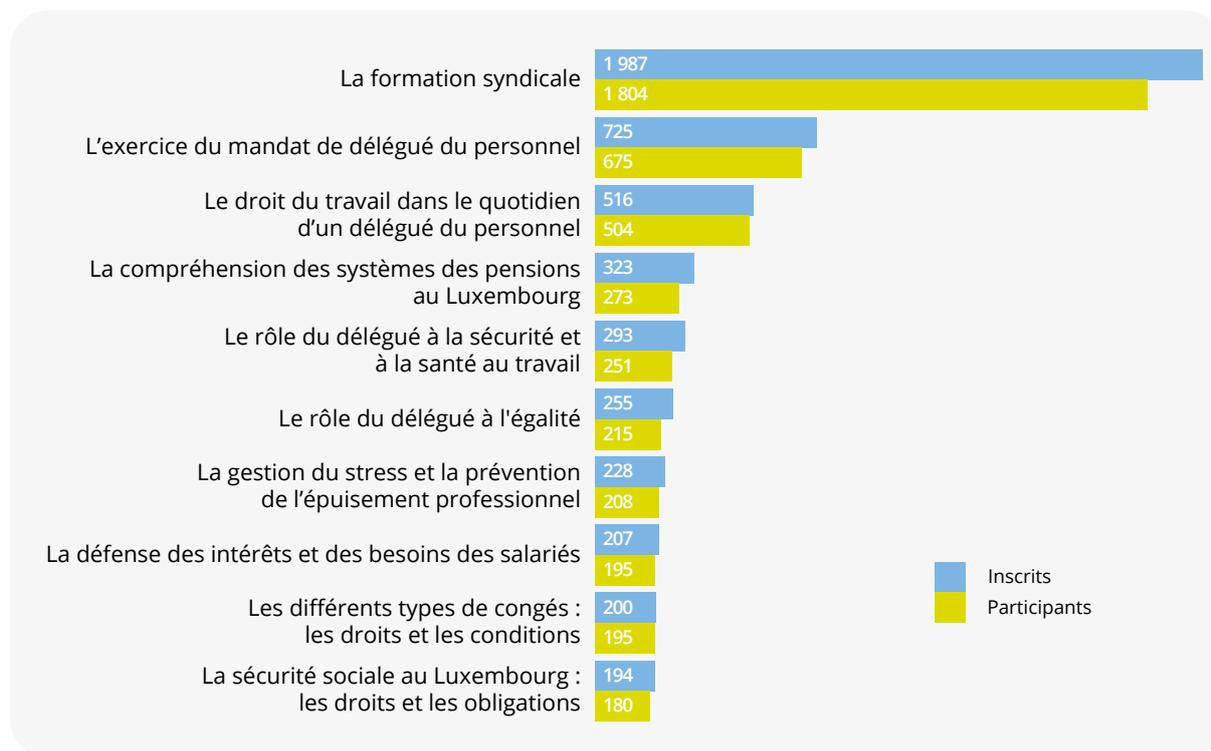
Les 9 domaines sont : la législation et la réglementation, la sécurité et la santé, l'égalité, le social, l'économie, l'organisation du travail, le bien-être, la communication, la formation syndicale.

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

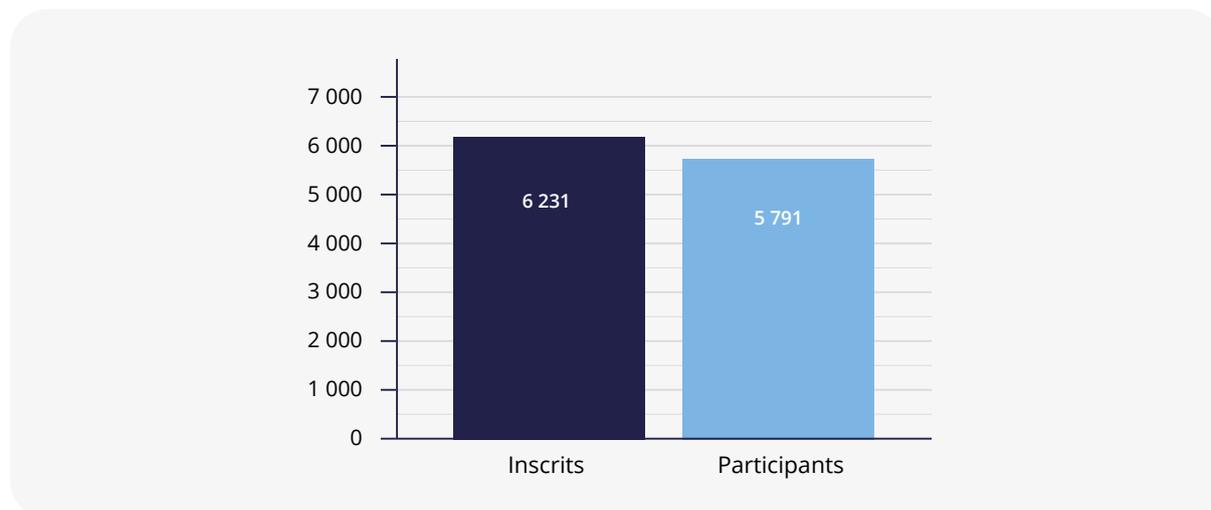
Les nouveautés 2024-2029

La CSL a développé avec ses équipes pédagogiques des formations de mises en action des délégués pour qu'ils s'exercent à l'application de leurs savoirs, améliorent leurs pratiques et développent leur propre boîte à outils personnalisée. Ces 11 formations sont proposées dans le domaine législatif et réglementaire, le domaine de la sécurité et de la santé et le domaine de la communication.

Top 10 des formations syndicales 2024



Bilan de la formation syndicale 2024



La formation pour délégués du personnel

Cette 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 17 000 délégués. Ces derniers disposent d'un contingent d'heures de formation continue sur l'ensemble du quinquennat.

L'École supérieure du travail (EST) est l'organisme de formation missionné pour la formation des représentants du personnel.

Pour pouvoir 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 modulaire permet aux délégués du personnel de choisir librement et avec flexibilité les formations adaptées à leur situation, leur expérience, leur fonction (titulaire ou suppléant) et leurs missions spécifiques. Grâce à ce programme, l'EST et la CSL leur offrent les meilleures conditions pour exercer leur mission avec succès et confiance.

Structurée de manière à répondre aux différents besoins, cette offre s'adresse à tous les délégués, qu'ils soient expérimentés ou en premier mandat, titulaires ou suppléants, et évoluant au sein de petites, moyennes ou grandes entreprises. Elle inclut également des formations spécifiques pour ceux exerçant des rôles particuliers, comme les délégués à la santé et à la sécurité au travail ou les délégués à l'égalité.

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.

Une nouvelle offre « La formation des délégués du personnel 2024–2029 »

Une nouvelle offre compte 45 formations et couvrent 8 domaines afin de répondre aux besoins diversifiés des participants et des priorités des syndicats.

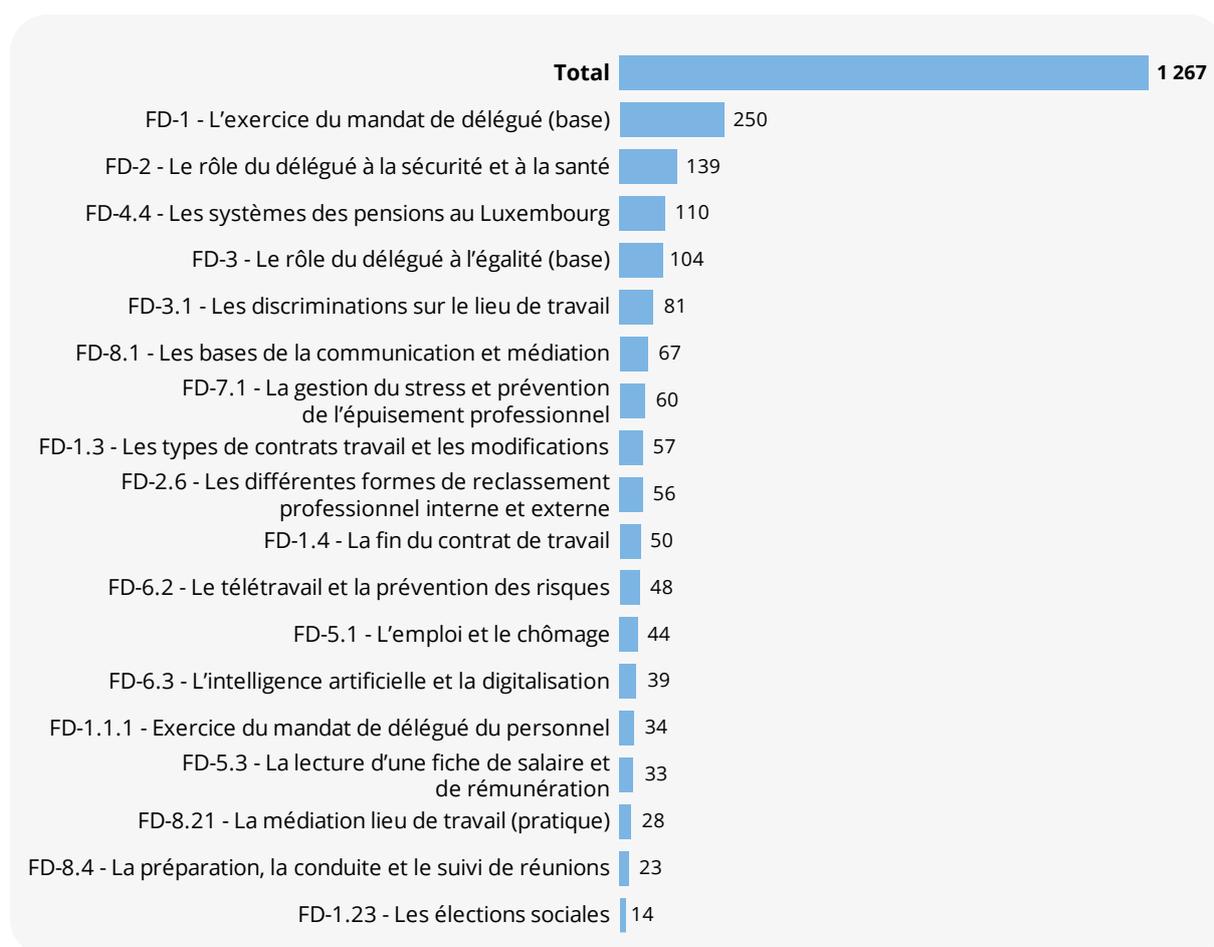
Les 8 domaines sont : la législation et la réglementation, la sécurité et la santé, l'égalité, le social, l'économie, l'organisation du travail, le bien-être, la communication.

Les nouveautés 2024–2029

Tout comme dans la formation syndicale, l'offre dédiée aux délégués du personnel a évolué vers plus de pratiques. Les cours ont été révisés et offrent plus d'exemples, des retours d'expériences et de pratiques. En ce début de mandat, 3 formations de mises en situations sont proposées dans le domaine de la communication.



Nombre de participants par formations pour délégués du personnel 2024¹



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



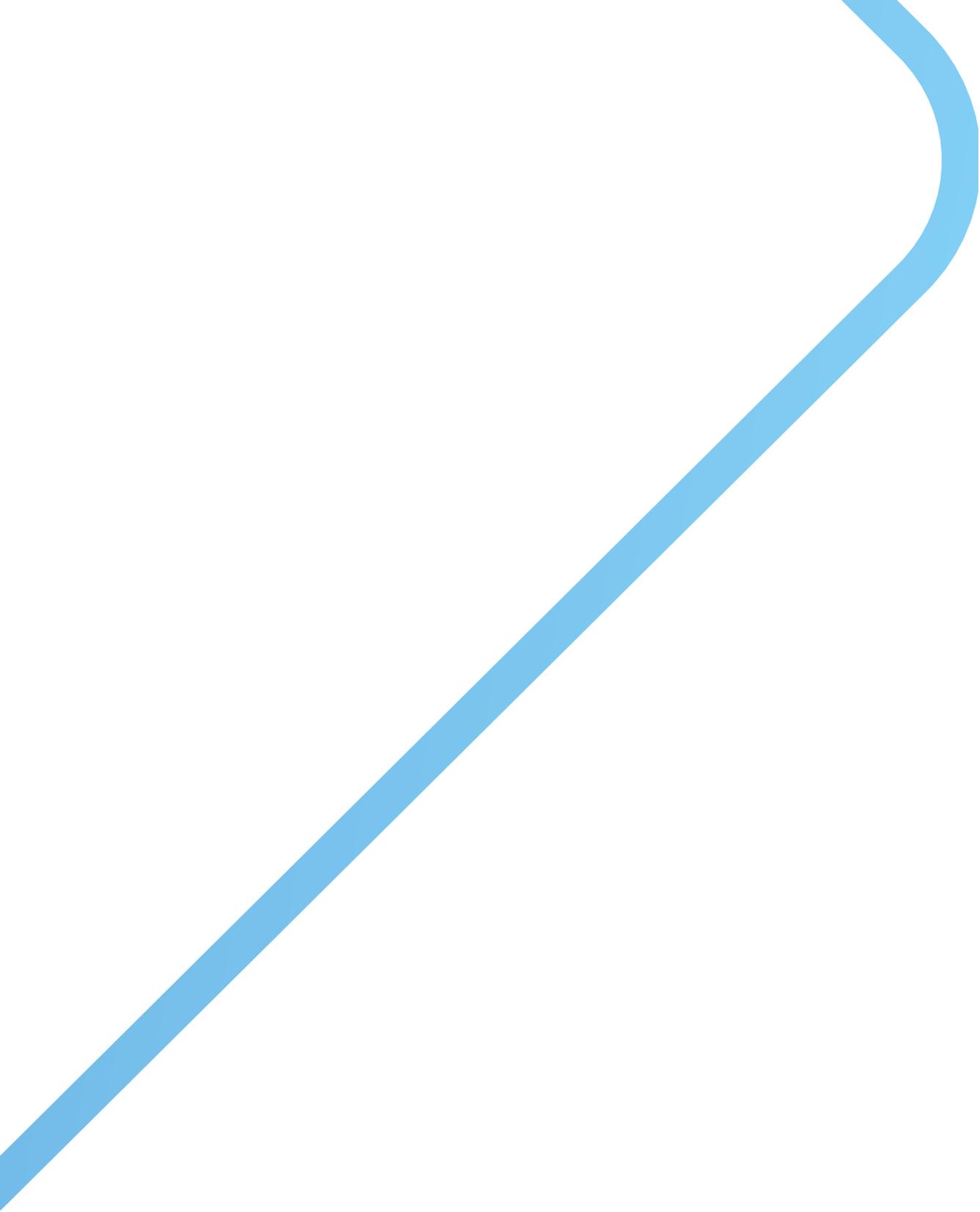
2. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

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
- 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 113 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2024.

Le service a presté 497 séances de consultation lesquelles représentent en moyenne 4 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges (Ø 40 ans) et ont été majoritairement des femmes (70%).

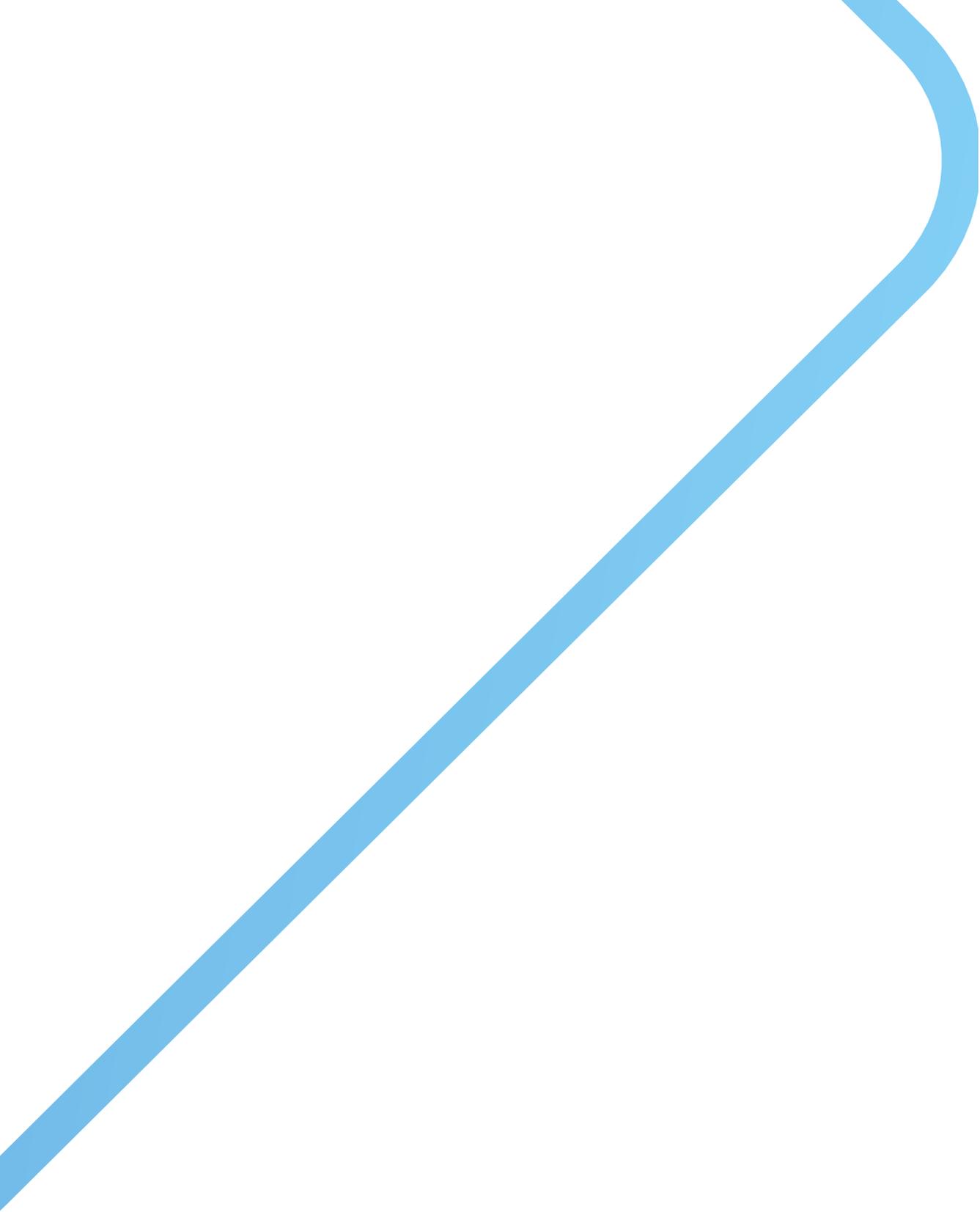
Aucune corrélation entre l'âge, la cause de consultation et la durée de l'intervention n'a pu être décelée.

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

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



The image shows a brochure for 'Stressberodung'. At the top, there are four small photographs: a person holding their head in pain, a group of people with hands raised, a person talking on a mobile phone, and a person sitting at a desk. Below the photos are the logos for 'D'LIGUE' and 'CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG'. The main title is 'Stressberodung' with the email address 'stressberodung@csl.lu'. Below that, the text reads 'Prévention du stress en milieu professionnel' and 'Reconnaitre les signaux afin de prévenir le stress chronique'.



PARTIE VI

LA POLITIQUE D'INFORMATION



Informer et convaincre constituent deux objectifs majeurs de la politique de communication de la Chambre des salariés. Pour y parvenir, elle déploie une large gamme d'outils et de supports visant à expliquer et promouvoir ses actions, tant auprès des institutions publiques, des autorités politiques, que de ses ressortissants et du grand public. Parmi les moyens mis en œuvre figurent des campagnes de sensibilisation et d'information, des interventions médiatiques, des conférences publiques, des participations à des événements, des séances d'information, des publications et une présence active sur les réseaux sociaux.

1. LA RELATION AVEC LA PRESSE

La relation avec la presse occupe une place essentielle dans la stratégie de communication de la Chambre des salariés. En tant que vecteur majeur d'information, la presse permet de toucher un large public et de sensibiliser efficacement la population aux enjeux sociaux, économiques et culturels qui lui sont chers. Grâce à une couverture médiatique ciblée, la CSL peut expliquer ses actions, défendre ses positions et promouvoir ses initiatives auprès des citoyens, des institutions publiques et des autorités politiques. La presse joue ainsi un rôle crucial dans l'appropriation des problématiques par le grand public, en rendant les enjeux accessibles et en favorisant un dialogue ouvert sur les sujets d'intérêt collectif.

En 2024, la CSL a publié 14 communiqués de presse sur des sujets diversifiés tels que les pensions, le marché du logement ou la précarité.

Les principales initiatives de la CSL font l'objet de conférences de presse.

Ainsi, la CSL a invité, durant ladite période, 5 fois les médias à des conférences de presse et à des manifestations, en sus des demandes directes de journalistes pour des interviews, des informations, des explications ou pour une collaboration à un article de presse sur un sujet précis d'actualité.

1.1. Les conférences de presse

1^{er} février 2024

Résultats de l'enquête *Quality of Work Index* 2023

Les résultats de l'enquête *Quality of Work Index* 2023 ont permis d'analyser 10 ans d'évolution de la qualité du travail et du bien-être au Luxembourg.

Deux tendances principales se sont dégagées : une amélioration de la sécurité au travail et des opportunités d'emploi, ainsi qu'une diminution des risques physiques liés au travail ; en revanche, le travail est devenu plus intense, avec un rythme plus soutenu et des tâches plus complexes.

Le bien-être des travailleurs s'est dégradé, surtout depuis la pandémie. Le travail est de plus en plus perçu comme une nécessité et non comme une activité épanouissante, ce qui se traduit par un désir croissant de réduire le temps de travail, d'augmenter le télétravail et de changer d'emploi.

21 février 2024

Présentation de l'étude « Précarité et (non-) recours aux aides financières au Luxembourg » réalisée par le LISER avec le soutien méthodologique et scientifique du Statec

Au Luxembourg, environ un cinquième de la population est en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale, et le pays s'est engagé à diminuer ce nombre d'environ un sixième d'ici à 2030.

Dans cette optique, l'objectif de l'étude présentée était de comprendre les facteurs conduisant à la précarité, ainsi que les raisons du non-recours aux aides financières par les ménages précaires. Sur cette base, des pistes d'action concrètes ont été proposées pour améliorer et renforcer le filet de protection sociale luxembourgeois.

19 avril 2024

Budget de l'État 2024 – Un budget qui n'est pas à la hauteur des défis sociaux

Malgré un contexte économique préoccupant, la situation budgétaire du Luxembourg s'est révélée meilleure que souvent décrite, et elle est restée très favorable en comparaison européenne.

En général, la CSL a salué le fait qu'il ne s'agissait pas d'un budget d'austérité, tout en soulignant la nécessité d'un niveau d'investissement élevé. Cependant, elle a déploré particulièrement le manque d'ambition en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités, ainsi que l'absence de mesures visant à améliorer l'équité fiscale.

2 octobre 2024

Rentrée 2024-2025 du LLLC

Le 2 octobre 2024, la CSL a organisé une conférence de presse afin de présenter ses propositions pour renforcer l'attractivité et l'accès à la formation professionnelle. La CSL a formulé une série de pistes

visant à promouvoir l'attractivité de la formation professionnelle initiale et à améliorer l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

La CSL a également présenté le bilan 2023–2024 du LLLC. Pour l'année académique 2023–2024, le LLLC a atteint un nouveau record, avec plus de 15 000 participants inscrits à ses programmes de formation continue.

20 novembre 2024

Avis de la CSL concernant le budget de l'État 2025

Au regard des incertitudes économiques et des défis liés aux transitions écologique et numérique, la CSL a souligné que des investissements significatifs étaient nécessaires pour préparer le pays aux évolutions futures.

De plus, elle a insisté sur le fait que les tensions structurelles dans le secteur du logement, la persistance des inégalités et la nécessité de renforcer les systèmes de sécurité sociale justifient une intervention accrue de l'État.

1.2. Les communiqués de presse

8 février 2024	Déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux
21 février 2024	Précarité et (non-)recours aux aides financières au Luxembourg
19 avril 2024	Avis de la CSL sur le budget de l'État 2024 : un budget qui n'est pas à la hauteur des défis sociaux
26 avril 2024	La CSL critique le projet sur la relance du marché du logement
13 juin 2024	<i>Quality of Work Index 2024</i> avec un état des lieux de la santé mentale des travailleurs et de la promotion de la santé au travail
18 juin 2024	Constitution de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés
27 juin 2024	Remise des Certifications ICDL au Luxembourg Lifelong Learning Centre
11 juillet 2024	Présentation du programme quinquennal de formation pour les délégués du personnel
15 juillet 2024	Remise des diplômes au Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)
2 octobre 2024	La CSL présente ses propositions pour renforcer l'attractivité et l'accès à la formation professionnelle
24 octobre 2024	La CSL rejette le projet de loi concernant la transposition de la directive UE relative aux salaires minimaux adéquats
18 novembre 2024	La CSL rejette le projet de loi concernant le travail dominical
20 novembre 2024	Face aux défis économiques, écologiques et sociaux, une politique budgétaire active et ambitieuse est non seulement possible, mais nécessaire
29 novembre 2024	Remise des diplômes de fin d'apprentissage 2024 (Communiqué de presse commun de la Chambre des Métiers et de la Chambre des salariés)
12 décembre 2024	Réforme des pensions au Luxembourg : aucune baisse supplémentaire ne peut être envisagée selon la CSL

2. LES ÉVÈNEMENTS

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

La Chambre des salariés organise régulièrement des conférences, des colloques et des tables rondes, ouverts à tous et gratuits. Ces événements constituent un espace privilégié de réflexion et de débat autour de sujets d'actualité, tant au niveau national qu'europpéen, voire international. L'objectif est d'alimenter les discussions sur des enjeux sociétaux, économiques et politiques, en permettant au grand public de s'informer, d'échanger et de confronter ses points de vue. En offrant un accès libre à ces manifestations, la CSL favorise une meilleure compréhension des enjeux contemporains et encourage une participation active à la vie citoyenne.

16 janvier 2024 – Conférence [1](#)

Changer le paradigme des politiques économiques

Ronald Janssen, spécialiste de la politique macroéconomique, la politique de l'emploi, la négociation collective, la politique salariale et coordinateur du groupe de travail du TUAC sur la politique économique, a donné une conférence sur les nouvelles formes de politique économique qui sont en train d'émerger dans différentes parties du monde.



25 janvier 2024 - Séance académique [2](#)

Le Parlement du travail fête ses 100 ans

À l'occasion de ses 100 ans, la CSL a organisé une séance académique afin de souligner le rôle de la CSL dans la défense des acquis sociaux ainsi que sa présence indispensable pour faire face aux défis du monde du travail à venir.



7 mai 2024 – Conférence [3](#)

Vécu des personnes en précarité au Luxembourg et recours aux aides

Donnée par Anne-Catherine Guio, économiste et chercheuse senior à l'Institut luxembourgeois de recherche socio-économique (LISER) et Anne Franziskus, sociolinguiste et chargée d'étude à l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC). Cette conférence était issue d'un rapport commandité par la CSL en vue de faire un état des lieux de la précarité en devenir au Luxembourg.



15 mai 2024 – Conférence [4](#)

Des résultats concrets pour le Socle européen des Droits sociaux en des temps incertains ?

Présentée par Ludovic Voet, secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES), la conférence a exposé un bilan du Socle européen des Droits sociaux, mettant en lumière à la fois ses avancées tangibles et ses défis persistants dans un contexte d'incertitude économique et sociale.



4 juin 2024 – Atelier pluridisciplinaire 5

Faire l'histoire des inégalités au Luxembourg

Durant une journée entière, Estelle Berthereau, Luca Federico Cerra, Suzana Cascao, Daniel Richter, Kevin Goergen, Paul Zahlen, Tiago Flores et Antoine Paccoud se sont relayés pour dresser un panorama des 100 dernières années d'inégalités liées au Luxembourg.



20 juin 2024 – Conférence 6

Les cinq défis à relever pour élaborer une politique efficace en matière de qualité de l'emploi

Le conférencier Chris Warhurst, professeur et directeur du Warwick Institute for Employment Research à l'Université de Warwick au Royaume-Uni ainsi que chercheur associé au SKOPE de l'Université d'Oxford, a présenté un certain nombre de défis politiques qui ont contribué à ces problèmes et puis proposé des pistes qui pourraient contribuer à leur résolution, et par conséquent à l'amélioration de la qualité d'emploi.



9 octobre 2024 – Table ronde 7

Difficile à capturer : la richesse au Luxembourg

En partenariat avec forum et Improof, la CSL a eu le plaisir d'inviter Fernand Fehlen, sociologue, Guy Heintz, ancien directeur de l'administration fiscale, Zoë Nastasi, future politologue, Dylan Theis, économiste à la CSL, Marc Wagener, directeur de l'UEL et Jürgen Stoldt, forum, afin de débattre sur le sujet.



24 octobre 2024 – Conférence 8

Critique de la gouvernance économique européenne : l'urgence d'une alternative à l'austérité

Ludovic Voet, secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES), a exposé une critique des réformes récentes de la gouvernance économique de l'UE.



19 novembre 2024 – Table ronde 9

Logement et Pauvreté

L'observation de l'habitat et de la pauvreté est une réalité préoccupante pour de nombreuses personnes au Luxembourg. Dans le cadre de cette table ronde, nous avons pour objectif de discuter de ces enjeux afin de mieux comprendre les défis associés aux lois existantes du logement et d'explorer des solutions pour améliorer la situation des résidents.

Les intervenants étaient Gary Diderich, conseiller au vivre ensemble interculturel et initiateur de la LIFE asbl, Anne-Catherine Guio, chercheuse senior à l'Institut luxembourgeois de recherche socio-économique – LISER, Alexandra Oxacelay, chargée de direction chez Stëmm vun der Strooss, Claude Roeltgen, conseiller économique à la CSL et Jacques Vandivinit, directeur du Fonds du Logement. Sidney Wiltgen, journaliste au Tageblatt, a modéré la table ronde.



26 novembre 2024 – Conférence [10](#)

Démantèlement des mythes sur les retraites : focus sur la démographie

Le Prof. Dr. Gerd Bosbach, en prenant l'exemple de l'Allemagne, est venu présenter ce qui pour lui ne sont que interprétations erronées et prévisions biaisées concernant les questions de la viabilité du système de retraite public. Il a aussi examiné les faiblesses occultées de la capitalisation.



10

2 décembre 2024 – Table ronde [11](#)

Violence domestique : analyse, prévention, témoignages et soutien aux victimes au Luxembourg

Avec la participation de Christopher Witry, attaché en charge de la lutte contre les discriminations au Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, Martine Mirkes, juriste et conseillère de direction à la CSL, Andrée Birnbaum, directrice générale de Femmes en détresse asbl, Ana Pinto, présidente et Membre du conseil d'administration de la Voix des Survivant(e)s asbl et Annette Michels, secrétaire et membre du conseil d'administration de la Voix des Survivant(e)s asbl. Eric Lamhène, réalisateur du film « Hors d'haleine », a modéré la soirée.



11

4 décembre 2024 – Conférence [12](#)

Les technologies numériques dans l'éducation : risques et opportunités - L'exemple des États-Unis, le résultat de recherches de la Fédération américaine des enseignants (AFT)

Donnée par Rob Weil, directeur de la recherche, des politiques et des projets au sein du département des questions éducatives de la Fédération américaine des enseignants (AFT Washington, D.C), cette conférence se concentrait sur les évolutions technologiques rapides (IA) qui ont le potentiel de relever certains défis majeurs dans le domaine de l'éducation mais qui entraînent inévitablement de multiples risques qui devront être résolus par des solutions politiques et soumis à des cadres réglementaires.



12

9 décembre 2024 – Conférence [13](#)

La négociation collective dans un monde du travail en mutation

Sandrine Cazes, économiste principale à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE nous a éclairé sur les concepts de négociation collective et d'expression des travailleurs qui peuvent être perçus comme poussiéreux mais qui ont un rôle indéniable dans le monde du travail actuel et futur.



13

16 décembre 2024 – Conférence [14](#)

En partenariat avec le Mouvement écologique – Less is more: How degrowth will save the world

Jason Edward Hickel, anthropologue et professeur à l'Université autonome de Barcelone nous a fait le plaisir de nous présenter son bilan du capitalisme qui, selon lui, au lieu de créer de la richesse pour tous, engendre une vie de pénuries artificielles et d'injustices sociales.



14

2.2. Les ateliers thématiques

Les ateliers thématiques de la CSL traitent 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 11 ateliers qui ont été proposés en 2024, on a comptabilisé un total de 1 534 inscrits, dont 407 en présentiel et 1 127 en livestream.



N°1 - 23 janvier 2024	Tout savoir sur les élections sociales – mars 2024 pour la Chambre des salariés (CSL)
N°2 - 25 janvier 2024	Élections sociales du 12 mars 2024 pour les délégations du personnel
N°3 - 27 février 2024	<i>Quality of Work Index 2023</i> : Une décennie d'analyse sur l'évolution des conditions de travail et du bien-être, selon les travailleurs au Luxembourg
N°4 - 26 mars 2024	Délégués du personnel nouvellement élus : vos missions, vos droits et vos obligations
N°5 - 29 avril 2024	Panorama social 2024 : situation économique et sociale du Luxembourg
N°6 - 23 mai 2024	Stage et job d'étudiant : soyez informés et préparés !
N°7 - 24 juin 2024	Congés et aides à la formation continue
N°8 - 17 septembre 2024	Faire valoir ses droits en cas de licenciement avec effet immédiat abusif
N°9 - 7 octobre 2024	Réforme des pensions : entre nécessité et controverses
N°10 - 18 novembre 2024	Nouvelles règles à connaître concernant les contrats de travail
N°11 - 18 décembre 2024	Violence contre les femmes au travail

2.3. Les remises de diplômes

19 mars 2024 [1](#)

Remise des diplômes et des certificats de l'apprentissage de la promotion 2023

Au total, 494 lauréats ont été célébrés en présence de Son Altesse Royale le Grand-Duc Héritier, du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Monsieur Claude Meisch, du ministre du Travail, Monsieur George Mischo, de la présidente de la Chambre des salariés, Madame Nora Back, du directeur général de la Chambre de Commerce, Monsieur Carlo Thelen, ainsi que de nombreuses personnalités issues du monde politique, économique et culturel. Cette cérémonie a marqué la remise des diplômes et des certificats de l'apprentissage, récompensant des parcours d'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services, ainsi que dans le domaine social et éducatif. Les certificats de la « Promotion du Travail » ont été attribués à 34 lauréats, honorant leurs efforts exceptionnels.



25 juin 2024 2

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

Cette année, 232 élèves et apprentis, dont 97 apprentis DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) et 138 élèves (Diplôme de technicien) de la formation administrative et commerciale ont réussi les tests de certification ICDL avec la validation d'au moins quatre modules et se sont donc vu remettre leurs certificats par Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, par Marc Sinner, directeur adjoint à la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, par Olivier Georges, secrétaire du Conseil d'administration de l'Association des Ingénieurs et Scientifiques au Luxembourg et par Muriel Morbé, directrice Formation de la Chambre de Commerce.



2

11 juillet 2024 3

Remise des diplômes des cours du soir et du DAEU

En tout, 268 lauréats ont été honorés lors de la remise de 198 diplômes des cours du soir, 8 diplômes d'études professionnelles en formation continue et 44 diplômes d'accès aux études universitaires. Grâce à une nouvelle collaboration avec le Centre de formation continue DeWidong, 18 lauréats ont également reçu des certificats pour la formation de base en stérilisation et celle de brancardier.

Lors de cet événement, les diplômes et certificats ont été remis en mains propres par la présidente de la CSL, Madame Nora Back, en présence du Commissaire aux examens des cours du soir de la CSL/LLLC, Monsieur Pierre Reding, de la responsable pédagogique de la formation du DAEU, Madame Brigitte Zaugg, et de la présidente du Centre de formation continue DeWidong, Madame Chantal Gantrel.



3

28 novembre 2024 4

Remise des diplômes de fin d'apprentissage 2024 dans l'artisanat

En 2024, 420 artisans ont terminé avec succès leur formation professionnelle.

La cérémonie solennelle s'est déroulée en présence du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Monsieur Claude Meisch et du ministre du Travail, Monsieur Georges Mischo, ainsi que d'autres personnalités du monde scolaire, politique et économique. Le Premier ministre Luc Frieden a participé à l'évènement via visio. L'évènement était organisé par les trois partenaires de la formation professionnelle – la Chambre des Métiers, la Chambre des salariés et le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.



4

2.4. Les séances d'information relatives aux formations du LLLC

10 janvier 2024 1

Séance d'information sur les formations pour seniors

Le LLLC organise chaque début d'année une séance d'information sur les formations pour seniors afin de présenter les différentes formations, les procédures d'inscription ainsi que les nouveautés. À cette occasion, le nouveau catalogue du premier semestre a également été dévoilé.



1

2 mars 2024 2

Séance d'information sur les formations universitaires et spécialisées

Désormais, chaque année au printemps, le LLLC organise un samedi matin une séance d'information sur les formations universitaires et spécialisées. Cet événement offre aux personnes intéressées l'occasion d'obtenir des informations détaillées sur les formations à venir. Les responsables pédagogiques des établissements partenaires seront présents pour fournir des précisions et répondre aux questions.



2

25 mars (L), 28 mars (F), 30 septembre (L) et 3 octobre 2024 (F) 3

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

À l'initiative de la CSL, et en collaboration avec le MENJE et les autres chambres professionnelles, l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle organise régulièrement des séances d'information en français et en luxembourgeois sur la VAE. Ce dispositif permet de valoriser l'expérience professionnelle et extra-professionnelle en vue d'obtenir un diplôme.



3

6 mai (F), 13 mai (L), 7 octobre (F) et 16 octobre 2024 (L) 4

Séances d'information sur les congés et les aides à la formation continue

Deux fois par an, des séances d'information en français et en luxembourgeois sont organisées pour présenter les dispositifs d'aide à la formation continue (congé individuel de formation, déductibilité fiscale, etc.), ainsi que les conditions et les démarches associées. Initiées par la CSL, ces séances sont réalisées en collaboration avec le MENJE, les autres chambres professionnelles et l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle.



4

2.5. Les expositions artistiques et les projets culturels

Depuis plusieurs années, la Chambre des salariés s'engage activement dans le domaine artistique, en soutenant tant les artistes résidant au Luxembourg que ceux dont les projets culturels font écho aux valeurs et enjeux sociétaux de la CSL. Le bâtiment du LLC à Bonnevoie, en accueillant un large public venu suivre diverses formations, constitue un cadre idéal pour promouvoir l'art et encourager la rencontre entre les œuvres et les individus.

1^{er} janvier – 4 avril 2024

Élections sociales

L'espace était réservé à la campagne publicitaire des élections sociales

8 janvier – 15 février 2024 [1](#)

« Derrière les chiffres »

Exposition à la CSL de Fanny Vella, réalisée par la Maison Sichem de la Fondation « Maison de la Porte Ouverte » dans le cadre de son 50^e anniversaire

16 février – 31 mars 2024 [2](#)

« Bulles d'Art & Monde du Travail - Le temps qui s'affaire... »

Résidence Romans Graphiques dans le cadre du Festival des Migrations, des Cultures & de la Citoyenneté 2024

13 mai 2024 [3](#)

« L'Europe en question : les oppositions et la construction européenne au Luxembourg »

Lecture par Katia Neves

12 juin – 16 septembre 2024 [4](#)

« Ragazzo »

Peintures de Stephen D. Rohde

1^{er} octobre – 31 octobre 2024 [5](#)

« Pont culturel »

Peintures de Nelson Neves et photos de Sérgio Pires

18 octobre 2024 – 5 janvier 2025 [6](#)

« Les exclus du festin »

Une exposition organisée par la Chambre des salariés en collaboration avec le Musée vun der Aarbecht MUAR

11 novembre 2024 – 21 janvier 2025

Deux expositions dans le cadre de l'Orange Week 2024

« Ma vie en sécurité » [7](#)

Exposition réalisée par les résidents du Fraenhaus et de la MaCoU (Maison Communautaire d'Urgence – Femmes en Détresse asbl)

« Derrière les chiffres » [1](#)

Exposition à la CSL de Fanny Vella, réalisée par la Maison Sichem de la Fondation « Maison de la Porte Ouverte » dans le cadre de son 50^e anniversaire



2.6. Les rencontres avec les ressortissants actuels et futurs

La CSL participe à diverses manifestations avec pour objectif de sensibiliser le grand public sur les missions de la CSL, répondre aux interrogations et mettre en avant les formations proposées par le LLLC.

En 2024, la CSL a été présente à plusieurs évènements dont :

8 février, 16 mai et 25 septembre 2024 [1](#)

« RTL Jobdag »

Journée de rencontre entre demandeurs et offreurs d'un poste de travail et/ou d'apprentissage

14 février 2024 [2](#)

« Deng Zukunft - Däi Wee : Infobourse fir Jonker an Elteren »

Journée d'information pour les jeunes organisée par le Service national de la jeunesse et le Jugendinfopunkt

24 - 25 février 2024 [3](#)

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

Organisé depuis 1982 par le Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE) et soutenu par de nombreuses associations

9 mars et 11 novembre 2024

Journée d'Orientation

Organisée par le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil. Les participants de l'évènement ont eu l'occasion de se familiariser avec les démarches administratives, les institutions du pays ainsi qu'avec la vie associative au Luxembourg

14 mars 2024 [4](#)

HR Lux Trade Fair

Le salon dédié aux professionnels des ressources humaines

19 mars 2024 [5](#)

Luxskills

Concours nationaux des métiers ayant pour objectif de promouvoir les métiers et professions au niveau national et à préparer et sélectionner les candidats pour les concours internationaux des métiers

22 mars 2024 [6](#)

Moovijob

Le plus grand salon Emploi, Formation, Carrière au Luxembourg et dans la Grande Région

29 mars 2024

Career Opportunity Days

Rendez-vous annuel avec l'Association nationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (ANESEC)

22 avril 2024

YEP Schoulfoire

Plateforme d'information et d'orientation pour les jeunes et leurs parents sur les différentes facettes du système scolaire public luxembourgeois

1^{er} mai 2024 [7](#)

Fête du travail

La traditionnelle fête de l'OGBL qui a lieu au Centre culturel de rencontre de l'Abbaye de Neumünster

15 mai 2024 [8](#)

Vision Zéro

La VISION ZÉRO est une stratégie nationale de prévention des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles pour laquelle un forum est organisé tous les ans

2 septembre 2024 [9](#)

Braderie de Luxembourg-Ville

19 septembre 2024 [10](#)

Business Run

Évènement sportif durant lequel le plaisir et l'esprit d'équipe sont au cœur de cette soirée

19 septembre 2024

REEL à Köln

Réunion européenne des étudiants luxembourgeois (REEL) regroupant chaque année 150 étudiants pendant 4 jours dans une ville estudiantine européenne

2 octobre 2024 [11](#)

Kammer für Arbeiter und Angestellte - Tirol

Échanger avec les homologues européens (Allemagne et Autriche)

12 octobre 2024 [12](#)

Foire Seniors - 5^e édition

Rendez-vous incontournable au Luxembourg pour les personnes de plus de 50 ans

24 - 25 octobre 2024

Foire de l'étudiant

Évènement phare de la Grande Région en matière d'information sur les études supérieures, organisé par le CEDIES du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse



3. LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION

La communication constitue un axe central de l'action de la CSL. Elle joue un rôle essentiel non seulement pour informer et accompagner les salariés, mais aussi pour porter leur voix auprès des instances décisionnelles, afin d'assurer une meilleure prise en compte de leurs intérêts dans l'élaboration des politiques publiques.

Dans la perspective des élections sociales de 2024, la CSL a d'abord mis l'accent sur la valorisation de son rôle et de ses missions. Elle a ainsi dévoilé son nouveau slogan, YOU'LL NEVER WORK ALONE, affirmant ainsi son engagement aux côtés des salariés.

Par la suite, les élections sociales ont occupé une place centrale dans la stratégie de communication de 2024, mobilisant des efforts significatifs pour informer et sensibiliser les salariés sur l'importance de leur participation.

Enfin, face aux débats gouvernementaux sur la question des pensions, la CSL a lancé une campagne de sensibilisation visant à alerter l'opinion publique et à interpeller le gouvernement sur les risques d'une éventuelle baisse des pensions.

3.1. La campagne « notoriété »

En amont des élections sociales de 2024, la CSL a déployé une campagne de notoriété visant à renforcer sa visibilité auprès des salariés et du grand public. Cette campagne avait pour objectif de mieux faire connaître ses missions, ses actions et son rôle essentiel dans la défense des droits des salariés au Luxembourg.

Pour atteindre cet objectif, différents supports et canaux de communication ont été mobilisés :

- diffusion de contenus explicatifs sur le rôle et les actions de la CSL notamment via des capsules vidéo de plusieurs épisodes ;
- présence accrue sur les réseaux sociaux et les médias traditionnels ;
- organisation d'événements et de conférences pour favoriser les échanges avec les salariés et les partenaires sociaux.

Cette phase de communication a permis de renforcer l'image de la CSL comme acteur clé du dialogue social et de préparer le terrain pour les échéances électorales à venir.

YOU'LL NEVER WORK ALONE

Dans le cadre de cette campagne, la CSL a inauguré son nouveau slogan : « YOU'LL NEVER WORK ALONE ». Ce choix symbolique traduit l'engagement de la CSL à accompagner et défendre les salariés, en mettant en avant des valeurs de solidarité, d'entraide et de protection collective.

Ce slogan s'inscrit dans une volonté de rendre la CSL plus identifiable et de créer un lien plus fort avec les salariés. Il a été intégré dans l'ensemble des supports de communication accompagnant le logo de la CSL, renforçant ainsi la cohérence et l'impact du message.

The logo consists of the text 'YOU'LL NEVER WORK ALONE' in a bold, sans-serif font. 'YOU'LL' and 'NEVER' are in dark blue, while 'WORK' is in a lighter blue. 'ALONE.' is in dark blue and includes a period at the end.

3.2. La campagne « élections sociales 2024 »

Les élections sociales de 2024 ont représenté une priorité majeure pour la CSL.

L'objectif était double :

- informer les salariés sur l'importance de ces élections et leur impact direct sur leurs conditions de travail ;
- encourager une participation massive, garantissant ainsi une représentativité forte des salariés dans les instances de dialogue social.

Pour ce faire, la CSL a mis en place une stratégie de communication spécifique, incluant :

- des campagnes d'information sur le rôle des délégations du personnel et l'impact des élections via des publications et fiches d'information ;
- une campagne multicanal ;
- une campagne digitalisée.

Grâce à ces actions, la CSL a contribué à sensibiliser un large public et à renforcer l'engagement des salariés dans le processus électoral.

Campagne d'information

Dans le cadre de cette campagne, plusieurs publications, brochures et fiches d'informations ont été mises en place. La CSL a aussi été présente à plusieurs événements et a distribué plusieurs goodies à l'occasion.



Campagne multicanal : TV, print et digital

Dès le début de l'année, la campagne de communication a été visible à travers tout le pays mais aussi dans les pays limitrophes. Elle a été déclinée en plusieurs langues afin de tenir compte de la spécificité linguistique du pays.



Campagne digitalisée



En dehors d'une mise en place importante de la campagne sur le site internet de la CSL, un mini site dédié a été créé.





3.3. La campagne « pensions »

Face aux discussions gouvernementales et aux incertitudes liées au climat luxembourgeois sur la réforme des pensions, la CSL a décidé de lancer une campagne de sensibilisation « Non à une baisse des pensions » pour informer les salariés sur les enjeux et les risques liés à une éventuelle baisse des pensions.

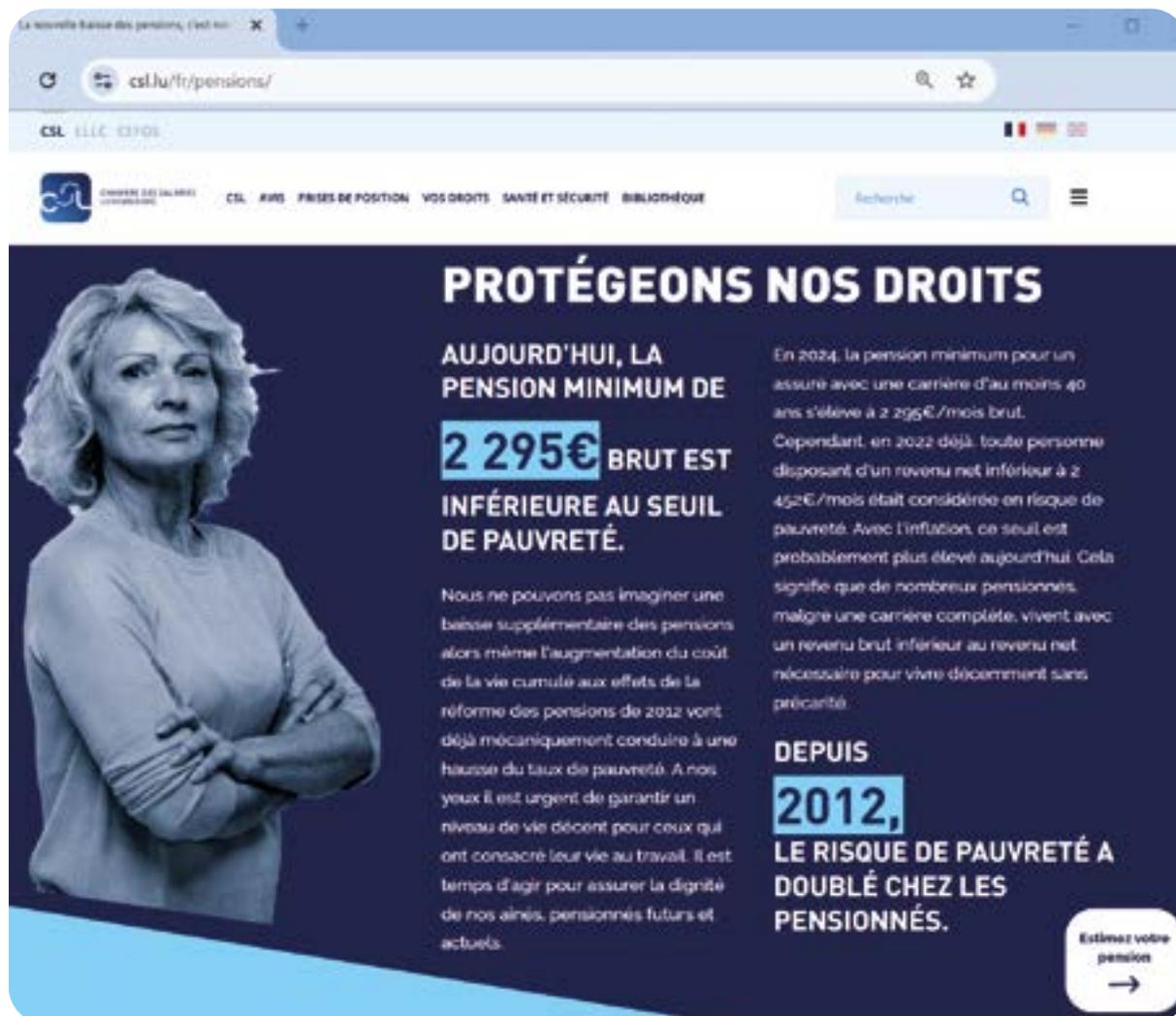
Cette campagne avait pour but de :

- mobiliser l'opinion publique en mettant en avant les conséquences d'une réduction des pensions sur la qualité de vie des salariés ;
- exercer une pression sur le gouvernement afin d'obtenir des engagements clairs sur le maintien des acquis ;
- encourager le débat public en relayant des analyses et des données chiffrées sur l'impact de la dernière réforme en date (2012).

À travers des actions de communication ciblées, des interventions médiatiques et la publication de rapports détaillés, la CSL a affirmé sa position et renforcé son rôle d'acteur clé dans la défense des intérêts des salariés.



Pour l'occasion une page internet a été créée : csl.lu/pensions/.



The image shows a browser window with the URL csl.lu/fr/pensions/. The page features a dark blue banner with a photograph of an elderly woman on the left. The main headline reads "PROTÉGEONS NOS DROITS". Below it, the text states: "AUJOURD'HUI, LA PENSION MINIMUM DE **2 295€** BRUT EST INFÉRIEURE AU SEUIL DE PAUVRETÉ." A paragraph explains that the 2012 pension reform has led to a rise in poverty rates, and it is urgent to ensure a decent standard of living for pensioners. To the right, it notes that in 2024, the minimum pension for a 40-year career is 2,295€ gross, but in 2022, anyone with a net income below 2,452€ was at risk of poverty. A final headline says "DEPUIS **2012**, LE RISQUE DE PAUVRETÉ A DOUBLÉ CHEZ LES PENSIONNÉS." A button in the bottom right corner says "Estimez votre pension" with a right-pointing arrow.

4. LES PUBLICATIONS

4.1. Les newsletters

L'envoi des newsletters électroniques demeure un outil de communication important dans la stratégie de communication de la CSL pour relayer ses activités et actualités liées au monde du travail.

Une grande partie des newsletters est proposée en trois langues (français, anglais et allemand).

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.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 050	7



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

Abonnés (moyenne)	Envois
2 366	15

N°1 - 20 février 2024	À propos de l'évolution de la productivité : thermomètre défaillant ou problème réel ?
N°2 - 7 mars 2024	Inégalités de genre au salaire minimum à la baisse, mais toujours importantes
N°3 - 18 mars 2024	Comment les ménages SSM et les ménages non SSM se distinguent-ils ?
N°4 - 21 mars 2024	Le malheur des uns (emprunteurs) fait le bonheur des autres (banques)
N°5 - 26 mars 2024	L'expérience est-elle garant d'un salaire supérieur au salaire minimum ?
N°6 - 15 avril 2024	Le salaire minimum ventilé par la nationalité des salariés
N°7 - 22 avril 2024	Un salaire minimum dans une optique d'inégalités inter- et intrasectorielles
N°8 - 29 avril 2024	Les cols bleus bien plus souvent au salaire minimum que les cols blancs
N°9 - 6 mai 2024	Errare humanum est... une fois de plus
N°10 - 13 mai 2024	La persistance au salaire minimum
N°11 - 14 juin 2024	Phasing-out du bouclier tarifaire : un impact considérable pour les ménages
N°12 - 17 juin 2024	Au Luxembourg, le travail ne paie pas toujours
N°13 - 19 août 2024	Hausse des taux d'intérêt directeurs : Une redistribution des débiteurs vers les actionnaires ?
N°14 - 13 septembre 2024	La compétitivité luxembourgeoise en berne ? Un thermomètre défaillant plutôt qu'une poussée de fièvre !
N°15 - 20 décembre 2024	Situation sociale au Luxembourg : L'Europe s'inquiète !



Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 817	4

N°1 - 17 janvier 2024

Élargissement des bénéficiaires du congé sportif

N°2 - 14 mars 2024

Nouvelles dispositions légales applicables à 2 jours fériés légaux tombant sur un même jour

N°3 - 14 août 2024

Nouvelle réforme du congé politique : ce qui change à partir du 1^{er} août 2024

N°4 - 23 septembre 2024

Nouvelle loi pour des conditions de travail transparentes et prévisibles



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

Abonnés (moyenne)	Envois
2 150	11

N°1 - 31 janvier 2024

- **Stage de formation** : L'absence de formation ou le traitement du stagiaire comme un salarié ordinaire entraîne la requalification du stage en contrat de travail.
- **Indemnisation du préjudice matériel à la suite d'un licenciement abusif** : Le salarié doit commencer les recherches d'un nouvel emploi durant la période de préavis avec dispense de travail.
- **Modification immédiate du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier** : Notification par l'employeur au salarié avec précision de la ou des fautes graves lui reprochées. La sanction du défaut de notification est la nullité, à condition de continuer la relation de travail.
- **Transaction** : La transaction peut être annulée, lorsque le consentement du salarié a été obtenu de force ou lorsque les concessions de chaque partie sont déséquilibrées. Preuve à rapporter par le salarié.
- **Licenciement oral** : Prouvé par l'absence d'une résiliation d'un commun accord, le défaut de démission de la salariée, sa désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale, le non-paiement des salaires et le défaut de remise de fiches de salaire par l'employeur, assortis de l'injonction de restituer ses effets personnels.
- **Droit européen** : Est-ce que l'emploi d'une assistante personnelle aidant une personne handicapée dans la vie quotidienne peut être réservé aux personnes ayant une certaine tranche d'âge ?

- **Démission après un congé parental** : Le salarié peut résilier son contrat de travail, pendant le congé parental, dans les délais légaux de préavis, pour le premier jour de reprise du travail après le congé parental. Le salarié n'est donc pas obligé de reprendre le travail pour pouvoir démissionner.
- **Prime** : À verser même en cas de congé de maternité, il appartient à l'employeur et non au salarié de fournir les pièces et les renseignements requis pour permettre d'évaluer son montant.
- **Maladie** : La salariée ayant rempli ses obligations imposées par le Code du travail, l'employeur ne peut pas, même pour motif grave, résilier son contrat de travail, ni la convoquer à un entretien préalable. Tout salarié a l'obligation de se présenter au contre-examen médical organisé par l'employeur, à condition que la convocation arrive en temps utile. Nullité de la clause d'un règlement interne de la société stipulant qu'en cas d'absence pour maladie, le salarié a l'obligation d'informer l'employeur par téléphone entre 8 et 9 heures.
- **Annulation du licenciement** : Le licenciement, échappe à la volonté de son auteur, qui ne peut plus, par sa seule volonté revenir, ni sur le licenciement, ni sur le délai de préavis qu'il a indiqué.
- **Déconnexion** : Pendant son congé, le salarié peut ne pas suivre son travail à distance, se déconnecter et il n'est pas obligé de répondre aux sollicitations de l'employeur. L'employeur ne peut donc pas invoquer un refus de travail ou un acte d'insubordination pendant une période de congé pour licencier le salarié avec effet immédiat.
- **Droit européen** : Est contraire au droit de l'UE une réglementation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel payé, acquis pendant une période de retraite progressive, s'éteint lorsque le travailleur a été empêché de prendre ce congé pour cause de maladie même s'il ne s'agit pas d'une absence de longue durée.

- **Cumul entre une pension de vieillesse anticipée et une activité accessoire** : Pas le même traitement selon que l'activité est salariée ou non salariée : non conforme à la Constitution.
- **Maladie** : Le licenciement en raison d'un absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou un accident de travail.
- **Rémunération** : Pour avoir droit au SSM qualifié, le salarié doit établir que la qualification invoquée correspond à l'activité professionnelle réellement exercée auprès de l'employeur.
- **Démission** : En présence de faits ou fautes s'étant produits endéans le mois, le salarié peut invoquer, à l'appui de sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement. Le salarié doit se manifester auprès de l'employeur au sujet de la non-remise des fiches de salaire, avant de démissionner.
- **Congé** : La charge de la preuve incombe à l'employeur par la production du livre de congé légal qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens de preuve.
- **Maladie** : Des sorties non-autorisées peuvent constituer des motifs réels et sérieux de licenciement pour être liés à la conduite du salarié rendant impossible la continuation des relations de travail.
- **Droit européen** : Un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi a droit à ses congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi.

N°4 - 30 avril 2024

- **Chômage** : Le salarié a en principe droit à indemnisation après l'expiration d'un CDD, ce même s'il a démissionné d'un CDI pour accepter ce CDD.
- **Inaptitude du salarié** : Le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude du médecin du travail. Subsiste dès lors l'obligation pour le salarié de se présenter sur son lieu de travail. L'employeur doit rechercher un autre poste de travail, correspondant à la qualification et aux facultés résiduelles du salarié, au sein de l'entreprise.
- **Retenues sur salaire** : Une convention conclue entre les parties qui prévoit la compensation entre la rémunération du salarié et les créances de son employeur /bailleur, du chef de loyers et taxes communales, hypothèse non prévue par le Code du travail, n'est pas valable. Les retenues opérées en vertu de cette convention sont irrégulières et sujettes à restitution.
- **Pension de survie** : Le conjoint survivant d'un bénéficiaire d'une pension de vieillesse a droit à une pension de survie si le défunt au moment de son décès justifie d'un stage de douze mois d'assurance au moins pendant les trois années précédant la réalisation du risque.
- **Droit européen** : Le statut de conjoint survivant ainsi que les prestations de survie naissent au décès d'un travailleur et reviennent à son survivant indépendamment de son lieu de résidence.

N°5 - 30 mai 2024

- **Indemnité compensatoire de préavis** : L'obligation de la salariée de fournir la prestation de travail ne perdure pas au-delà du délai de préavis erroné indiqué par l'employeur dans la lettre de résiliation du contrat
- **Chômage** : Le chômeur indemnisé doit veiller à ce qu'il reçoive les convocations de l'ADEM ou d'un potentiel employeur lorsqu'elles sont délivrées par le moyen de communication qu'il a choisi
- **Retenues sur salaire** : La signature d'une reconnaissance de dettes par le salarié pour une créance fondée sur un acte volontaire ou une négligence grave du salarié ne permet pas des retenues sur son salaire par son employeur. Le salarié a droit à des dommages et intérêts du chef des retenues illégales effectuées. Motifs du licenciement : Si le salarié ne les demande pas, il doit en premier lieu établir quels étaient les motifs qui ont réellement déterminé l'employeur à le licencier, puis démontrer que ceux-ci ne sont ni réels, ni sérieux
- **Contester son licenciement** : Le délai d'action de 3 mois peut être interrompu par une réclamation. Le salarié doit prouver que son employeur a reçu ladite réclamation dans les 3 mois
- **Droit européen** : Le fait qu'un enfant, placé dans le foyer d'un salarié frontalier, ne peut pas se voir accorder l'allocation familiale luxembourgeoise, alors que l'enfant, placé auprès d'un salarié résidant au Luxembourg, peut y prétendre, n'est pas conforme au droit de l'UE

N°6 - 28 juin 2024

- **Licenciement pour motifs économiques** : Le licenciement d'un salarié pour motifs économiques, survenu quelques semaines après que l'employeur embauche un autre salarié avec les mêmes compétences et savoir-faire, est abusif.
- **Contrat de travail** : Les juges peuvent requalifier un contrat de collaboration en contrat de travail, même lorsque les parties ont, dans leur convention, formellement exclu l'existence entre elles d'un contrat de travail.
- **Compétence territoriale du Tribunal du travail** : Entre Esch-sur-Alzette, Diekirch et Luxembourg, le salarié doit saisir le tribunal de la zone géographique où il travaille. En cas d'erreur, son dossier n'est pas transféré au « bon » tribunal et sa demande sera rejetée.

- **Allocation familiale** : L'enfant du conjoint du travailleur frontalier peut bénéficier des allocations familiales, lorsque le travailleur pourvoit à l'entretien de cet enfant. Comment interpréter cette notion de « pourvoir à l'entretien » ?
- **Droit européen** : Subordonner l'octroi de l'allocation de congé de proche aidant à une condition de résidence du proche aidé sur le territoire national constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui ne pourrait être admise qu'à la condition d'être objectivement justifiée, dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux.

N°7 - 31 juillet 2024

- **Congé parental** : L'appréciation de la réduction du temps de travail est uniquement à apprécier par rapport à l'activité professionnelle principale du demandeur. C'est à la CAE de démontrer que pendant son congé parental, la salariée ne se serait pas adonnée à titre principal à l'éducation de son enfant durant le temps accordé.
- **Faillite de l'employeur** : Le salarié peut avoir droit à une indemnité pour congés non pris, mais pas à une indemnité de départ.
- **Licenciement avec effet immédiat** : En cas de tolérance de l'employeur quant à l'heure d'arrivée sur le lieu de travail, des retards répétés devenant plus nombreux peuvent justifier un licenciement avec préavis, mais pas avec effet immédiat.
- **Délégation du personnel** : Consulter la délégation du personnel ne constitue pas un acte d'insubordination ou une faute grave justifiant un licenciement.
- **Licenciement pour faute grave** : Des faits trop anciens ne peuvent pas être invoqués par l'employeur à l'appui de nouveaux faits pour licencier le salarié pour faute grave.
- **Droit européen** : Le travailleur a droit à une indemnité pour les jours de congé annuel payé non pris, même s'il quitte volontairement son emploi.

N°8 - 30 septembre 2024

- **Cadre supérieur** : Un salarié qualifié de cadre supérieur par son employeur peut contester en remplissant les conditions et ainsi avoir droit à l'application de la convention collective existante.
- **Heures supplémentaires** : Le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de son employeur à la prestation des heures supplémentaires, même s'il existe un accord de principe que les heures supplémentaires sont autorisées.
- **Convocation à un entretien préalable à un licenciement avec effet immédiat** : Possibilité de convoquer le salarié à un second entretien préalable en cas de commission de nouvelles fautes graves et prise en compte de ces reproches dans l'appréciation de la gravité des griefs reprochés au salarié.
- **Compétence territoriale du tribunal du travail** : Le lieu de travail se détermine non pas selon les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, mais selon l'affectation réelle du salarié.
- **Transaction** : Elle peut être valable même en l'absence de revendications chiffrées des parties.
- **Démission avec effet immédiat** : Un simple retard dans le versement d'un salaire, isolé et non réclamé auparavant, ne constitue pas une faute grave de l'employeur.
- **Droit européen** : Les obligations d'information et de consultation des représentants des salariés prévues lors d'un licenciement collectif sont à respecter même en cas de départ à la retraite de l'employeur.

N°9 - 31 octobre 2024

- **Accident de travail** : Une lésion survenue juste après est présumée liée à cet accident.
- **Mandat social** : En présence d'un contrat intitulé « contrat de travail », la société qui conteste cette qualification doit en établir le caractère fictif.
- **Congé parental** : Le fait de s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant, au sens de la loi, nécessite une présence physique dans la mesure où le but du congé parental à plein temps, est que le parent bénéficiaire puisse s'occuper principalement et personnellement de l'enfant, sans que l'enfant soit gardé par une tierce-personne. La vérification de la condition d'éducation par les parents ne se résume pas à une comparaison arithmétique du temps de présence du mineur à une structure d'accueil et du temps passé avec ses parents, mais nécessite une appréciation concrète de la situation de l'espèce compte tenu de tous les éléments du dossier.
- **Licenciement** : Le délai d'action en justice est valablement interrompu par une réclamation adressée à l'avocat qui a écrit la lettre de licenciement.
Face aux contestations du salarié licencié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité des faits qui lui sont reprochés. Ce qui est impossible si l'employeur n'est ni présent ni représenté à l'audience des plaidoiries en première instance, et si en instance d'appel, il ne présente ni attestation testimoniale ni offre de preuve tendant à établir les faits litigieux.
- **Droit européen** : Constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe le fait pour une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps partiel de devoir accomplir le même nombre d'heures de travail qu'une personne travaillant en tant qu'aide-soignant à temps plein avant de pouvoir bénéficier de la majoration de salaire pour heures supplémentaires, sans égard à la durée de travail normale convenue individuellement dans le contrat de travail de cette personne.

N°10 - 30 novembre 2024

- **SSM qualifié** : Si l'activité pour laquelle le salarié est engagé donne droit au SSM qualifié, l'employeur doit examiner si le salarié dispose d'un certificat de formation professionnelle ou d'une pratique professionnelle et, le cas échéant, en déterminer la durée.
- **Certificat médical et réseaux sociaux** : Le certificat médical établit une présomption simple d'incapacité de travail, que l'employeur peut réfuter par des preuves. Cependant, des photos sans date issues d'Instagram ne prouvent rien. Le licenciement est donc abusif.
- **Licenciement avec préavis et transaction** : Dans le cadre de la négociation d'une transaction à la suite d'un licenciement, le salarié n'est pas tenu de s'auto-accuser ni de signaler des manquements. Il revient à l'employeur de s'informer avant de conclure l'accord.
- **Licenciement avec effet immédiat** : Un salarié n'ayant pas respecté les délais d'information et de transmission du certificat d'incapacité de travail n'est pas protégé contre le licenciement. Cependant, en raison de l'ancienneté et du parcours professionnel exemplaire du salarié, un licenciement pour faute grave est abusif.
- **Droit européen** : Le fait qu'une réglementation nationale interdise aux juges fédéraux de reporter leur départ à la retraite, contrairement aux fonctionnaires fédéraux et aux juges des « Länder », ne constitue pas une différence de traitement directement fondée sur l'âge.

N°11 - 19 décembre 2024

- **Allocations familiales** : La loi luxembourgeoise, qui ne permet pas à un travailleur non-résident de profiter dans les mêmes conditions que le travailleur résident de l'allocation familiale pour l'enfant placé dans son foyer, n'est pas conforme au droit de l'Union européenne. Les juges ne devaient pas appliquer cette loi nationale en vertu de la primauté du droit de l'Union européenne.

- **Harcèlement moral** : Avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient au salarié de rapporter la preuve qu'il ait informé l'employeur des prétendus actes constitutifs selon lui d'actes de harcèlement moral.
- **Congé et préavis** : Lorsque l'employeur conditionne la dispense de travail à la prise de congés pendant le préavis, l'absence du salarié sur son lieu de travail équivaut à une acceptation tacite de cette organisation.
- **Pension de survie** : Le droit à la pension de survie est exclu si le conjoint divorcé se remarie avant le décès de l'ex-conjoint.
- **Indemnités de chômage à titre provisoire** : Lors d'un licenciement abusif, l'État peut réclamer le remboursement des indemnités de chômage versées à l'employeur. Toutefois, ce recours est limité à la période durant laquelle l'employeur a été condamné à verser ces indemnités, et uniquement si le salarié a perçu des indemnités de chômage pendant cette période.
- **Droit européen** : Une réglementation nationale qui limite la prise en compte de l'ancienneté des travailleurs en CDD crée une discrimination injustifiée entre les travailleurs en CDD et ceux en CDI.



Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale.

Abonnés (moyenne)	Envois
764	1

N°1 - 8 mai 2024

Qu'advient-il du contrat de travail en cas de décès de l'employeur ?



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.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 467	5

N°1 - 22 février 2024

Qualité du travail et de l'emploi au Luxembourg : pas de reprise en vue

N°2 - 8 mars 2024

Persistance des inégalités de genre au niveau de la qualité du travail et de l'emploi au Luxembourg

N°3 - 16 mai 2024

Dans quelle mesure les influences réciproques entre le travail et la vie privée ont-elles un lien avec le bien-être des travailleurs ?

N°4 - 20 juin 2024

Télétravail : Quelles sont les tendances en matière de conditions matérielles, concentration et horaires flexibles ?

N°5 - 30 octobre 2024

Quelle typologie de l'organisation et des contraintes du temps de travail des salariés au Luxembourg ?



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

Abonnés (moyenne)	Envois
3 091	3

N°1 - 27 février 2024

- Signature d'un nouveau partenariat international avec l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM)
- Le travail social et éducatif au Luxembourg : Cadre et champs de pratiques
- Le LLLC intègre un nouveau mode de formation à ses cours de fiscalité avec une approche blended-learning

N°2 - 18 juillet 2024

- Remise des diplômes au Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)
- Remise des certifications IC DL
- Un bref « bilan » de la 1^{re} promotion de la formation spécialisée : Le travail social et éducatif au Luxembourg – Cadre et champs de pratiques

N°3 - 19 décembre 2024

- Conférence : Les technologies numériques dans l'éducation : risques et opportunités – L'exemple des États-Unis, les résultats de recherches de la Fédération américaine des enseignants, AFT
- Nouvelle brochure : Les séminaires – Programme 2025
- Séance d'information : Présentation de la nouvelle brochure « Formations pour seniors » – Programme du 1^{er} semestre 2025

4.2. Les publications

À travers nos publications, nous offrons aux salariés des condensés clairs de leurs droits sur des thématiques essentielles (congé parental, congés légaux, handicap, etc.). Nous partageons également des études et analyses approfondies sur le monde du travail pour éclairer les enjeux actuels et futurs. Notre objectif : informer, sensibiliser et accompagner chaque salarié dans son parcours professionnel.

Les publications sont mises à disposition des intéressés, elles peuvent être téléchargées gratuitement via le site web de la CSL ou retirées auprès de son secrétariat.

Voici les publications sorties en 2024 :

Divers

- 100 ans Chambre des salariés

Économie

- Dialogue – Panorama social 2024

Formation

- La formation continue de la Chambre des salariés : Programme 2024/25
- Formations pour les délégués du personnel – mandat 2024-2029 : Programme quinquennal (FR et ALL)
- Formations pour les délégués du personnel – mandat 2024-2029 : Programme septembre 2024 – février 2025 (FR et ALL)
- Formations pour les délégués du personnel – mandat 2024-2029 : Programme mars 2025 – février 2026 (FR et ALL)

- Formations pour seniors : Programme septembre – décembre 2024
- Formations pour seniors : Programme janvier – juillet 2024
- Séminaires en un coup d'œil : Programme 2024
- Séminaires : Programme 2024
- Séminaires en un coup d'œil : Programme 2025
- Séminaires : Programme 2025

Jeunes

- Mes droits et obligations d'apprenti (FR et ALL)
- Faire un stage ou travailler comme élève ou étudiant (FR et LU)
- L'emploi des jeunes en quelques clics (FR, ALL et EN)
- Un aperçu sur la formation professionnelle initiale et continue au Luxembourg en quelques clics

Sécurité, bien-être et santé au travail

- Guide pour la délégation du personnel – Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout... agir pour prévenir les risques psychosociaux (FR, ALL et EN)

Rapports d'activités

- CSL – Rapport quinquennal 2019-2023



5. LES SITES WEB ET LES RÉSEAUX SOCIAUX

5.1. Les sites web de la CSL

Nos trois sites web sont de réels outils essentiels qui centralisent toutes les informations sur le monde du travail pour les salariés. La Chambre des salariés offre un accès rapide et clair aux droits, opportunités de formation et évolutions du marché à travers ses différents sites ce qui permet à chacun de mieux s'informer, se former et s'adapter aux défis professionnels.

- csl.lu
- lllc.lu
- cefos.lu

Les chiffres :

En 2024, notre site a accueilli une large communauté de salariés en quête d'informations et de formations ! Avec 704 000 utilisateurs actifs dont 683 000 nouveaux utilisateurs pour un total de 2 millions de pages vues. Ces chiffres témoignent de l'importance de nos ressources pour le monde du travail. Chaque jour, de nombreux salariés se renseignent sur leurs droits, découvrent des opportunités de formation et accèdent à nos analyses sur l'évolution du marché. Cette forte fréquentation confirme notre rôle clé dans l'accompagnement des salariés.

5.2. La présence sur les réseaux sociaux

Dans le contexte politique actuel, être présent sur les réseaux sociaux est essentiel pour informer et sensibiliser les salariés. La CSL et le LLLC peuvent ainsi toucher un large public, partager des actualités clés, promouvoir des formations et défendre les intérêts des salariés. Une communication active sur ces plateformes permet d'interagir directement avec les salariés et de renforcer leur engagement face aux enjeux du monde du travail.



https://x.com/CSL_Luxembourg



<https://lu.linkedin.com/company/chambre-des-salariés-luxembourg>



<https://www.facebook.com/ChambreDesSalariesLuxembourg/>



https://www.instagram.com/chambre_salariés_luxembourg/



<https://www.youtube.com/@chambredessalariesluxembourg>



<https://bsky.app/profile/csllux.bsky.social>



https://www.threads.net/@chambre_salariés_luxembourg

6. IMPROOF, NOTRE PLATEFORME DE RÉFLEXION

En 2023, la CSL a lancé improof, sa plateforme de réflexion pour une économie juste et durable. Un total de 18 articles a été publié sur le site en 2024 :

Date	Auteur	Thème
10 janvier 2024	Nathalie Lorentz Kristell Leduc	Deux perspectives sur les difficultés des ménages face au logement : taux d'effort et déprivation multidimensionnelle
24 janvier 2024	Nathalie Lorentz Kristell Leduc	Portrait des ménages bénéficiaires et candidats à un logement abordable au Luxembourg
30 janvier 2024	Laura Zuccoli	Réflexions pour une politique d'immigration adaptée à la réalité
21 février 2024	David Büchel	La réalité de la flexibilisation du temps de travail
20 mars 2024	Stefanie Gerold Dominik Klaus Michaela Neumann	Réduction du temps de travail : bon pour les salariés, bon pour le climat
24 avril 2024	Jeff Bridgford	L'importance du dialogue social pour le développement des compétences
5 juin 2024	Jos Noesen	L'institution École – une institution en changement
11 juin 2024	Georg Feigl	Règles de l'UE en matière de dette : une vague de coupes budgétaires déferle sur la zone euro
19 juin 2024	Anne Franziskus Anne-Catherine Guio	Précarité et (non-)recours aux aides financières au Luxembourg : une étude qualitative
5 juillet 2024	Petra Böwen	Pauvreté des enfants au Luxembourg
25 juillet 2024	Renata Santini	L'intelligence artificielle : quelles ambitions pour quels résultats ?
15 octobre 2024	Marie Valentova Kristell Leduc Merve Uzunalioglu	Impact de la réforme du congé parental 2016 au Luxembourg : une évolution significative de la participation des pères
3 octobre 2024	Claude Roeltgen	La financiarisation du foncier constructible, vecteur principal de la crise du logement
22 octobre 2024	Tiago Flores Antoine Paccoud	Inégalités foncières. Les terres toujours aux mêmes ?
31 octobre 2024	Dylan Theis Sylvain Hoffman	Réduire l'écart de genre au niveau des pensions : un impératif social
5 novembre 2024	Dylan Theis Sylvain Hoffman	Dépenses de pensions : enjeu incertain, mais tout à fait maîtrisable
7 novembre 2024	Dylan Theis Sylvain Hoffman	Les pensions sont un droit, pas une charité
28 novembre 2024	Diana Ivanova	Towards socially inclusive carbon policy in Luxembourg

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



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