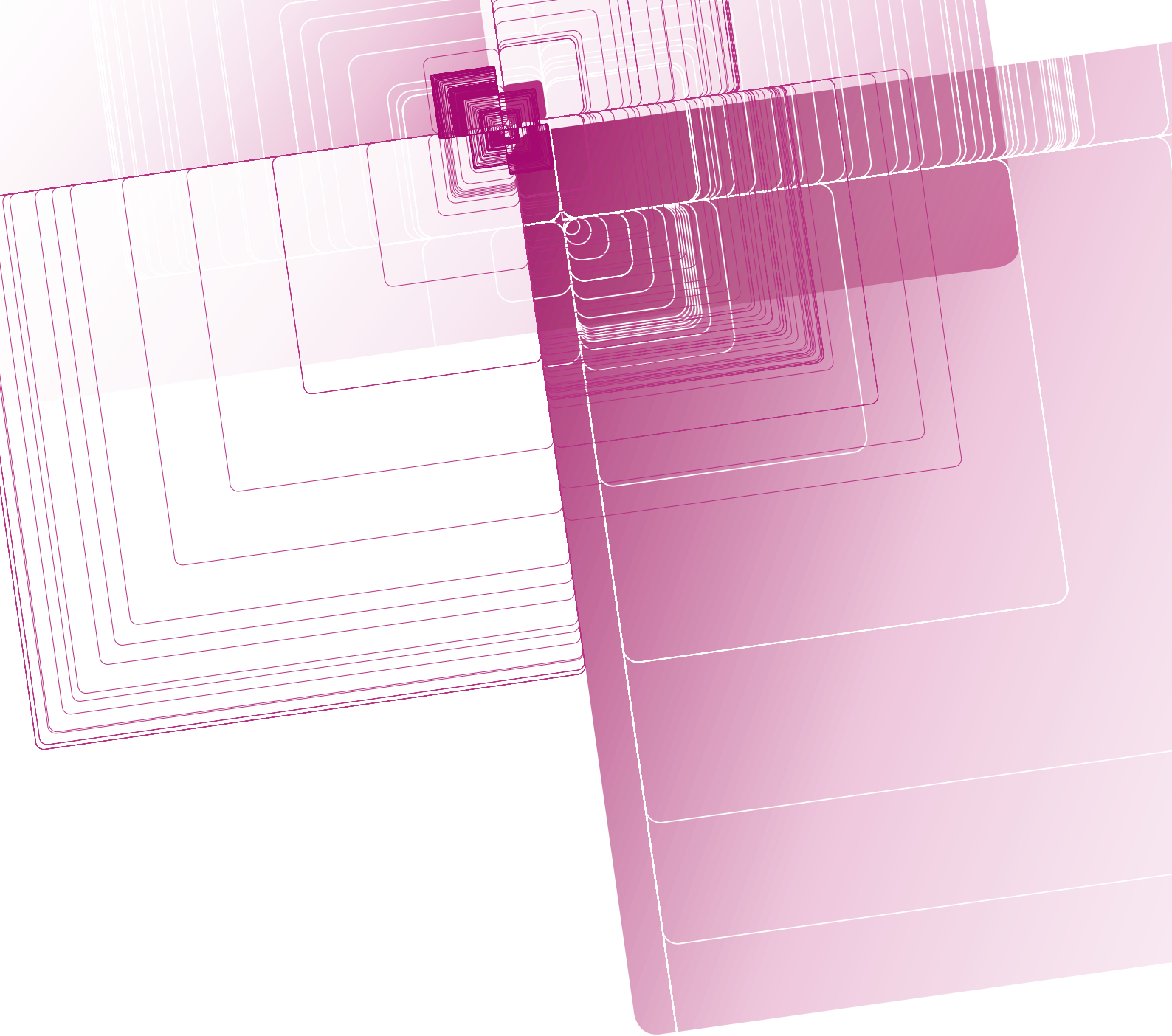


2012

Rapport d'activité



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



Avant-propos



L'année 2013 a débuté comme 2012 s'est écoulée, dans l'incertitude et la morosité économique, confirmant davantage le scénario conjoncturel dit en « double creux » : après la reprise de 2010 et 2011, le ralentissement est revenu à l'ordre du jour. Ceci n'empêche toutefois pas les bourses américaine et de Frankfort de retrouver des niveaux historiques.

La politique budgétaire et donc, pour partie, sociale du gouvernement s'est placée dans la continuité du mouvement entamé en 2006 au cours duquel a vu jour une multitude de mesures et de décisions en défaveur des salariés et retraités, notamment des classes moyennes de revenus.

Les nouveaux mécanismes budgétaires européens instaurés au cours des derniers mois ne manqueront d'ailleurs pas de faire encore accélérer la politique de rigueur au Luxembourg dans les prochaines années.

La lecture des principaux avis de la Chambre des salariés résumés dans le présent rapport vous permettra de passer en revue les divers jalons de la vie législative luxembourgeoise, qui fut à nouveau la source d'une activité intense pour la Chambre des salariés.

L'année qui vient de débiter sera ponctuée à la fois par les élections sociales dans les entreprises et, sur le plan national, pour redistribuer les sièges à la Chambre des salariés. Il importe donc que ceux-ci se manifestent en nombre au cours de ces élections pour soutenir la Chambre des salariés et les délégués dans leur tâche ardue de valorisation, mais aussi, de plus en plus, de préservation du statut salarial.

La Chambre des salariés active aussi dans le domaine de la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs au Luxembourg a lancé le projet « Quality of Work – Index » en collaboration avec l'Université du Luxembourg pour mesurer et étudier la qualité du travail au Luxembourg. Elle disposera ainsi, à partir de cette année, d'un outil de suivi statistique unique au Luxembourg pour identifier la perception qu'ont les travailleurs de leur situation de travail (conditions, climat et environnement de travail), et les résultats seront présentés sous forme d'un indice national. Cette enquête représentative permettra, année après année, de suivre l'évolution de la situation au Luxembourg.

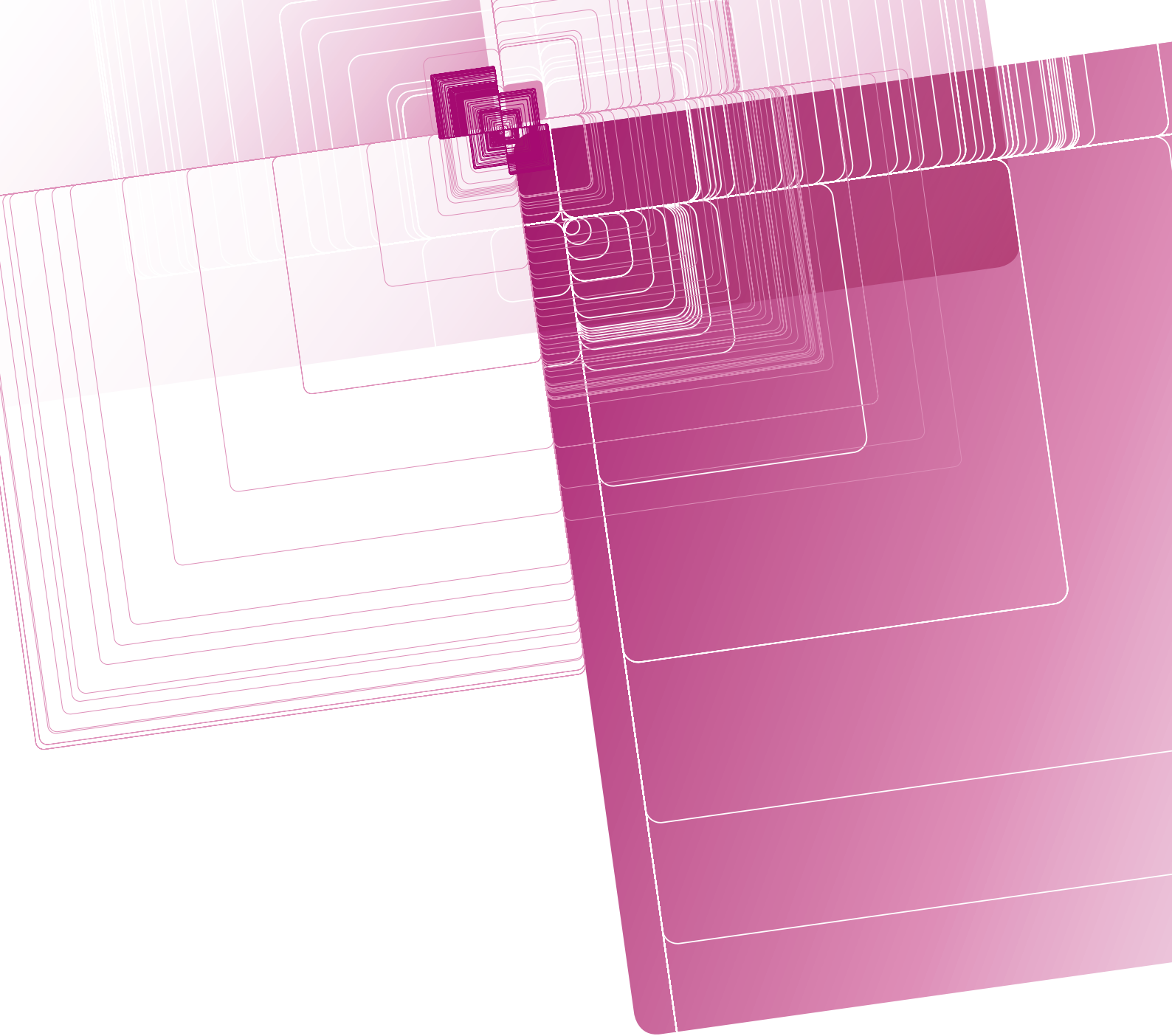
La formation des (futurs) salariés est bien sûr restée durant l'année 2012 au centre des préoccupations de la Chambre des salariés qui cherche à garantir à un public aussi large que possible l'accès aux formations continues et initiales.

Luxembourg, février 2013

Sommaire

1. LES AVIS 2012	p. 5
1.1. Listes des avis évacués en 2012	p. 5
1.2. Les avis les plus importants en résumé.....	p. 8
1.2.1. Budget de l'État pour l'exercice 2013.....	p. 8
1.2.2. Modification de la législation fiscale.....	p. 10
1.2.3. Chèque-service accueil	p. 11
1.2.4. Congé parental.....	p. 12
1.2.5. Projet législatif autour de l'accueil extrascolaire des enfants et des jeunes.....	p. 13
1.2.6. Droits et obligations des patients	p. 14
1.2.7. Réforme des pensions.....	p. 15
1.2.8. Gouvernance économique européenne	p. 17
1.2.9. Les heures d'ouverture des commerces de détails	p. 19
1.2.10. Mesures en faveur de l'emploi des jeunes	p. 20
1.2.11. Régime d'aides pour la promotion de l'assainissement énergétique des bâtiments d'habitation existants	p. 21
1.2.12. Modifications du Code de la consommation.....	p. 22
1.2.13. Accès à l'aéroport de Luxembourg	p. 23
1.2.14. Litiges de consommation	p. 26
2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES ET NATIONAUX.....	p. 29
2.1. Panorama social au Luxembourg 2012	p. 29
2.2. Proposition de texte d'une loi sur l'enseignement secondaire	p. 30
3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE	p. 33
3.1. La CSL fête les 40 ans de formation pour adultes.....	p. 33
3.1.1. La séance académique.....	p. 33
3.2. Statistiques sur la formation professionnelle pour l'année scolaire 2011/2012 et plus	p. 35
3.3. La formation continue pour adultes.....	p. 38
3.3.1. Les cours du soir	p. 38
3.3.2. Les formations continues universitaires	p. 43
3.3.3. Les formations continues spécialisées	p. 46
3.3.4. Les certifications	p. 49
4. LES ACTIVITÉS DU CFSL.....	p. 51
4.1. Quelle est l'offre de service du CFSL en matière de formation ?.....	p. 51
4.1.1. Le secrétariat du CFSL.....	p. 52
4.2. Le développement de la formation syndicale.....	p. 53
4.2.1. Bilan chiffré de la formation syndicale	p. 53
4.3. La santé, la sécurité et le bien-être au travail	p. 54
4.4. Le service d'aide aux victimes de « Stresse au Travail » (Stressberodung)	p. 56

5. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES DE LA CSL (CEFOS).....	p. 59
5.1. L'occupation de l'infrastructure en 2012	p. 59
6. LA POLITIQUE D'INFORMATION.....	p. 61
6.1. La relation avec la presse pour informer des activités de la CSL.....	p. 61
6.2. Les publications au service des salariés, retraités et apprentis... ..	p. 62
6.2.1. Les publications à caractère permanent.....	p. 63
6.2.2. Les publications ponctuelles.....	p. 65
6.2.3. Les publications communes	p. 67
6.3. Les newsletters au service des salariés... ..	p. 68
6.3.1. Les EcoNews.....	p. 68
6.3.2. Les SocioNews.....	p. 68
6.3.3. Les InfosJuridiques	p. 69
6.3.4. Les CSLFlash.....	p. 72
6.3.5. Les BetterWork.....	p. 73
6.3.6. Les GoFormation	p. 74
6.4. Les sites de la CSL au service des salariés, retraités et apprentis	p. 75
6.5. Les événements grand-publics et rencontres au cours de 2012	p. 77
7. LA STRUCTURE ET LES ORGANES	p. 87
7.1. Les membres de l'assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2012.....	p. 87
7.1.1. Les membres sortants et entrants en 2012.....	p. 90
7.1.2. Les membres du comité en 2012.....	p. 90
7.1.3. Les listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes.....	p. 90
7.1.4. Les réunions de l'assemblée plénière, du comité et des commissions internes	p. 91
7.2. Le secrétariat de la CSL	p. 92
7.3. La composition de la délégation du personnel de la CSL.....	p. 93
8. LES REPRÉSENTATIONS DANS LES ORGANES EXTERNES.....	p. 95
8.1. Désignation des délégués des organismes de sécurité et des juridictions de sécurité sociale et du travail.....	p. 95
8.2. Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux différentes commissions externes	p. 98



1. LES AVIS 2012

1.1. Listes des avis évacués en 2012

Pour 2012, la Chambre des salariés a remis 80 avis.

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

Accès à l'aéroport	Projet de règlement grand-ducal
Accueil de jeunes au pair	Amendements
Actualisation de la pondération de l'indice des prix à la consommation	Avant-projet de règlement grand-ducal
Aménagement du territoire	Amendements
Autorisation de séjour des salariés	Projet de règlement grand-ducal
Avertissements taxés	Projet de règlement grand-ducal
Budget de l'État pour l'exercice 2013	Projet de loi et amendements
Code de la consommation	Projet de règlement grand-ducal
Code de la consommation	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Comité des statistiques publiques	Projet de règlement grand-ducal
Comptabilité communale	Projet de loi
Contrôle technique des véhicules routiers	Projet de règlement grand-ducal
Coopération administrative	Projet de loi
Fermeture des magasins	Projet de loi
Fonds national de la recherche	Projet de loi
Gouvernance économique européenne	Projet de loi
Instructeur de candidat-conducteur	Projet de règlement grand-ducal
Instructeur de candidats-conducteurs de véhicules	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Label écologique	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Litiges de consommation	Proposition de directive et projet de règlement grand-ducal
Marchés publics de la défense et de la sécurité	Projet de loi
Mise à disposition de ressources de télécommunication en cas de catastrophe	Projet de loi
Modifications de la législations fiscale	Projet de loi et projets de règlement grand-ducal
Modulation de l'échelle mobile des salaires	Projet de loi
Organismes de contrôle habilités dans le domaine maritime	Projet de règlement grand-ducal
Permis de conduire	Projet de loi
Promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables	Projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

Protection nationale	Projet de loi
Qualité de l'air	Projet de règlement grand-ducal
Respect des obligations de l'État du pavillon	Projet de règlement grand-ducal
Risques biotechnologiques	Projet de loi
Stockage géologique du dioxyde de carbone	Avant-projet de règlement grand-ducal
Système de climatisation	Projet de règlement grand-ducal
Système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre	Projet de loi
Taxe sur la valeur ajoutée	Projet de loi
Transport transfrontalier d'euros	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Transports publics - Voyageurs en situation irrégulière	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Vols d'entraînement	Avant-projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION SOCIALE

Accueil de jeunes au pair (Amendements 2)	Amendements
Accueil d'enfants et de jeunes	Projets de loi et projets de règlement grand-ducal
Adaptation du salaire social minimum	Projet de loi
Administration des services de secours	Projet de loi
Agents volontaires des unités de secours	Projet de règlement grand-ducal
Agrément du médiateur judiciaire et familial	Amendements
Aide sociale pour les demandeurs de protection internationale	Avant-projet de règlement grand-ducal
Autorisation d'un produit biocide	Avant-projet de règlement grand-ducal
Chèque-service accueil	Projet de règlement grand-ducal
Chèque-service accueil	Projet de règlement grand-ducal
Comité d'entreprise européen	Projet de loi
Commission de la documentation hospitalière	Projet de règlement grand-ducal
Commission de surveillance des tarifs de la CNS	Projet de règlement grand-ducal
Commission supérieure des maladies professionnelles	Projet de règlement grand-ducal
Congé parental	Projet de loi
Congé politique	Projet de règlement grand-ducal
Contrat d'accueil et d'intégration	Projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION SOCIALE

Contrôle technique des véhicules routiers	Projet de règlement grand-ducal
Droits et obligations du patient	Projet de loi
Emploi des personnes en séjour irrégulier	Projet de loi
Emploi des personnes en séjour irrégulier	Amendements
Équipements sous pression transportables	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Établissement d'un plan d'organisation du travail (POT)	Projet de loi
Exécution de la loi ASFT	Projet de règlement grand-ducal
Mesures d'aide sociale à l'enfance et à la famille	Projet de règlement grand-ducal
Mesures en faveur de l'emploi des jeunes	Projet de loi
Mesures temporaires en matière d'emploi et de chômage	Projet de loi
Personnes handicapées	Projet de règlement grand-ducal
Prestations de chômage	Projet de loi
Produits biocides	Avant-projet de règlement grand-ducal
Réforme de l'assurance pension	Projet de loi
Réforme de l'assurance pension	Amendements
Régimes de pension spéciaux	Projet de loi
Rémunération - travailleur hautement qualifié	Projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION DE LA FORMATION

Accès à la profession d'examineur en matière de permis de conduire	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Aides et primes de promotion de l'apprentissage	Projet de règlement grand-ducal
Assistant social	Avant-projet de règlement grand-ducal
Formations aux métiers et professions sujettes à être organisées par le MENFP	Avant-projet de règlement grand-ducal
Indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur santé et social	Avant-projet de règlement grand-ducal
Modalités des épreuves de l'examen de fin d'études secondaires techniques (régime technique et régime technicien)	Avant-projet de règlement grand-ducal
Organisation de l'examen de fin d'études secondaires techniques et de la formation de technicien - Fixation de la tâche des enseignants des lycées et lycées techniques	Avant-projet de règlement grand-ducal
Réforme de l'enseignement secondaire	Proposition de texte de loi et proposition de textes de règlement grand-ducal

1.2. Les avis les plus importants en résumé

1.2.1. Budget de l'État pour l'exercice 2013

AVIS I/60/2012

Dans son avis annuel sur le projet de budget de l'État, la CSL estime que la situation budgétaire luxembourgeoise est loin d'être dramatique :

- le déficit et la dette publics sont toujours faibles en comparaison européenne ;
- les recettes courantes couvrent les dépenses courantes, et le déficit sert donc uniquement à financer des investissements importants bénéficiant également aux générations futures ;
- il existe une contrepartie à la dette publique notamment sous la forme de participations ou d'infrastructures ;
- il en résulte que les recettes de la propriété publique dépassent largement la charge de la dette.

De manière générale et en comparaison internationale, sur le plan économique, le Luxembourg se situe une fois encore plutôt favorablement ; à titre d'exemple, la productivité y reste une des plus élevées au monde. Toutefois, force est de constater que la situation économique du moment n'est pas rose, et la CSL n'ignore pas qu'un certain nombre de risques systémiques – mais d'ailleurs aussi d'opportunités – existent : conséquences éventuelles des engagements financiers de solidarité sur le plan européen, évolution actuellement en demi-teinte du secteur financier, restructurations possibles dans l'industrie dans un contexte de crise économique et de mondialisation, incertitudes sur l'avenir du secteur de l'aviation et, par ricochet, de la logistique, etc.

Dans ce contexte et face aux pronostics de déficit budgétaire avancés par le gouvernement, la Chambre des salariés estime qu'une réduction des dépenses publiques constitue une solution de facilité à court terme pour les finances publiques et ne représente certainement pas la réponse appropriée aux problèmes budgétaires structurels qui pourraient se poser à l'avenir. La CSL rappelle d'ailleurs que la part des dépenses publiques dans le PIB est déjà une des plus faibles de l'Union européenne ; réduire continuellement les dépenses parce que les

recettes ne seraient pas suffisantes est la meilleure façon de réduire le rôle de l'État social à un niveau minimal.

La Chambre des salariés est d'avis qu'il convient au contraire – notamment au vu de la baisse tendancielle des recettes dans le PIB – de réfléchir à un nouveau modèle de solidarité pour sauvegarder les améliorations sociales difficilement acquises au fil de l'Histoire, c'est-à-dire notamment à une réforme fondamentale de la fiscalité, qui, pour ce qui est de l'imposition du revenu des personnes physiques, pourrait s'inspirer de l'impôt de solidarité créé pour alimenter le Fonds pour l'emploi.

Cette réforme devrait réparer deux déséquilibres nés au cours des dernières décennies : le premier rééquilibrage devrait se situer au niveau de la contribution des entreprises, qui est en diminution relative constante par rapport à celle des ménages, elle-même en augmentation constante ; le deuxième rééquilibrage devrait s'opérer entre les ménages à revenus faibles et moyens et les ménages à revenus élevés, étant donné que les classes moyennes de revenus portent, relativement parlant, une partie de plus en plus grande des charges, ce qui est dû à la structure du barème d'imposition, mais aussi à la faible imposition des revenus des capitaux.

En ce qui concerne le premier déséquilibre, la CSL propose au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que, d'une part, l'assiette fiscale des entreprises soit revue comme le Premier ministre en avait parlé jadis lors de la dernière baisse de leur taux d'imposition, et, d'autre part, pour que les phénomènes d'arriérés d'impôt, de fraude et d'optimisation fiscales soient étudiés et mis à jour.

En ce qui concerne le deuxième déséquilibre, la CSL recommande au gouvernement d'élaborer une réforme structurelle d'envergure de la politique fiscale, plutôt que de se contenter de mesurées peu structurées, qui vont et qui viennent au gré des prévisions et révisions du Statec. À l'exemple de la suppression du forfait



de quatre unités kilométriques pour frais de déplacement et de la non-adaptation à l'inflation de l'impôt, ces mesures sont déséquilibrées en termes de justice fiscale car touchant davantage les classes moyennes.

En effet, d'une manière générale, la CSL invite à nouveau le Gouvernement à procéder à un rééchelonnement de l'imposition des revenus qui diminuerait à la fois la pression fiscale sur les classes moyennes, pour la répartir plus équitablement entre les ménages, en créant une nouvelle progressivité pour les revenus élevés. Une telle structure de barème permettrait aussi de réagir facilement en cas de besoin lié aux finances publiques, à l'instar du fonctionnement de l'impôt de solidarité. Une adaptation linéaire (ou une non-adaptation) du barème serait alors socialement plus juste, fonction de la capacité contributive de chacun.

La CSL estime que nous disposons actuellement d'un système de protection sociale bien développé en comparaison internationale – bien que des failles existent – qui ne protège pas uniquement contre la pauvreté, mais constitue également en termes de niveau de vie un filet de secours contre les risques sociaux présents au cours d'une vie (chômage, maladie, vieillesse, accident, etc.).

Les transferts ainsi réalisés rendent la société efficace parce qu'ils permettent de stabiliser les revenus, de développer les infrastructures, d'assurer le fonctionnement des institutions ou encore de former et de soigner la population. Les dépenses de prestations sociales ne répondent d'ailleurs pas uniquement à un besoin d'efficacité, mais également à une nécessité sociale permettant de diffuser le haut niveau de vie luxembourgeois auprès de l'ensemble de la population et des ménages, familles, actifs et non actifs. En outre, elles sont indissociables des bons résultats économiques du Luxembourg. La CSL note en outre que si la sélectivité des transferts sociaux, à la mode, permet de résoudre des difficultés éventuelles de comptabilité nationale, elle n'aurait en revanche aucun effet sur les mécanismes et les conditions qui

conduisent à la nécessité d'une correction par la redistribution ; elle laisserait, de manière quelque peu cynique, inchangées les causes de l'inégalité sociale.

Dans ce contexte, aux yeux de la CSL, les revenus du capital devraient également contribuer plus largement aux recettes publiques afin d'éviter une diminution du taux global d'imposition (dégressivité) des contribuables disposant de revenus du capital élevés. Très souvent, ces revenus du capital bénéficient d'un traitement fiscal de faveur, alors que les revenus du travail, surtout salarial, bénéficient de peu de déductions fiscales et sont en outre imposés à la source.

Si la CSL constate et salue le fait que certains des amendements dont elle a été saisie rectifient quelque peu le tir sur le plan fiscal par rapport au projet de budget initial (traitement fiscal des stock-options, imposition des Soparfi, introduction d'une tranche de 40% pour le revenu des personnes physiques à partir de respectivement 100.000 et 200.000 euros), il n'en reste pas moins que ceux-ci rajoutent un nouveau volet au démantèlement social en s'attaquant aux dispositifs de la politique de l'emploi (pré-retraite et aide au réemploi) ainsi qu'à certains transferts de la politique familiale (allocation de rentrée scolaire).

1.2.2. Modification de la législation fiscale

AVIS I/66/2012

Les mesures fiscales faisant l'objet du projet de loi et des projets de règlements grand-ducaux représentent des dispositions assez disparates, les unes touchant tous les contribuables physiques, donc également ceux à revenus faibles, tandis que d'autres concernent uniquement des contribuables touchant des revenus plus élevés.

La Chambre des salariés ne peut pas accepter une aggravation de la pression fiscale sur les revenus faibles et moyens par la voie d'une suppression de la déduction forfaitaire minimum pour frais de déplacement ou encore la réduction du plafond de la déductibilité des intérêts débiteurs. Elle se prononce contre l'abrogation de l'article 125 L.I.R. et demande que le tarif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques tienne compte non seulement de l'évolution des prix en 2011, mais aussi du retard de l'adaptation qui aurait déjà dû intervenir pour le tarif de 2012.

En revanche, l'augmentation de l'impôt de solidarité et sa différenciation en fonction du revenu du contribuable est une mesure socialement juste dans la mesure où elle représente une majoration d'un impôt qui répond à des critères de progressivité. L'ajout d'une tranche supplémentaire au taux marginal maximal de 40% est également à saluer, étant donné qu'elle correspond à une revendication de la Chambre des salariés.

Quant à l'imposition des collectivités, notre Chambre estime que les mesures proposées vont dans le bon sens, même si elles sont largement insuffisantes, au vu du déséquilibre de la charge fiscale supplémentaire causé par les dispositions sous avis en défaveur des personnes physiques.

L'introduction de l'impôt minimum pour les sociétés est à saluer, mais la CSL ne peut pas se soustraire à l'impression que l'introduction d'un impôt minimum équivaut au constat que les avantages fiscaux accordés aux entreprises dans les dernières décennies ont été poussés trop loin, diminuant excessivement le revenu imposable des collectivités pour le motif d'une amélioration de la compétitivité.

En outre, certaines dispositions, telles la déductibilité des intérêts débiteurs ou la bonification pour investissement, ont été introduites pour être modifiées quelques années plus tard, laissant apparaître un manque de transparence et de continuité.

Par conséquent, la CSL propose au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que, d'une part, l'assiette fiscale des entreprises soit revue comme le Premier ministre en avait parlé jadis, lors de la dernière baisse de leur taux d'imposition, et, d'autre part, pour que les phénomènes d'arriérés d'impôt, de fraude et d'optimisation fiscales soient étudiés et mis à jour ; l'opinion publique les ignore en effet, alors qu'elle serait en droit d'en connaître l'ampleur pour qu'un véritable débat démocratique serein et éclairé puisse avoir lieu.

La CSL donne à considérer que, d'une manière générale, tout changement dans les possibilités de déduction fiscale ou encore tout refus d'adapter le barème fiscal à l'inflation sont favorables aux plus aisés, s'il n'y a pas de transformation du barème lui-même, que ce soit par modification ou ajout de tranches d'imposition. C'est la raison pour laquelle la CSL invite de nouveau le Gouvernement à procéder à un rééchelonnement de l'imposition des revenus qui diminuerait à la fois la pression fiscale sur les classes moyennes, pour la répartir plus équitablement non seulement entre les ménages, mais aussi pour rééquilibrer l'imposition entre personnes physiques et collectivités.

Dans ce contexte, aux yeux de la CSL, il faut assurer que les revenus du capital contribuent plus largement aux recettes publiques afin d'enrayer la dégressivité fiscale à mesure que les contribuables disposent de revenus du capital, ce qui entraîne des situations où les ménages les plus aisés, disposant d'une plus grande proportion de ce type de revenu dans leur revenu total, en viennent à payer moins d'impôts en pourcentage de leur revenu que les moins nantis. Le traitement fiscal excessivement avantageux des options (« warrants ») sur actions est à rendre plus juste en matière d'égalité de traitement des contribuables.

1.2.3. Chèque-service accueil

AVIS I/39/2012 et AVIS I/70/2012

Dans son avis relatif au premier projet de règlement grand-ducal, la Chambre des salariés exprime de fortes critiques face à la modification du règlement grand-ducal en matière de chèque-service accueil (CSA). Le règlement grand-ducal, qui aboutit à une augmentation de la participation financière pour beaucoup de parents, est entré en vigueur le 3 septembre 2012.

Les dispositions principales du règlement concernent :

- une extension de 15 à 25 heures par semaine du nombre des heures gratuites pour les enfants identifiés comme étant exposés au risque de pauvreté ;
- une participation renforcée des parents aux tarifs horaires et au prix des déjeuners à partir d'un revenu imposable¹ de 3,5 fois le salaire social minimum ;
- une réduction de la participation de l'État aux structures d'accueil commerciales.

Ces adaptations se solderaient pour l'État par des économies d'une hauteur de 8 millions d'euros. La Chambre des salariés regrette toutefois que le Gouvernement n'ait pas fourni des données sur le nombre de ménages touchés par l'augmentation de la participation des parents.

Participation accrue déjà pour les classes moyennes

Si la Chambre des salariés salue l'extension du nombre des heures gratuites pour les enfants exposés à un risque de pauvreté, elle ne peut se déclarer d'accord avec un renforcement de la sélectivité sociale pour des tranches de revenu qui se situent au milieu de la distribution des revenus au Luxembourg, sélectivité touchant de ce fait déjà les classes moyennes.

Après la désindexation des prestations familiales et la suppression des allocations familiales pour

les enfants des travailleurs frontaliers, âgés de plus de 18 ans et accomplissant des études, l'augmentation de la participation au CSA est un pas supplémentaire sur le chemin de la dégradation des transferts sociaux aux familles à revenus moyens.

Une véritable sélectivité sociale ne devrait pas aboutir à une ponction du revenu des ménages des classes moyennes, mais se traduire par un effort contributif des ménages appartenant aux couches aisées de notre population.

Hausses des prix des structures d'accueil commerciales ?

Étant donné que les gestionnaires du secteur non conventionné déterminent librement leurs prix, la CSL craint que la diminution de la participation de l'État de 7,50 à 6 euros n'aboutisse à une augmentation des tarifs des structures commerciales afin que celles-ci puissent récupérer auprès des parents la diminution de la subvention publique.

Faute d'une offre exhaustive en matière de places d'accueil dans les structures conventionnées, les parents en question n'ont cependant pas de choix suffisant qui leur permettrait d'échapper à l'augmentation des tarifs qui risque de leur être facturée.

Ces hausses de prix pourraient toucher des ménages ayant des revenus bien au-dessous du niveau de 3,5 fois le salaire social minimum.

En décembre 2012, la Chambre des salariés a été saisie pour avis d'un deuxième projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 13 février 2009 instituant le « chèque-service accueil ».

Ce texte a eu pour objet de supprimer, à partir du 7 janvier 2013, les trois heures d'accueil éducatif hebdomadaires gratuites prévues jusque-là dans le dispositif du chèque-service accueil à l'égard des ménages disposant d'un revenu

¹ Aux termes de la législation relative à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, le revenu imposable est le revenu brut diminué des frais d'obtention et des dépenses spéciales (dont notamment les cotisations sociales). Pour le bénéficiaire du chèque-service accueil, le revenu imposable est attesté par le bulletin d'impôt le plus récent ou les trois fiches mensuelles de rémunération les plus récentes accompagnées d'un certificat attestant que le déclarant n'est pas soumis à l'obligation d'effectuer une déclaration d'impôt ou à défaut toute autre pièce documentant le revenu actuel.

imposable supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum. Ces ménages pourront toutefois bénéficier d'un maximum de 24 heures (au lieu de 21 heures actuellement) de chèque-service au tarif chèque-service.

En outre, le projet de règlement grand-ducal abolit pour les ménages disposant d'un revenu imposable supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum également la réduction sur le prix d'inscription dans une institution d'enseignement musical dans le secteur communal, dans une école de sport et/ou dans un service de formation informelle au niveau associatif.

Pour des raisons administratives, cette mesure ne s'appliquera qu'à partir du 2 septembre 2013.

Pour la CSL, la suppression des 3 premières heures d'accueil gratuites pour les ménages disposant d'un revenu imposable dépassant 3,5 fois le salaire social minimum est un nouvel accroissement de la ponction sur les revenus des couches salariales moyennes, comme le montrent les chiffres ci-dessus, qui évaluent le coût supplémentaire en raison de la suppression de la gratuité des 3 premières heures d'accueil et de l'augmentation de la participation.

Augmentation de la participation des ménages au CSA (en euros par an)

Revenu imposable correspondant à (x multiples du SSM brut) :	2 fois 2 SSM	2 fois 2,2 SSM	2 fois 2,5 SSM	2 fois 3 SSM	2 fois 4 SSM	2 fois 5 SSM
Participation suppl. CSA 1 enfant non scolarisé	0	945	1485	1485	1485	1485
Participation suppl. CSA 2 enfants non scolarisés	0	1782	2862	2862	2862	2862
Participation suppl. CSA 2 enfants scolarisés	0	1786	3190	3190	3190	3190

1.2.4. Congé parental

AVIS I/49/2012

Le projet de loi a pour objet de transposer la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE.

L'accord révisé prolonge d'un mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes en faisant passer la durée minimale du congé parental de 3 mois à 4 mois. Par ailleurs, l'accord apporte d'autres modifications et améliorations et a notamment pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail.

Selon les auteurs du projet de loi, la transposition correcte de la nouvelle directive impose des modifications de notre législation nationale sur deux points :

La nouvelle directive de 2010 porte le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois. Notre législation nationale prévoit notamment la possibilité au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil de bénéficier d'un congé parental non indemnisé de 3 mois pour autant que les autres conditions du congé parental sont respectées. La durée de 3 mois de cette formule du congé parental n'est plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes. Ce congé doit être porté de 3 à 4 mois. La CSL approuve cette disposition.

Selon le texte européen, les travailleurs ont le droit de demander à l'employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Le droit pour le salarié de demander un tel entretien auprès de son employeur après son retour du congé parental doit donc être introduit dans notre législation. Cependant ce droit n'imposera pas l'obligation à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. Mais l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande. La CSL s'étonne de cette façon de transposer l'accord-cadre. Cette façon de légiférer n'a pas de grand intérêt alors qu'il est déjà maintenant loisible aux salariés de demander d'autres conditions de travail à leur employeur et qu'il est aussi loisible à celui-ci de répondre comme il l'entend.

La CSL estime que la loi devrait au moins prévoir que l'employeur doit répondre endéans un bref délai fixé dans la loi au salarié et qu'il doit avant tout prendre en considération les besoins du salarié et de faire au mieux pour adapter le fonctionnement de ses services aux besoins de son salarié.

Le point 3 de la clause 3 de l'accord-cadre demande aux États membres et/ou les partenaires sociaux d'évaluer la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

Les auteurs du projet de loi ne se sont pas intéressés à cette disposition destinée à faciliter la vie des travailleurs devant néanmoins dans leur vie privée faire face à d'importantes difficultés. La CSL demande dans son avis au législateur de tenir compte de ses remarques et d'amender le projet de loi.

1.2.5. Projet législatif autour de l'accueil extrascolaire des enfants et des jeunes

AVIS I/23/2012

En juin 2012, la CSL a avisé les projets de loi et de règlements grand-ducaux tendant à l'amélioration de l'accueil des enfants.

Vers un accueil de qualité...

Les projets visent en effet un accueil de qualité par le développement d'un cadre de référence national comprenant des objectifs généraux, ainsi que les principes pédagogiques fondamentaux que doivent suivre les organismes offrant de tels services. Le projet prévoit aussi l'introduction de l'obligation, pour les gestionnaires d'un service d'éducation et d'accueil pour enfants et pour les gestionnaires d'un service pour jeunes, de présenter un concept d'action général, représentant leur mise en œuvre des objectifs généraux et des principes pédagogiques du cadre de référence.

L'obligation de formation continue pour le personnel des services d'éducation et d'accueil pour enfants et des services pour jeunes sera accentuée. L'amélioration du système devra

aussi passer par un contrôle renforcé de la qualité pédagogique dans les services d'éducation et d'accueil pour enfants, auprès d'assistants parentaux et dans les services pour jeunes.

... sans pour autant considérer l'opinion du personnel d'encadrement

Si les professionnels du terrain constatent en effet un besoin d'harmonisation au niveau des concepts et processus pédagogiques, il n'est pas acceptable que les femmes et hommes du terrain ne soient impliqués ni au niveau de l'élaboration du cadre de référence national ou de la mise en place de l'offre de formation continue, ni au sein des structures d'accueil lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre ces dispositifs. La CSL demande de ce fait l'implication directe des partenaires sociaux en ce qui concerne l'élaboration du cadre de référence national et l'offre de formation continue, ainsi que l'implication des délégations du personnel, voire du personnel, quant aux concepts d'action général et à la mise en œuvre des programmes de formation continue dans les structures d'accueil.

Une harmonisation des conditions d'agrément des différentes sortes de structures d'accueil...

Le législateur prévoit désormais des règles identiques pour les maisons relais, foyers de jours, crèches etc en passant par une augmentation du taux de personnel qualifié dans toutes ces structures, ce que la CSL approuve.

... présentant un certain nombre de faiblesses

Or, il n'est toujours pas prévu que lors de l'accueil extrascolaire un réel soutien aux devoirs à domicile doive être assuré. Or, la CSL estime que, le personnel d'encadrement devant dorénavant disposer d'une qualification professionnelle, chaque structure d'accueil devrait désormais être à même d'assurer un soutien actif aux enfants ayant des difficultés d'apprentissage.

La CSL estime en outre que le nombre maximal d'enfants par agent d'encadrement doit être revu à la baisse, alors que le projet prévoit à ce niveau un allègement des règles actuelles. Aussi faut-il tenir compte des tâches administratives et de préparation des activités avec les enfants que le personnel encadrant doit assumer.

La CSL insiste particulièrement sur l'importance du contrôle à effectuer par les agents de l'État, cela aussi bien en ce qui concerne la qualité des prestations offertes au niveau de l'accueil et de l'encadrement des enfants, qu'en ce qui concerne les normes de sécurité des locaux. Cela afin d'assurer une prise en charge en toute sécurité et de bonne qualité des enfants.

Quant aux chèques-service accueil, la CSL insiste pour que les auteurs du projet maintiennent le seuil de 36 heures hebdomadaires au tarif « socio-familial ». Une réduction à 26 heures constituerait une très forte dégradation des droits dont bénéficient à ce jour les enfants.

La CSL profite pour finir du projet pour demander une augmentation de la durée du congé pour raisons familiales alors qu'il s'agit ici de la prise en charge d'enfants malades, charge que ni les structures d'accueil, ni les assistants parentaux ne pourront assumer. Le congé pour raisons familiales au bénéfice des parents est l'outil de prise en charge d'enfants malades le mieux adapté. La CSL propose ainsi de doubler le congé pour raisons familiales.

1.2.6. Droits et obligations des patients

AVIS I/54/2012

Si la CSL approuve le projet de loi dans ses grandes lignes à part quelques objections concernant certains articles, elle se doit toutefois de formuler une critique plus incisive concernant la modification de la loi hospitalière du 28 août 1998 et les compétences, la répartition des compétences entre l'organisme gestionnaire de l'établissement hospitalier d'une part et le directeur de la Santé d'autre part.

Si notre Chambre salue que la médiation est exclusivement attribuée au service national de médiation qui se situe en dehors et au-delà des établissements hospitaliers, elle s'oppose toutefois à ce que la gestion des plaintes soit assurée au sein des établissements hospitaliers alors que le gestionnaire des plaintes risque d'être à la fois juge et partie tant à l'égard des

patients qu'à l'égard des prestataires de soins. Le risque est inéluctable que la gestion des plaintes se fasse uniquement dans un but de protéger la bonne réputation de l'établissement hospitalier au détriment des droits des patients.

Par ailleurs, une telle disposition est incompatible avec une autre disposition de la même loi du 28 août 1998 précitée qui dispose que « le directeur de la Santé instruit toute plainte faisant état d'un manquement général ou du fonctionnement défectueux d'un service hospitalier... ».

La CSL se demande quel est le bien-fondé de cette dichotomie de compétences dans la gestion et l'instruction des plaintes, la première incombant à l'organisme gestionnaire de l'établissement hospitalier, la seconde au directeur de la Santé ? Où s'arrête la gestion et où commence l'instruction ?

En vertu du principe qu'une personne, physique ou morale, ne peut être juge et partie à la fois, la CSL est d'avis que le traitement des plaintes doit être assuré seul par le directeur de la Santé, à l'exclusion des établissements hospitaliers.

Si, force est de constater que le dernier alinéa de l'article 39 de la loi précitée dispose que « le directeur de la Santé informe le plaignant, le directeur de l'établissement et le ministre de la Santé du résultat de son instruction », il ne souffle cependant mot de la suite à réserver au résultat de son instruction. Le patient pourra-t-il néanmoins saisir le service national de médiation même lorsque le directeur de la Santé ne juge pas opportun de poursuivre ?

Inversement un patient qui a porté un litige auprès du service national de médiation qui n'a abouti à aucun accord entre parties, pourra-t-il encore saisir a posteriori le directeur de la Santé ?

Finalement, la CSL exige que le non-respect des dispositions du présent projet de loi soit assorti de sanctions pénales afin que celle-ci ne reste pas lettre morte et revendique de préciser la compétence des tribunaux en cas d'échec ou de refus de la médiation en renvoyant les litiges devant le tribunal d'arrondissement en tant que juridiction de droit commun.

1.2.7. Réforme des pensions

AVIS I/11/2012 et AVIS I/57/2012

La finalité du projet de loi

Le projet de loi portant réforme de l'assurance pension ne prévoit que **des diminutions des prestations sous forme d'une réduction des majorations proportionnelles dans la formule de calcul de la pension, d'une modulation, voire d'une suspension, de l'ajustement ainsi que d'une suppression de l'allocation de fin d'année.**

Les revendications de la CSL sur le projet de loi

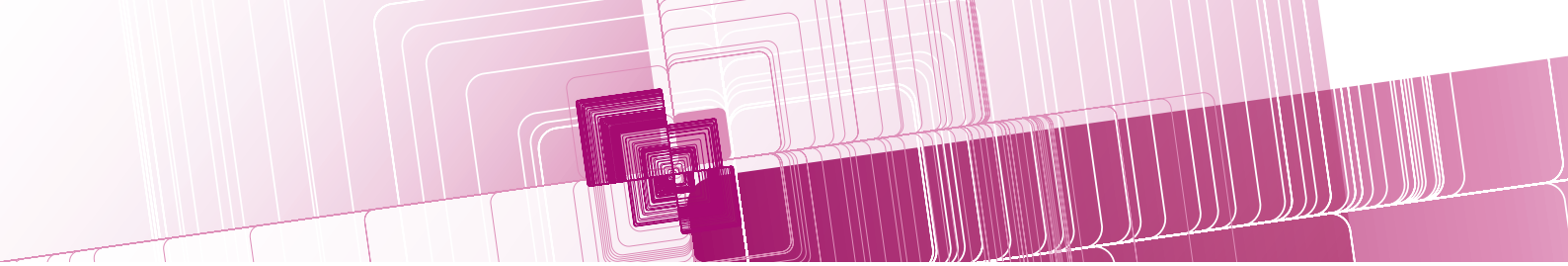
Derrière ce qui est présenté comme un « système de pension à la carte », se cache la principale mesure qui est la baisse des majorations proportionnelles, et donc une baisse du niveau des pensions, qui a pour conséquence la généralisation de l'allongement de la durée de la vie active.

Le passage, à l'horizon 2052, du taux des majorations proportionnelles de 1,85% à 1,6%, ce qui représente une baisse de 13,5%, nous ramènera à une situation antérieure à la loi du 24 avril 1991, qui avait pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif. Pour compenser cette baisse, le salarié devra donc retarder son départ à la retraite, et par conséquent allonger la durée de sa vie active.

Le principal argument d'un allongement de la vie active des salariés est l'augmentation de l'espérance de vie. Or, les prévisions tablant sur une augmentation continue de l'espérance de vie ne seront pas nécessairement confirmées par la réalité. Déjà, dans certains pays, mais aussi chez nous, il y a des indications relatives à une stagnation de cette espérance. En outre, elle n'est pas la même pour toutes les catégories de salariés.

Les propositions gouvernementales, en se focalisant sur une dégradation des prestations, oublient de considérer la globalité des enjeux pour contrecarrer un éventuel problème de financement du système des retraites. Elles font ainsi l'impasse sur toute une série de question : aucune mesure de garantie d'embauche ou de maintien des salariés âgés dans l'emploi n'est prise, aucune amélioration n'est prévue en termes de conditions de travail des salariés âgés, aucune possibilité de réduction du temps de travail à l'approche de la fin de la vie active n'est suggérée, aucun volet consacré aux recettes supplémentaires n'est présent, si ce n'est une référence à une très hypothétique hausse du taux de cotisation non chiffrée, et aucune piste visant à explorer d'autres sources de financement n'a été envisagée.

En outre, un enjeu primordial se cache derrière le refus d'accroître les recettes de l'assurance pension : l'arbitrage politique à effectuer entre



financements public et privé de la protection sociale. Celui-ci semble, en dehors de tout consensus, avoir déjà été réalisé. Les dépenses sociales sont par essence socialisées. Or, le projet de loi, qui s'inscrit dans la ligne des réformes européennes, limite la part socialisée de ces dépenses au profit de dépenses privées individualisées. Cela n'est guère acceptable. Rendre les systèmes de pension adéquats et viables, c'est avant tout conforter et solidifier les régimes publics de retraite et non pas les déforcer en faveur des marchés financiers. La voie d'une augmentation immédiate et préférentiellement neutre des recettes, c'est-à-dire sans accroître les prestations futures par des droits supplémentaires, offre clairement une issue positive à la question de la viabilité du système de pension.

Dès lors, **la Chambre des salariés regrette, dans son avis rendu le 14 mars 2012, l'orientation unilatérale du texte de réforme qui se focalise sur une baisse conséquente du niveau des pensions. Elle déplore, en outre, le manque de mesures concrètes visant à adapter le temps et les conditions de travail pour un maintien effectif des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'absence de recherche de nouvelles sources de financement du régime. Tout en affirmant son désaccord avec le projet de loi, la CSL a formulé une série de pistes alternatives portant sur le financement du régime, les conditions nécessaires à un allongement de la vie active ainsi que les carrières d'assurances interrompues ou débutées tardivement.**

Concernant l'augmentation des recettes, des mesures alternatives de financement combinées dans certains cas à une augmentation des cotisations pourraient maintenir en équilibre le régime pendant des décennies, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des réductions de prestations. On peut ainsi envisager un déplafonnement des cotisations, une augmentation de la contribution dépendance, un doublement de l'impôt de solidarité, une augmentation de moitié des recettes de retenue à la source sur les intérêts ou encore une augmentation de la taxe d'abonnement.

Afin de favoriser le prolongement de la vie active, la CSL a plaidé pour l'instauration d'une retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle.

Dans ce cadre, la CSL a souligné l'importance de procéder à des embauches compensatoires afin d'éviter un surcroît de tâches pour ceux qui réduisent leur temps de travail et leurs collègues, d'une part, et de rééquilibrer la structure d'âge du personnel de l'entreprise, d'autre part. Notre Chambre a également fait une proposition concrète de modification du Code du travail pour une meilleure protection lors des licenciements économiques qui bénéficierait aussi aux salariés âgés.

La CSL a, en outre, proposé une série de mesures pour éviter de pénaliser trop lourdement les personnes qui ont eu des carrières d'assurances interrompues ou débutées tardivement, dues à des études longues ou pour des raisons familiales.

Les revendications de la CSL sur les amendements

Le projet de loi présenté par le Gouvernement a fait l'objet d'amendements parlementaires en novembre 2012. Or, ces derniers n'ont pas donné satisfaction à la CSL.

Si le texte parlementaire prévoit une augmentation progressive des majorations forfaitaires de 23,5% à 28,0% (au lieu de 23,5 à 26,0% dans le projet de loi initial), cette disposition ne compense pas le noyau dur du projet gouvernemental, à savoir une baisse conséquente du niveau des pensions due principalement à une réduction des majorations proportionnelles. En outre, les mesures visant la modulation, voire la suspension, de l'ajustement ainsi que la suppression de l'allocation de fin d'année sont maintenues. Par ailleurs, notre Chambre déplore les dégradations supplémentaires que les amendements apportent au projet de loi, telles que l'exclusion des périodes d'assurances continues et facultatives pour le calcul des majorations proportionnelles échelonnées ainsi que la non-prise en considération de l'évolution des salaires des années 2010 et 2011 dans le cadre de l'ajustement.

En conséquence, la CSL dénonce, dans son avis du 9 novembre 2012, les insuffisances persistantes ainsi que les nouvelles dégradations apportées dans le cadre de la réforme des pensions, et maintient son désaccord avec le projet de loi tel que modifié par les amendements parlementaires.

1.2.8. Gouvernance économique européenne

AVIS I/41/2012

L'objectif du traité

La Chambre des députés est appelée à se prononcer sur le projet de loi portant approbation du **traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire** (TSCG). Or, ce traité budgétaire européen, signé à Bruxelles le 2 mars 2012 par 25 des 27 États membres de l'UE (le Royaume-Uni et la République tchèque ont choisi de ne pas y adhérer) et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 dans les États l'ayant ratifié, aura des répercussions considérables sur les politiques budgétaires des différents pays et, en conséquence, sur les politiques publiques qu'ils voudront mener.

Ce traité a pour objectif affiché le renforcement et l'amélioration de la coordination et de la gouvernance économiques au sein de l'UE, et plus particulièrement de la zone euro. Mais concrètement, il instaure une plus grande discipline budgétaire qui se traduit par la mise en place d'une règle d'équilibre structurelle du solde budgétaire.

Par ailleurs, la Chambre des salariés en appelle aux dirigeants nationaux et européens pour que des politiques et des normes juridiques contraignantes en matière sociale, non subordonnées aux critères de compétitivité, soient ancrées dans les traités de l'UE.

Les observations de la CSL

Un carcan budgétaire

La principale disposition du traité impose un quasi-équilibre des finances publiques (limite inférieure de déficit structurel de 0,5% du PIB), alors qu'il n'y a aucune justification économique à cela. Un autre problème est que le solde structurel qui sera pris comme référence peut être calculé de différentes manières et aboutir à des résultats variables.

Un déficit démocratique

Les États devront inscrire la règle d'équilibre budgétaire et le mécanisme de correction automatique dans leur constitution (ou dans un autre dispositif législatif contraignant et permanent). Ils devront également mettre en place des institutions indépendantes chargées de vérifier le respect de cette règle et de la trajectoire d'ajustement. La Cour de justice de l'UE pourra en dernier ressort appliquer des sanctions aux États en cas de non respect de leurs engagements. Ceci pose évidemment de graves questions sur un recul de la démocratie et du pouvoir souverain des parlements nationaux de voter librement le budget ; et cela couplé à une montée en puissance d'organes technocratiques non élus. Du reste, l'élaboration du traité s'est faite sans la participation du Parlement européen et sans l'implication des parlements nationaux et des partenaires sociaux au niveau européen et national.

L'austérité à perpétuité

Un pays soumis à une procédure de déficit excessif devra soumettre son budget et un programme de réformes structurelles à la Commission et au Conseil, qui devront l'approuver et en suivre la mise en place. C'est un formidable moyen d'imposer aux peuples des mesures d'austérité alors que leurs économies auraient besoin de politiques de relance de la croissance et de lutte contre le chômage. Les politiques économiques pro-cycliques automatiques qui sont promises dans le traité auront pour résultat une aggravation de la crise.

La CSL ne s'oppose pas à la mise en place d'une gouvernance économique au niveau de l'UE, mais elle refuse qu'elle s'opère dans le cadre d'un carcan strict mettant en danger le modèle social européen. **En conséquence, la CSL ne peut pas acquiescer aux dispositions du traité budgétaire.**

Les revendications de la CSL

Une résolution pour l'Europe sociale

Notre Chambre considère que l'UE serait plus avisée de prendre des dispositions pour protéger la croissance, lutter contre le chômage et renforcer les droits sociaux. Elle souhaite lancer un appel aux responsables politiques luxembourgeois et européens afin qu'ils œuvrent pour l'inscription dans les traités de l'UE, pour leur donner une valeur prépondérante, de normes juridiques contraignantes en matière sociale, non subordonnées aux critères de compétitivité.

Pour la Chambre des salariés, la dimension sociale de l'Union européenne devrait inclure les principes suivants :

- **La protection et l'amélioration des droits des salariés**

La protection des droits sociaux doit primer sur la réalisation sans compromis d'un marché intérieur qui serait basé uniquement sur la libre concurrence et la compétitivité. La CSL, joignant sa voix à celle de la Confédération européenne des syndicats (CES), demande à l'UE de se concentrer sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, un véritable dialogue social, les droits syndicaux et autres droits humains, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi que sur une politique industrielle favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable.

- **Le modèle social européen et le rôle des partenaires sociaux**

La participation effective des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne et les plans nationaux de réforme est indispensable. Le poids des éventuels efforts doit être réparti selon la capacité distributive de chacun et non pas être supporté par les seuls travailleurs et leurs familles. Le droit aux négociations collectives des salaires et des conditions de travail ne doit en aucun cas être subordonné à des critères de compétitivité.

- **Une justice économique et sociale**

Des normes strictes de réglementation du secteur financier doivent pouvoir s'imposer en Europe. Il faut également que des politiques d'investissement en faveur de l'industrie, à même de relever les défis économiques et environnementaux, puissent être menées. L'UE doit également encourager une fiscalité redistributive et progressive sur les revenus et la fortune.

- **Des emplois de qualité et des salaires décents**

L'UE doit pouvoir garantir à ses citoyens l'accès à un emploi et à un salaire décents ; ce qui permettra de contribuer au renforcement de la demande intérieure et donc à la croissance. Elle doit ainsi prendre des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires, lutter contre les abus en matière de contrats à temps partiel, temporaires ou à durée déterminée. La mise en œuvre des politiques européennes doit aussi mettre fin à l'écart salarial entre femmes et hommes.

- **Des critères de convergence sociale**

Il serait également nécessaire d'établir des critères de convergence sociale, fixant par exemple des objectifs en matière d'emploi, de pauvreté ou d'égalité des chances, avec des sanctions comparables à celles infligées en cas de non respect des règles liées aux déficits budgétaires.

1.2.9. Les heures d'ouverture des commerces de détails

AVIS I/18/2012

La CSL se prononce contre la prolongation des heures d'ouverture des commerces de détail

Lors de son Assemblée plénière du 27 mars 2012, la Chambre des salariés, sous la présidence de Jean-Claude Reding, s'est opposé au projet de loi modifiant les heures d'ouverture des commerces de détail les samedis et veilles de jours fériés.

Ce projet de loi augmente de 18 heures à 19 heures l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux, sans aucune compensation pour les salariés concernés par cette mesure. Il fait suite à une période probatoire au cours de laquelle une dérogation temporaire permettait à tous les commerçants du pays d'ouvrir leurs magasins jusqu'à 20 heures – au lieu de 18 heures – les samedis et certaines veilles des jours fériés.

Un projet sans considérations sociales...

Dans son avis, la Chambre des salariés met en exergue le fait que l'argument phare avancé par les auteurs du projet pour justifier les modifications au niveau des heures d'ouverture est celui de la compétitivité des commerçants luxembourgeois par rapport à leurs concurrents à l'étranger.

En l'absence de réglementation européenne au niveau des heures d'ouverture des magasins en Europe, ici encore, on assiste à un nivellement vers le bas, c'est-à-dire une libéralisation totale des heures d'ouverture au détriment des considérations sociales et de la vie familiale des salariés concernés. Une fois de plus, l'Europe sociale fait défaut. Dans ce contexte précis, le Luxembourg, au vu de sa situation géographique spécifique, est particulièrement concerné.

... justifié par des chiffres triés sur le volet tenus secret

Or, la CSL dénonce fortement le manque de transparence entourant ce projet de loi. À plusieurs endroits, on peut lire que ce projet s'appuie

sur diverses évaluations, sans que ces études ou analyses ne soient fournies ou au moins suffisamment référencées pour pouvoir les consulter.

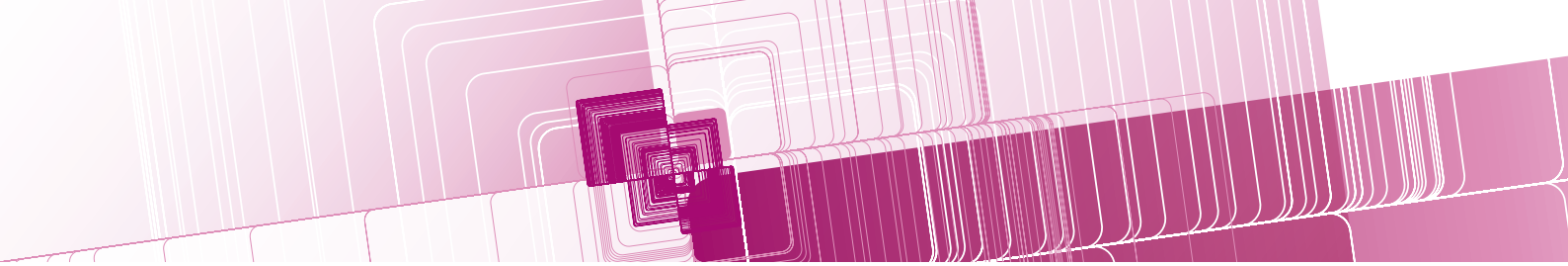
Les quelques arguments chiffrés avancés sont en effet très lacunaires et ne permettent pas d'obtenir une vue d'ensemble, ni de répondre aux questions suivantes :

- Le prolongement des heures d'ouverture constitue-t-il vraiment une demande des consommateurs ?
- Quel a été l'impact du régime dérogatoire actuel sur le chiffre d'affaires du secteur du commerce ? Quel a été l'impact pour les petites et moyennes entreprises ? Quel a été l'impact pour les grands centres commerciaux ?
- Combien de et quels magasins (en termes d'emploi, de chiffre d'affaires, de la situation géographique, etc.) ont profité du régime dérogatoire actuel ?
- Est-ce que certains magasins bénéficient de ce régime au détriment d'autres ?
- Quel a été l'impact du régime dérogatoire sur le nombre d'emplois dans le secteur du commerce ?
- Quel a été l'impact sur les conditions de travail des salariés concernés ? Sur leur vie familiale ?

Si l'ouverture les samedis et les veilles des jours fériés légaux était tellement rentable pour les magasins, la rémunération juste et conséquente des salariés concernés ne devrait pas poser de problème, mais en être, au contraire, la conséquence logique.

Ne pas laisser pour compte les salariés

Il convient de ne pas oublier que si les magasins ferment à 19 heures, cela veut dire que les derniers clients se présentent à la caisse à ce moment-là, les salariés n'ont donc pas terminé leur travail à 19 heures. Beaucoup de salariés ont de longs temps de trajets à faire et ne rentrent chez eux que vers 21 heures. Ce rythme les coupe de toute vie sociale le week-end.



N'oublions pas non plus que pour les salariés-parents, faire garder leurs enfants dans la soirée, surtout un samedi, peut s'avérer très problématique et onéreux.

Afin de protéger les intérêts des salariés, dont nombreux sont ceux qui ne bénéficient pas de convention collective du travail, le Gouvernement aurait dû insister sur la nécessité de la conclusion d'un accord interprofessionnel prévoyant une compensation financière conséquente pour les salariés concernés et le caractère volontaire de la prestation d'heures de travail le samedi ou la veille d'un jour férié légal après 18 heures.

En dehors de l'existence d'un tel accord à déclarer d'obligation générale, le texte de loi devrait imposer des compensations financières mini-

males à l'instar de ce qui existe actuellement pour les heures supplémentaires, le travail de dimanche ou lors d'un jour férié légal.

Désapprobation du projet en sa teneur actuelle

Quant au principe, la CSL se prononce donc contre la libéralisation des heures d'ouverture des magasins et contre le prolongement des heures d'ouverture tel que prévu par le projet de loi afin de protéger les conditions de travail et la vie familiale des salariés concernés.

À titre subsidiaire, la CSL demande des compensations financières conséquentes pour les salariés concernés afin de dédommager au moins la perte de qualité de vie subie par ces personnes.

1.2.10. Mesures en faveur de l'emploi des jeunes

AVIS I/69/2012

Lors de son assemblée plénière du 19 décembre 2012, la CSL a approuvé le projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail, tout en formulant quelques remarques.

Ce projet de loi a pour objet d'établir un plan d'action pour la jeunesse ci-après « Garantie jeune ».

Ce plan d'action pour la jeunesse fait suite au plan d'urgence mis en place par la loi du 11 novembre 2009 pour atténuer les effets éventuels de la crise économique sur le chômage des jeunes.

Ce plan d'urgence a créé d'une part un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) conclu dans le cadre d'une procédure allégée. D'autre part, il a étendu le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE), jusque-là réservés aux jeunes sans diplôme, à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements, notamment une revalorisation de la rémunération et l'introduction d'une prime à l'embauche.

Ces mesures avaient initialement une durée d'application limitée au 31 décembre 2010. Elles ont été prolongées une première fois par une

loi du 17 décembre 2010 jusqu'au 31 décembre 2011, puis par une loi du 16 décembre 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.

La remarque principale formulée par la Chambre salariale concerne les délais entourant ce projet de loi. Il est fort regrettable que ce plan « Garantie jeune », qui avait d'ores et déjà été présenté et élaboré lors du Comité permanent du travail et de l'emploi en 2012 ne se concrétise que 7 mois plus tard à travers ce projet de loi. Ce retard empêche qu'il puisse prendre le relais du plan d'urgence expirant au 31 décembre 2012.

Il est à craindre dès lors que les services de l'ADEM attendent l'entrée en vigueur du nouveau dispositif pour proposer la conclusion de CAE et CIE, ce qui laissera le sort de certains jeunes en suspens pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

Une solution pourrait être que pour les CAE ou CIE conclus entre le 1^{er} janvier 2013 et l'entrée en vigueur du plan « Garantie jeune », les jeunes concernés bénéficient des nouvelles mesures (évaluations, certificats, rémunération notamment) dès cette entrée en vigueur et ce, à titre rétroactif, étant précisé que l'État et non les promoteurs pourrait éventuellement prendre en charge la différence de rémunération éventuelle.

Enfin, la CSL a insisté pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient effectués régulièrement, afin d'éviter tout abus aux dépens de l'embauche normale.

La priorité doit rester l'insertion immédiate des jeunes diplômés sur le marché du travail « normal ».

Aux yeux de la Chambre des salariés, ces contrats doivent en effet rester l'exception par rapport aux embauches sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Si ces emplois peuvent servir de tremplin à certains jeunes, fréquemment ceux qui ont des difficultés particulières, pour s'intégrer sur le marché du travail, ils doivent rester l'exception face au CDI, ou au moins une simple étape intermédiaire et temporaire.

Les jeunes risquent sinon d'être piégés par une succession d'emplois de courte durée et de basse qualité, qui les laissent dans une situation de vulnérabilité et d'insécurité, les empêchant de penser sereinement à l'avenir en leur bloquant l'accès à certains avantages réservés aux personnes bénéficiant d'un CDI (prêts, logement, congé parental, etc.)

Les jeunes ne doivent donc pas être confinés à ces mesures d'insertion, ni aux CDD. S'ils acceptent par exemple de se faire embaucher moyennant la conclusion d'un CIE, encore faut-il qu'ils aient par après de réelles chances de se voir proposer un CDI et non une autre mesure du même type ou un CDD.

En effet, les CDD impliquent pour les salariés concernés une précarité similaire, alors que même après de nombreuses années de service, ils ne disposent d'aucune stabilité au niveau de leur emploi et risquent d'être remerciés du jour au lendemain, ce qui les empêche tout autant de faire des projets à long terme, comme l'achat d'un logement.

Une augmentation, voire une généralisation de la précarisation d'un grand nombre de travailleurs risque par ailleurs de constituer un frein à la croissance, les ménages en situation précaire ne réalisant pas l'achat de biens de consommation durables, notamment faute de se voir accorder des crédits, mais également en raison de la constitution d'une épargne de précaution.

1.2.11. Régime d'aides pour la promotion de l'assainissement énergétique des bâtiments d'habitation existants

AVIS I/55/2012

Lors de son assemblée plénière du 7 novembre 2012, la Chambre des salariés a analysé le projet de règlement grand-ducal instituant un régime d'aides pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables dans le domaine du logement.

Ce projet a pour dessein de reconduire, pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016, le régime d'aides 2008-2012 pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables dans le domaine du logement, tel qu'il avait déjà été instauré par le règlement grand-ducal du 21 décembre 2007, qui avait été adapté par le règlement grand-ducal du 20 avril 2009.

Les adaptations qu'il propose visent les nouvelles maisons à performance énergétique

élevée, l'assainissement énergétique de maisons d'habitation existantes, les installations techniques valorisant les sources d'énergie renouvelables et les conseils en énergie.

Dans son avis, la CSL a porté un regard assez favorable sur les adaptations proposées, qui semblent cohérentes, mais suscitent néanmoins quelques remarques ponctuelles à prendre en compte.

Quant au principe, elle a toutefois fortement insisté pour voir introduites enfin quelques dispositions visant à rendre ce dispositif d'aides plus social, qui permettraient de donner accès à tout à chacun aux économies d'énergie :

- faciliter l'accès aux moyens d'aide, et cela plus spécifiquement pour les propriétaires à faible revenu et aux liquidités limitées, pour qui un préfinancement est très dissuasif : les aides devraient être octroyées sur présenta-

tion de devis. Un contrôle ultérieur de la réalisation se fera sur base des factures correspondantes acquittées ;

- échelonner les aides en fonction de critères sociaux (revenus, charge de famille) ;
- créer des prêts à taux zéro pour financer des mesures d'optimisation énergétique de leur habitation.

Parallèlement, des mesures doivent être instaurées pour renforcer le secteur du logement locatif afin d'améliorer sensiblement l'offre de logements accessibles aux ménages à revenus faibles ou moyens.

De manière plus globale, la CSL a préconisé une approche cohérente au niveau des subventions dans le domaine de l'utilisation rationnelle de

l'énergie et du recours aux sources d'énergie renouvelables et au-delà. Ces subventions sont ainsi à placer également dans une logique de stratégie industrielle. Leur réduction, voire leur suppression n'a pas seulement un impact sur les ménages ou autres bénéficiaires potentiels, mais également sur les industries qui en dépendent directement ou indirectement, laissant planer la menace de la perte d'emplois supplémentaires (cf. installations photovoltaïques).

Ensuite, il convient également de considérer la nécessité de disposer de manière fiable, autonome et abordable d'un accès à l'énergie, étant donné que celle-ci représente une part significative des coûts supportés par les ménages et de nombreuses industries.

1.2.12. Modifications du Code de la consommation

AVIS I/10/2012 et AVIS I/58/2012

Les projets de loi et de règlement grand-ducal soumis à l'avis de la Chambre des salariés opèrent des modifications du Code de la consommation sur base de la transposition en droit luxembourgeois de la directive 2011/83/UE relative aux droits des consommateurs.

Dans son avis, la Chambre des salariés déplore que par la transposition de la nouvelle directive, le consommateur luxembourgeois risque à l'avenir de se voir confronté à un arsenal juridique peu clair et difficilement compréhensible. Le Code de la consommation va considérablement perdre de sa lisibilité et de sa prévisibilité, alors qu'il convient de le lire dorénavant ensemble avec les travaux préparatoires et notamment le commentaire des articles des présents textes de loi et de règlement grand-ducal, de préférence encore en combinaison avec les différentes directives européennes.

La CSL regrette surtout le choix politique au niveau européen consistant à recourir dans le domaine du droit de la consommation à la technique de l'harmonisation maximale, par laquelle sont établies par voie de directive des règles communes qui s'appliquent dans toute l'Union européenne et qui empêchent les États membres de maintenir et d'adopter des règles nationales qui contiennent un niveau de protec-

tion du consommateur plus élevé.

La Chambre des salariés estime que la réalisation d'un marché unique n'est pas un but en soi dont la réalisation et le fonctionnement serait incompatible avec l'adoption et le maintien de règles nationales.

Se pose de l'avis de la Chambre des salariés de surcroît un problème très délicat concernant en substance la compatibilité de la technique de l'harmonisation maximale via des directives avec les principes fondamentaux issus du droit communautaire primaire.

La directive en tant que acte normatif de droit dérivé doit par définition laisser aux autorités nationales la compétence quant à la forme et aux moyens pour atteindre le résultat fixé par la directive. La directive est normalement un acte normativement incomplet, qui nécessite, pour la réalisation de l'objectif qu'il fixe, l'intervention normative des États afin de le mettre en œuvre dans leur ordre interne.

Or, la technique de l'harmonisation maximale par voie de directives empiète sur ces principes en agissant directement sur les moyens, pour lesquels les États membres ne disposent plus de latitude d'action. Ceci a nécessairement pour conséquence un bouleversement de la répartition des compétences entre les pouvoirs

et institutions communautaires et les instances et autorités nationales telle que définie dans les Traités communautaires.

Par l'effet de l'harmonisation maximale, certains États membres doivent abandonner leur règle nationale de protection du consommateur au profit d'une règle communautaire d'un niveau de protection du consommateur moins élevé. Au Luxembourg, est opéré un tel « sacrifice » par l'abrogation de la législation datant de 1987 sur le colportage, la vente ambulante, l'étalage et la sollicitation de commandes.

La Chambre des salariés y voit un changement pour certains volets potentiellement perturbateur, pour d'autres même défavorable pour les consommateurs :

- En matière de ventes de porte à porte et de sollicitations à domicile, les consommateurs risquent à l'avenir d'être d'autant plus exposés et de ce fait deviennent beaucoup plus vulnérables. En effet, se substitue à l'automatisme de l'interdiction de la vente de porte à porte, assortie de la sanction de nullité au profit du consommateur, à l'avenir une contrainte pour celui-ci de se défendre activement contre la vente de porte à porte pour pouvoir bénéficier de la protection en cause. Par le choix explicite du législateur luxembourgeois de l'opt-out, le consommateur doit prendre la précaution de

se prémunir contre un tel démarchage ou une telle sollicitation à domicile.

- Pour certaines autres pratiques commerciales, jusque-là interdites au titre de la loi modifiée de 1987, la Chambre des salariés note qu'aux vœux de la définition de « l'établissement commercial » et de son interprétation découlant du considérant 22 de la directive, les consommateurs sont dorénavant confrontés à certaines pratiques sans pouvoir invoquer une quelconque protection spécifique issue du droit de la consommation.

La Chambre des salariés déplore encore la perte d'effectivité de certaines informations précontractuelles obligatoires. En effet, comme la directive européenne régit le mécanisme du droit de rétractation, la législation luxembourgeoise a dû être adaptée dans le sens que la violation du droit du consommateur à certaines informations précontractuelles ne sera dorénavant plus assortie de la sanction d'extension de la durée de son droit de rétractation, alors que ne subsiste à l'avenir qu'une seule hypothèse d'une telle prolongation dans le cas où le professionnel a omis d'informer le consommateur quant à l'existence de son droit de rétractation.

La Chambre des salariés soumet son approbation des projets à la prise en considération des remarques formulées dans son avis.

1.2.13. Accès à l'aéroport de Luxembourg

AVIS I/40/2012

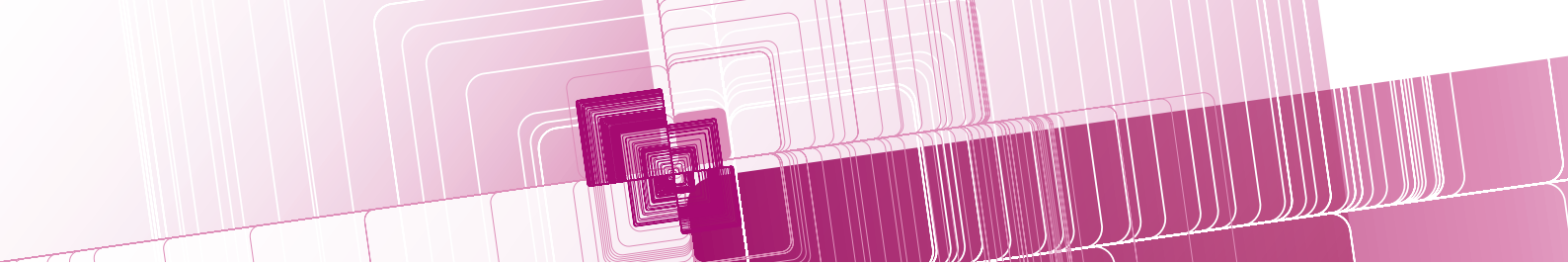
Ce projet de règlement intervient dans le cadre des activités aéroportuaires et tend à spécifier, définir, rectifier et à compléter au niveau national les normes de base communes et les mesures détaillées applicables aux conditions d'accès à l'aéroport de Luxembourg et aux contrôles de sûreté y applicables.

Si la Chambre des salariés approuve l'effort de clarification du règlement grand-ducal de 2011, elle se doit toutefois de soulever certaines questions, voire de proposer certaines améliorations d'agencement du texte proposé:

- En vertu du nouveau texte, lux-Airport signe « responsable de l'élaboration de l'ensemble

des procédures à établir en relation avec les divers titres de circulation aéroportuaires existants et les transmet ensuite pour approbation à la Police grand-ducale ainsi qu'à la Direction de l'Aviation Civile ».

La CSL soulève l'illogisme du législateur européen consistant d'une part à renforcer les mesures de sûreté et de sécurité dans les zones aéroportuaires dans le cadre de la lutte contre le terrorisme et d'autre part à brader la sécurité et la sûreté des aéroports au profit de sociétés de droit privé (lux-Airport, Securicor etc), de sociétés intérimaires et de sous-traitance dont la finalité consiste à faire des bénéfices à l'aide de main-d'œuvre bon marché et souvent peu qualifiée en promou-



vant les flux de personnes, de marchandises et de services au sein de l'Union européenne au détriment de la sécurité et de la sûreté de l'État qui constitue une mission d'intérêt général non marchandable.

La CSL désapprouve ainsi le changement envisagé par le présent projet de règlement grand-ducal dans la répartition des tâches, conférant à une société de droit privé (lux-Airport) davantage de services relevant de par nature de considérations de puissance publique pour concerner notamment la sûreté de l'aviation. Ces missions devraient, de l'avis de notre Chambre professionnelle être exclusivement réservées à la compétence régaliennne de l'État luxembourgeois et rester garanties par les services publics.

Ainsi, la Chambre des salariés s'oppose au transfert de responsabilités à lux-Airport et revendique le maintien de la phrase prévue à l'ancienne réglementation selon laquelle « Le descriptif détaillé du titre de circulation aéroportuaire fait l'objet d'un arrêté ministériel ».

En ce qui concerne l'intervention de lux-Airport, d'un commun accord avec les autres prestataires de l'aéroport, lux-Airport prend en charge l'élaboration matérielle des procédures en relation avec les divers titres de circulation aéroportuaires existants et les transmet ensuite pour contrôle et approbation explicite à la Police grand-ducale ainsi qu'à la Direction de l'Aviation Civile ».

- Notre Chambre professionnelle prend note des nouvelles formulations relatives à l'inspection-filtrage des personnes et constate que le nouveau texte - tout en continuant à préconiser la soumission au contrôle systématique des salariés travaillant à l'aéroport et des membres de l'équipage - procède à l'élimination de l'exception contenue dans l'ancien texte qui stipulait que « Les contrôles et fouilles de sûreté du personnel et des membres de l'équipage et de leurs objets peuvent cependant être effectués par sondage en tenant compte des évaluations de risque effectuées à cet effet ».

En vertu du nouveau texte, « l'inspection-filtrage des personnes autres que les passagers ainsi que des objets qu'elles transportent doit être réalisée de la même façon que celle des passagers et de leurs bagages de cabine ».

De l'avis de la CSL, les personnes travaillant habituellement à l'aéroport de Luxembourg, possédant un titre de circulation, devraient pouvoir bénéficier d'une exemption aux contrôles de sûreté à l'entrée des différentes zones de sûreté, afin de pouvoir accomplir leurs missions sans trop de perturbations ni trop de pertes inutiles de temps, des contrôles de nature sporadique devant rester possibles à leur égard.

Finalement notre Chambre professionnelle se doit de réitérer certaines de ses remarques ponctuelles, émises en date du 11 août 2011 lors de l'examen du précédent règlement grand-ducal et qui restent toujours d'actualité :

- Concernant la **durée de validité du titre de circulation aéroportuaire**, notre Chambre professionnelle demande une extension de ladite durée de 5 à 10 ans, ce qui éviterait aux personnes concernées de devoir réitérer à courte échéance l'ensemble des formalités et démarches requises. Si, par impossible, une telle extension de la durée de validité ne devait pas être retenue par le législateur, notre Chambre revendique au moins un **allègement au niveau de la procédure de prolongation et de renouvellement de l'autorisation d'accès** pour laquelle un automatisme devra être instauré.
- Notre Chambre revendique impérativement l'instauration d'un dispositif réglementaire consacrant explicitement une **dispense de travail** au profit des personnes concernées en vue de leur participation aux **cours SATP et SATP refresher**.
- La Chambre des salariés émet des réserves quant à la notion et à la procédure de **vérification des antécédents**. Elle s'oppose à l'étendue des investigations telles que projetées par le libellé de ladite procédure de vérification des antécédents. En effet, de l'avis de la Chambre des salariés, se pose la question de savoir si l'objectif de sûreté poursuivi justifie une telle atteinte à la vie privée des personnes visées pour ce qui concerne notamment toute sorte d'information administrative recherchée et plus particulièrement les investigations poussées sur les éventuelles lacunes du curriculum vitae au cours des cinq dernières années précédant la demande de délivrance d'une autorisation d'accès à l'aéroport de Luxembourg.

- En ce qui concerne la **composition de la commission spéciale d'accès à l'aéroport**, la Chambre des salariés exige le rajout d'un représentant du ministère de la Justice ainsi que d'un représentant de la Chambre des salariés. Notre Chambre estime également utile de permettre via le futur texte de règlement grand-ducal la présence d'un membre de la structure de représentation des salariés (délégation du personnel, membre du comité mixte) en vue de **l'assistance** de l'intéressé lors de sa comparution devant la CSAA.
- Finalement la Chambre des salariés soulève des **problèmes de mise en œuvre pratique** du système règlementant l'accès à l'aéroport. Notre Chambre professionnelle revendique la prise en considération explicite à travers le présent texte de la **situation des salariés** occupés dans l'enceinte aéroportuaire et demande plus particulièrement pour les salariés de l'aéroport un mécanisme spécifique en ce qui concerne le contrôle qui leur est appliqué au cours de la journée de travail. Ces salariés devraient, de l'avis de la CSL, faire partie de la liste des personnes pouvant bénéficier d'une exemption aux contrôles de sûreté à l'entrée des différentes zones de sûreté. Ces salariés pourront dès lors accomplir leurs missions sans trop de perturbations ni trop de pertes inutiles de temps, des contrôles de nature sporadique restant possibles à leur égard.

En ce qui concerne l'accès à l'aéroport **d'autres catégories de personnes** (qui ne sont pas des salariés), **dont notamment le personnel technique**, au service duquel il est souvent fait appel de manière temporaire, et dont les personnes concernées disposent en pratique d'un laissez-passer journalier pour la durée de leur intervention, il conviendrait, de l'avis de la Chambre des salariés, de leur appliquer un régime spécifique en termes d'accompagnement, alors que ces personnes ne sauraient être minutieusement encadrées tout au long de la journée de mission pour l'ensemble de leurs gestes. En effet, la disposition en vertu de laquelle d'après le présent texte « Le titulaire d'un laissez-passer journalier est accompagné « côté piste », lors de l'entrée dans les zones de sûreté à accès réglementé ou parties critiques et pendant tout le séjour à l'intérieur des mêmes zones, par une personne titulaire d'un titre de circulation aéroportuaire y donnant droit » risque d'être impraticable et comporte par ailleurs une charge excessive en termes de responsabilité pour la personne accompagnatrice.

Afin de parer à ces obstacles, la CSL revendique l'adjonction formelle dans le texte final du règlement grand-ducal de dispositions reflétant l'obligation à charge de l'employeur de permettre à ses salariés d'exécuter effectivement et utilement cette mission d'accompagnement, les mettant explicitement à l'abri de sanctions et de représailles, lorsqu'ils sont contraints de justifier un refus de travail par la priorité liée à l'obligation d'accompagnement.

1.2.14. Litiges de consommation

AVIS I/11/2012

La Chambre des salariés se prononce au sujet d'une directive communautaire instituant un cadre harmonisé pour le règlement extrajudiciaire des litiges de consommation (REL) et concernant un règlement communautaire relatif à la création d'une plateforme européenne de règlement en ligne des litiges de consommation (RLL).

En vertu de ces textes, le REL couvrira dorénavant tout le territoire de l'Union et soumet à un organe extrajudiciaire tout litige de nature contractuelle entre un consommateur européen et un professionnel. À cette fin, tous les organes extrajudiciaires dans l'Union devront respecter des critères qualitatifs de base, notamment les principes de compétence, d'impartialité, de transparence, d'efficacité et d'équité. En vue de régler directement en ligne tout litige de nature contractuelle, les consommateurs et les professionnels peuvent recourir à une plateforme de RLL, sous forme de site web interactif et convivial faisant fonction de guichet unique accessible gratuitement dans toutes les langues officielles de l'Union.

La Chambre des salariés salue l'objectif général recherché par cette initiative législative européenne, destinée à créer un cadre juridique cohérent et complet applicable aux organes extrajudiciaires existant dans les différents États membres, de même que l'instauration d'une plateforme électronique européenne facilitant l'interaction et l'échange entre les différents organes nationaux de règlement extrajudiciaire des litiges entre un consommateur et un professionnel.

Néanmoins, la CSL soulève quelques remarques ponctuelles ayant notamment trait à la consécration explicite de certaines mesures particulièrement protectrices des consommateurs.

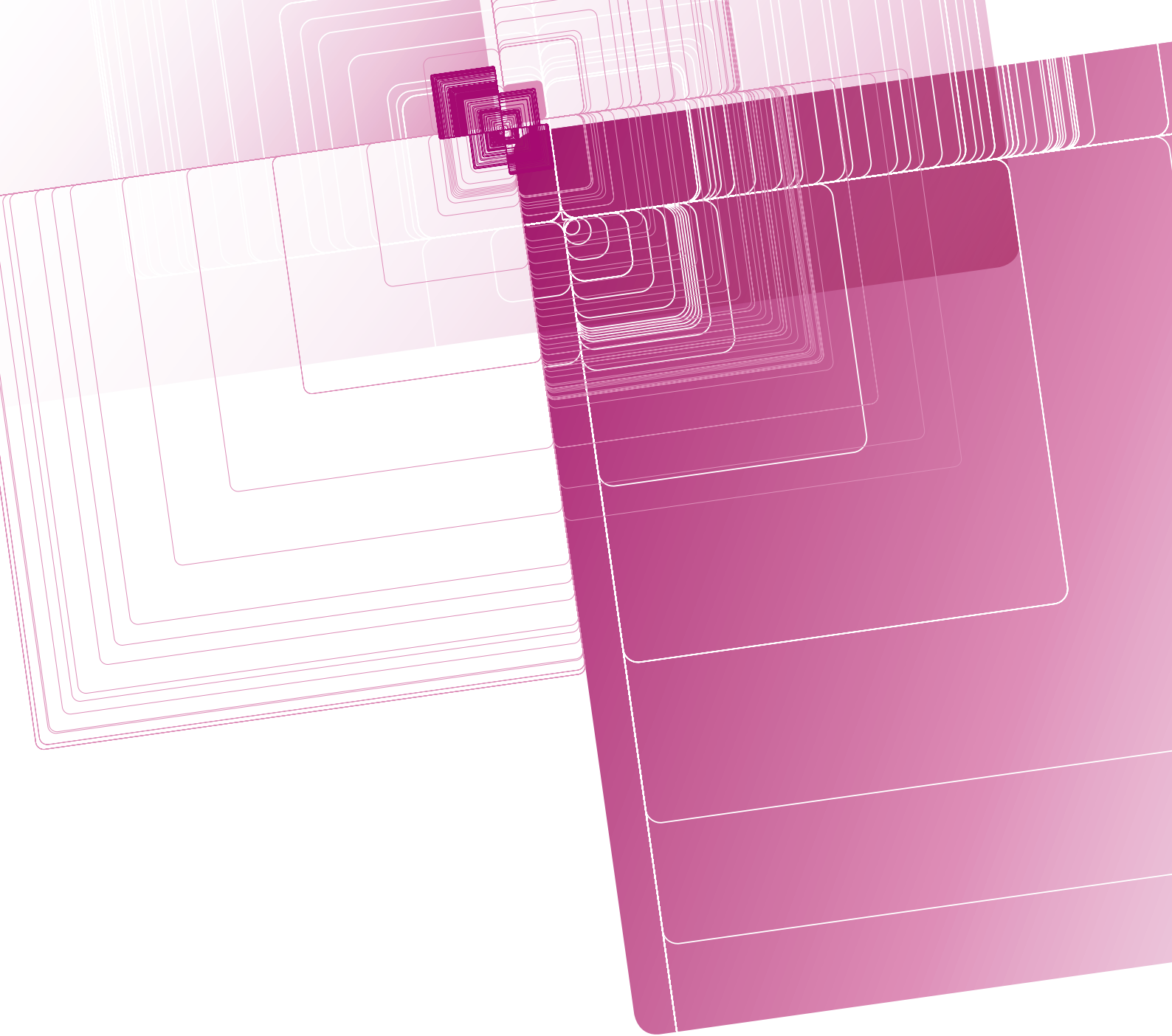
Bien que la proposition de directive REL stipule qu'elle s'applique sans préjudice de diverses autres normes communautaires de référence, la Chambre des salariés sollicite d'ancrer expressément dans le texte final de ladite directive :

- qu'elle s'applique au règlement extrajudiciaire des litiges de consommation pour autant qu'il s'agisse de droits et obligations dont les parties peuvent disposer en vertu de la législation pertinente applicable,
- pour les litiges transfrontaliers, le principe de primauté des dispositions impératives en ce qui concerne notamment la protection du consommateur en vertu de la loi du pays de sa résidence et de la loi de l'État d'établissement de l'organe de règlement extrajudiciaire des litiges,
- l'extension à tout type de règlement extrajudiciaire de litiges de la possibilité concernant le caractère exécutoire de la solution du litige par le mécanisme de l'homologation judiciaire des accords trouvés entre parties,
- le système relatif à l'effet suspensif du cours de la prescription pendant la procédure extrajudiciaire.

La Chambre des salariés soutient encore les préoccupations d'associations de consommateurs, qui se soucient notamment des difficultés pratiques de mise en œuvre du nouveau dispositif et de ses implications, voire répartitions financières.

Elle pose également la question du choix quant à l'opportunité de créer, voire de déterminer une instance unique et exclusive de régulation extrajudiciaire des conflits contractuels entre professionnels et consommateurs, instance rassemblant le cas échéant, les attributions, compétences et moyens des autres organes sectoriels existants.





2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES ET NATIONAUX

2.1. Panorama social au Luxembourg 2012

Au cours de l'année 2012, la Chambre des salariés a continué à porter une attention particulière à l'évolution de la situation sociale du pays. En effet, après une première édition du Panorama social dans la série Dialogue en 2011, la Chambre des salariés s'est attachée en 2012 à actualiser et compléter les informations contenues dans cette publication.

Le Panorama social repose principalement sur la présentation d'indicateurs généraux concernant plusieurs grandes thématiques, complétés par des données statistiques plus détaillées pour insister sur certains phénomènes qui semblent plus préoccupants et que les statistiques trop globales peinent à mettre en évidence.

Grâce à un cycle d'actualisation annuel, le Panorama permet non seulement de compléter d'autres publications de la Chambre des salariés, mais également de sonder la situation sociale actuelle du pays et d'évaluer de façon pertinente et rapide l'impact que peuvent avoir les politiques macroéconomiques, notamment celles menées afin de préserver la « compétitivité » du pays, sur les conditions de vie des personnes travaillant au Luxembourg.

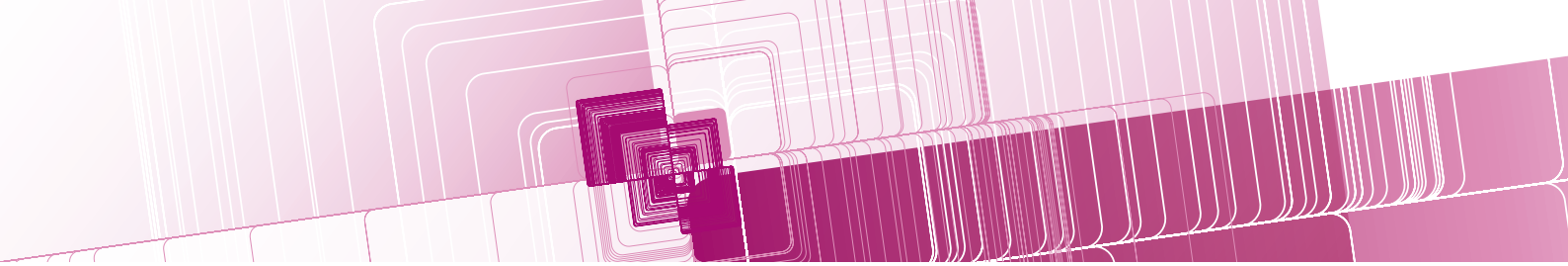
Une fois n'étant pas coutume, la Chambre des salariés se voit à nouveau contrainte à pointer du doigt la dégradation des conditions de vie et de travail des salariés du pays. En effet, et malgré d'excellentes performances économiques en ces temps de crise conjoncturelle européenne, la santé sociale du Luxembourg ne cesse de se détériorer.

Tout d'abord, force est de constater que les inégalités entre les différentes catégories de personnes ne cessent de se creuser, que ce soit du point de vue des salaires ou des revenus en général, les individus les plus aisés parviennent à s'en sortir de mieux en mieux, tandis que les plus défavorisés peinent de plus en plus à maintenir des conditions de vie correctes. Deux phénomènes sont à l'origine de cette situation : d'une part, une rémunération plus importante du capital que du travail en ce qui concerne la répartition de la valeur ajoutée et, d'autre part, une imposition des revenus qui en arrive à être dégressive.

Si la pauvreté monétaire reste un phénomène encore relativement marginal au Luxembourg comparativement à d'autres pays européens, il apparaît que le taux de risque de pauvreté a fortement progressé au cours des vingt dernières années et cela surtout au détriment des catégories de personnes déjà très vulnérables, comme par exemple les familles monoparentales. Pour les personnes déjà touchées par la pauvreté, la situation commence à devenir inquiétante, avec un taux de persistance de la pauvreté d'environ 50%.

Ce développement de la pauvreté au Luxembourg n'est pas sans lien avec le développement du chômage dans le pays. Si en comparaison européenne le Luxembourg fait figure de bon élève, les indicateurs globaux du chômage cachent une situation qui est tout sauf favorable. En effet, le pays connaît par exemple un taux de chômage des jeunes qui est trois fois plus élevé que celui des adultes, signe que les jeunes demandeurs d'emploi peinent à trouver leur place sur le marché du travail luxembourgeois, cela malgré les dispositions gouvernementales décidées en faveur de leur intégration. De plus, on constate une hausse de la durée du chômage qui touche principalement les travailleurs les plus âgés et ceux qui ont les niveaux de formation les plus faibles.

De façon quelque peu paradoxale, le marché de l'emploi semble pourtant bien se porter. Si le taux d'emploi de la population luxembourgeoise ne se situe que dans la moyenne européenne, une décomposition selon différentes catégories permet d'observer, selon les cas, soit les meilleures, soit les pires performances au niveau de l'UE-15 : le taux d'emploi des 25-54 est parmi les plus élevés, tandis que pour les travailleurs âgés (55-64 ans), il est parmi les plus faibles. Si l'on intègre les frontaliers dans le calcul des indicateurs concernant l'emploi au Luxembourg, on obtient un taux d'emploi qui dépasse largement les 100%, situation inégalée en Europe. Malgré ce dynamisme de l'emploi au Luxembourg, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de s'accroître, touchant tout particulièrement les travailleurs âgés et peu formés.



Au cours des dernières années, de nombreux pays européens ont engagé des réformes visant à maintenir pendant plus longtemps les travailleurs âgés sur le marché du travail. Or, ces réformes ne peuvent être crédibles que s'il existe effectivement des postes pour cette catégorie de personnes. Force est pourtant de constater que ce sont les travailleurs âgés qui ont le plus de mal à se réintégrer sur le marché du travail en cas d'épisode de chômage. Pour ceux qui ont la chance de pouvoir encore travailler en attendant l'âge de la retraite, il faut prévoir des conditions de travail adaptées à leur situation physique et psychique particulière. Ainsi, il est nécessaire que les entreprises et les pouvoirs publics fournissent un effort tout particulier concernant l'accès à la formation, ainsi que l'adaptation des conditions et du temps de travail concernant cette catégorie de salariés.

Les conditions de travail et de vie de la population forment la dernière partie du Panorama social. Si les formes atypiques d'emploi (travail à temps partiel, travail de nuit, etc.) sont encore

peu développées au Luxembourg, on constate qu'elles ont connu un fort développement au cours des dernières années, de même que le nombre de personnes contraintes de cumuler deux emplois afin de pouvoir subvenir à leurs besoins. De façon plus inquiétante, on constate l'émergence du phénomène des travailleurs pauvres au Luxembourg, où 10% des travailleurs sont confrontés au risque de pauvreté.

Si les performances économiques du Luxembourg peuvent faire bon nombre d'envieux au niveau européen, on ne peut ignorer le fait que celles-ci ne se répercutent pas de façon favorable sur la situation sociale du pays. Si la compétitivité reste le centre des débats économiques, il convient de ne pas d'oublier que celle-ci n'implique pas automatiquement une amélioration de la situation sociale du pays. Cette priorité donnée au développement économique risque donc de nuire à la cohésion sociale du Grand-Duché, ce qui, à son tour, ne restera certainement pas sans répercussion négative sur les performances économiques futures du pays.

2.2. Proposition de texte d'une loi sur l'enseignement secondaire

La Chambre des salariés émet ses plus vives réserves quant à proposition de texte d'une loi sur l'enseignement secondaire.

La CSL se doit d'insister qu'avant toute chose la réforme de l'enseignement secondaire a l'obligation de respecter le principe selon lequel tout changement considérable du système d'enseignement nécessite de prendre en compte les réalités et les enjeux sociétaux. À l'heure actuelle une analyse détaillée, appuyée par des statistiques valides, relevant les points forts et les faiblesses de notre système d'enseignement par rapport aux tendances sociétales n'est pas rendue publique. Il s'avère donc difficile, voire impossible, pour notre Chambre professionnelle d'identifier et d'évaluer si les dispositions prévues dans le texte proposé sont d'une part la réponse adéquate pour atteindre les objectifs visés par la réforme et d'autre part si elles remédient aux défis actuels et futurs de notre société.

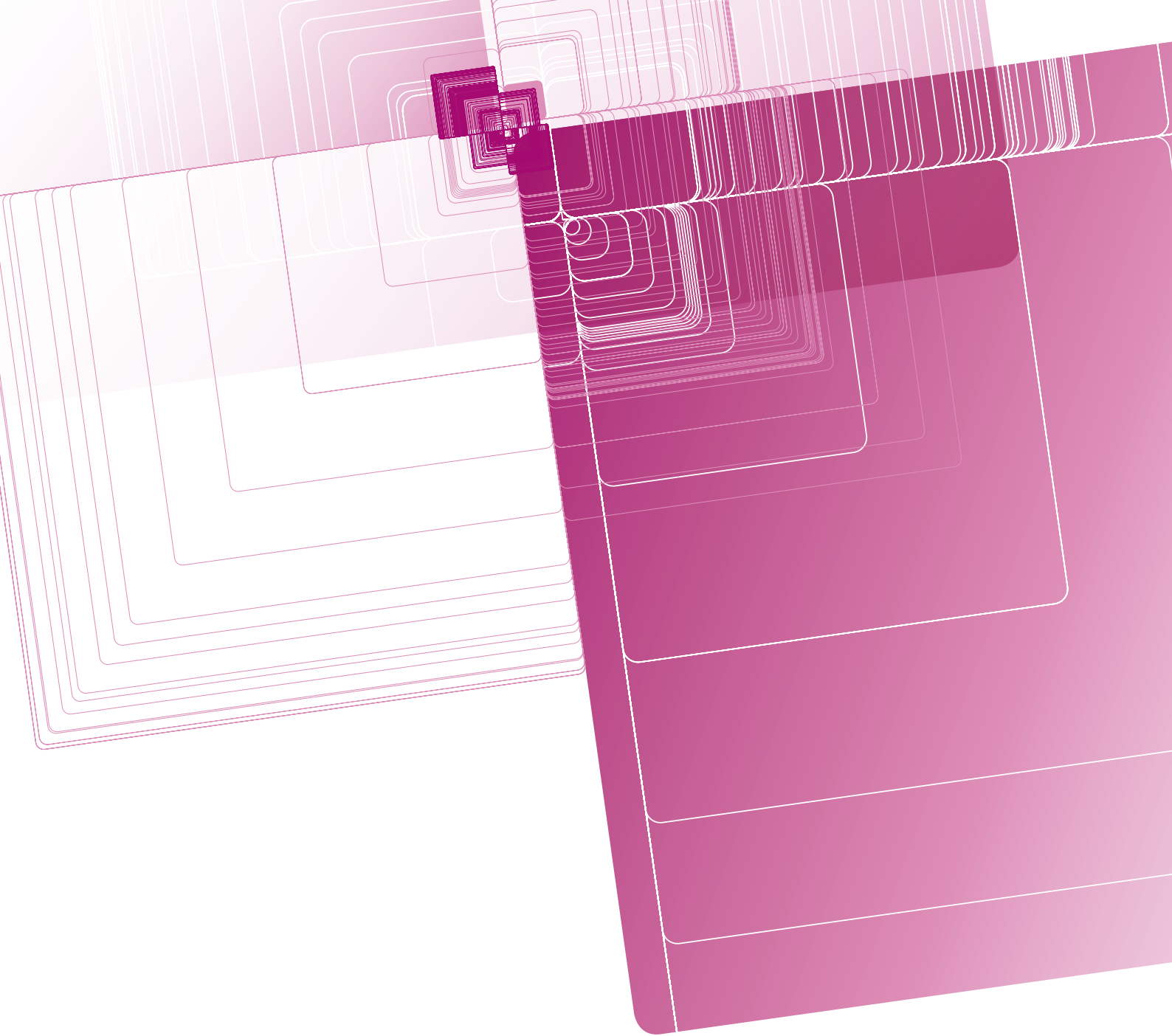
Une réorientation de l'enseignement secondaire n'implique pas seulement des changements structurels mais également, et surtout, des changements relevant des moyens à mettre en œuvre pour garantir sa faisabilité et sa viabilité. Or, la définition d'un cadre d'apprentissage structuré au sein duquel sont précisés entre autres les contenus, les méthodes et les processus d'apprentissage ainsi que les répercussions sur les tâches et les obligations des parties prenantes de l'École ainsi que sur les politiques de l'enseignement fondamental et l'enseignement supérieur font défaut dans la proposition de texte.

La CSL exige à ce que soient élargies les mesures actuelles de remédiation par des dispositifs pédagogiques innovants et ce aux dépens de l'instauration de classes « spéciales » de niveau saphant. Leur rôle doit consister non seulement à aider les élèves en difficulté à combler leurs lacunes scolaires mais surtout leur transmettre le goût d'apprendre et les aider à prendre confiance.



Avoir le droit de participer à la vie sociétale n'est pas équivalent à le faire dans la pratique, ni d'ailleurs à être en mesure de le faire à pied égal avec d'autres. Citoyenneté active et enseignement sont étroitement liés : il importe à la CSL que la finalité de l'enseignement secondaire ne se limite pas à amener les élèves à

prendre leur place dans la société mais qu'elle doit se traduire par l'acquisition de capacités opérationnelles des élèves, de façon aussi égalitaire que possible, afin qu'eux-mêmes soient en mesure de s'approprier leur propre projet d'avenir.



3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. La CSL fête les 40 ans de formation pour adultes

3.1.1. La séance académique

**Une séance académique sous le thème
« Acquérir une formation, la parfaire ou
se reconvertir : les enjeux de la formation
continue »**

Printemps 2012, pour clôturer les festivités du 40^e anniversaire du Luxembourg Lifelong Learning Center, la Chambre des salariés a organisé une séance académique couplée à la traditionnelle remise des diplômes universitaires au Tramsschapp à Luxembourg-Limpertsberg.

Cette manifestation a été rehaussée par la présence de la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux-Stehres, et de Charles Kleiber, ancien secrétaire d'État suisse à l'Éducation et à la Recherche. Ce dernier a tenu une conférence sur l'évolution de la connaissance collective et les conséquences qui en découlent.

Le président de la CSL, Jean-Claude Reding, a souhaité la bienvenue aux invités et a rappelé à cette occasion les grands objectifs de la stratégie EUROPE 2020. Cette dernière prévoit que 40% des jeunes devraient détenir d'ici là un diplôme d'enseignement supérieur. Actuellement, le pourcentage de titulaires de diplômes

tertiaires est de 35% au sein de la population luxembourgeoise. Pour la tranche d'âge entre 25 et 34 ans, ce taux dépasse même les 40% visée par l'objectif EUROPE 2020. Mais le président demande de rester vigilants. «Le fait d'avoir atteint un objectif ne doit mener ni à une attitude passive ni à la non action, mais doit être considéré comme un encouragement à faire progresser les démarches dans le domaine de l'éducation».

C'est dans le cadre de la stratégie EUROPE 2020 que l'action du Luxembourg Lifelong Learning Center prend toute son importance. Les nombreuses formations de niveau universitaire du LLLC permettent d'augmenter sensiblement le nombre de diplômés et par là les chances de promotion professionnelle et d'épanouissement personnel.



L'équipe du LLLC a ensuite retracé la formidable aventure des 40 ans de formation continue à la Chambre des salariés.

Par la suite, Charles Kleiber, a plaidé dans son exposé sur l'importance de la connaissance dans notre société.

Son analyse partiellement critique envers la société et pessimiste mais aussi prévoyante et juste sur l'évolution des connaissances, a abouti sur la thèse que nous nous trouvons à l'aurore d'une nouvelle époque de l'intelligence collective. Il existerait une vraie industrie de la connaissance, telle que l'Internet. Cependant Charles Kleiber défend, aussi dans son discours, l'importance d'une démarche interdisciplinaire aux niveaux des sciences.

Pour terminer la partie officielle de la séance, la ministre Mady Delvaux-Stehres, marraine de la promotion 2012 des diplômés universitaires du LLLC, a remis conjointement avec Jean-Claude Reding, plus de 70 diplômes aux lauréats présents à la soirée.

La réception qui s'en est suivie a été accompagnée par le quartet de jazz « Greg Lamy ».



3.2. Statistiques sur la formation professionnelle pour l'année scolaire 2011/2012 et plus

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

La Chambre des salariés par le biais de son Luxembourg Lifelong Learning Center est, comme les autres chambres professionnelles, un des porteurs essentiels de l'apprentissage. La responsabilité du LLLC est engagée à différentes phases du processus de formation professionnelle, dont notamment dans l'élaboration et l'exécution des programmes de formation ainsi que lors de l'évaluation et de la certification des candidats. Ensemble avec les chambres patronales compétentes le LLLC accorde le droit de former aux entreprises après avoir vérifié si ces dernières remplissent les conditions et modalités légalement arrêtées pour pouvoir accueillir un apprenti.

Cette mission comprend :

- l'analyse et la définition des besoins en formation,
- l'orientation et l'information en matière de formation,

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

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

Au courant de l'année 2012, la CSL a été saisie avec 3 projets de règlement grand-ducal ayant trait à la formation professionnelle. Plus précisément les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'HORECA, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur santé et social, la liste des métiers et professions sujettes à être organisées par le MENFP et les aides et primes de promotion de l'apprentissage.

Nouveaux contrats

Pour l'année scolaire 2012/2013, 1601 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés (chiffres au 31.12.2012) qui se répartissent comme suit:

Nombre de contrats par Chambres compétentes	Apprentissage initial	Apprentissage pour adultes	Total
Chambre des salariés / Chambre de commerce	648	143	791
Chambre des salariés / Chambre des métiers	601	146	747
Chambre des salariés / Chambre d'agriculture	37	26	63
Total	1.286	315	1.601

Par rapport à l'année précédente, (1810 nouveaux contrats au 31.12.2011), le nombre total de contrats a baissé de plus de 200 unités. Une distinction par diplôme fait apparaître que le nombre de contrats DAP (anciens CATP) reste stable par rapport à l'année précédente tandis que le nombre de contrats CCP (anciens CITP/CCM) baisse de 433 unités en 2011/2012 à 286 unités en 2012/2013.

Le chiffre relativement bas de contrats CCP pour l'année scolaire 2012/2013 peut s'expliquer par le fait que les entreprises ont recruté massivement des apprentis de niveau CCP l'année précédente et qu'elles attendent l'évolution de ces candidats au sein de leurs entreprises avant de s'engager dans la formation de nouveaux candidats de ce niveau de formation. Probablement, la crise économique y joue aussi, de même que le fait que la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle présente encore de nombreuses incertitudes pour les entreprises.

Diplômes et certificats

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de candidats ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle (DT, DAP, CATP, CCM et CITP; formation initiale et apprentissage pour adultes) en 2012 (promotion 2011/2012). Le nombre de diplômés reste quasiment le même que les années précédents.

Nombre de candidats ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle en 2012

	DT	CATP/DAP	CCM	CITP
Formations artisanales		333	44	51
Formations industrielles	10	227		
Formations commerciales		442		14
Formations agricoles/horticoles		76	7	
Formation auxiliaire de vie		57		
Formation aide-soignant		115		
Total	10	1.250	51	65

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a été introduite avec la réforme de la formation professionnelle et permet de valoriser une expérience professionnelle ou extraprofessionnelle en la certifiant. La CSL soutient fortement cette mesure qui permet à une personne de prouver à travers la procédure de validation (deux dossiers à remplir, un entretien devant une commission de validation et/ou une mise en situation) qu'elle possède les connaissances, aptitudes et attitudes requis par un programme de formation et de se voir décerner un des diplômes/certificats de l'enseignement secondaire technique ou un brevet de maîtrise

Pour les sessions de validation de l'année 2012, la CSL a nommé environ 100 représentants dans les différentes commissions, composées paritairement de représentants patronaux, salariaux et du milieu scolaire.

Par ailleurs, elle a accompagné en 2012 une vingtaine de personnes pour l'élaboration des dossiers de validation sur le fond.

Jusqu'à présent, 6 sessions de validations ont eu lieu au total (de printemps 2010 à automne 2012).

Le bilan en est le suivant:

763 demandes de recevabilité introduites → première étape de la procédure
244 dossiers sur le fond déposés → deuxième étape de la procédure

Le résultat global de l'analyse de 243 dossiers sur le fond (1 désistement après introduction du dossier sur le fond) par les commissions de validation est le suivant:

	CATP	Diplôme de fin d'études secondaires	Brevet de maîtrise	Technicien
Validation totale (équivalent avec l'obtention du diplôme visé)	34 (32%)	10 (14,7%)	5 (9,8%)	7 (38,8%)
Validation partielle	18 (17%)	21 (30,9%)	17 (33,3%)	9 (50%)
Refus	54 (51%)	37 (54,4%)	29 (56,9%)	2 (11,2%)
Total	106 (100%)	68 (100%)	51 (100%)	18 (100%)

Les primes de promotion de l'apprentissage - changements en 2012

Chaque apprenti a droit à une prime de promotion de l'apprentissage par mois d'apprentissage pour une année scolaire accomplie qui constitue un complément par rapport aux indemnités d'apprentissage. L'objectif des primes est double: inciter plus de jeunes à entamer un apprentissage et inciter ceux en apprentissage à réussir leur formation endéans la durée normale de formation.

Au 31 octobre 2012, les primes de promotion de l'apprentissage ont augmenté. A partir de l'année scolaire 2012/2013, les apprentis en formation CITP, CCM et CCP ont droit à 130€ par mois d'apprentissage et les apprentis en formation CATP, DAP et DT à 150€ par mois pour une année scolaire accomplie.

Dans son avis relatif au projet de règlement grand-ducal fixant les conditions et les modalités des primes de promotion de l'apprentissage, la CSL a approuvé cette hausse des primes qui auparavant se situaient à hauteur de 117€ par mois d'apprentissage, tout diplôme confondu.

Ces aides sont liquidées par le Fonds pour l'Emploi sur la base d'un formulaire que le Service d'Orientation professionnelle de l'ADEM envoie à l'apprenti. Ce dernier doit le remplir et le renvoyer au plus tard avant le 1^{er} juillet qui suit l'année d'apprentissage qui donne droit à la prime.

3.3. La formation continue pour adultes

3.3.1. Les cours du soir

L'offre de formation comprend 150 modules dans des domaines aussi divers que l'informatique, la comptabilité, le droit, l'action commerciale, les compétences sociales ou encore l'économie et la gestion.

La Chambre des salariés entend contribuer à améliorer l'accès à la formation continue en proposant des formations en dehors des heures de travail, dans plusieurs localités et dans plusieurs langues.

Grâce au soutien du Fonds social européen, elle est en mesure de pratiquer des prix abordables. Conçus de façon modulaire, les cours du soir permettent aux intéressés d'étudier à leur propre rythme pour accéder aux certificats et diplômes des cours du soir. Ces derniers sont cosignés par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

Les profils de formation sont construits autour de professions ou de domaines d'activités particuliers. Les cours sont choisis en fonction des compétences requises dans une profession ou un domaine donné.

Chaque profil comporte un tronc commun de 4 à 5 cours avec un ou deux cours au choix.



Les DEPFC

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

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

1. DEPFC - Utilisateur bureautique

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

2. DEPFC - Concepteur Webmarketing

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

3. DEPFC - Développeur d'applications bureautiques

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

4. DEPFC - Développeur Web

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

5. DEPFC - Comptabilité OPC

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

6. DEPFC - Droit

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

7. DEPFC - Ressources humaines

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

8. DEPFC - Gestion financière

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

9. DEPFC - Approche commerciale et Marketing

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

10. DEPFC - Gestion comptable

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

11. DEPFC - Gestion de projet

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

12. DEPFC - Comptabilité et finances

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

13. DEPFC - Secrétariat comptable

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

14. DEPFC - Secrétariat ressources humaines

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

15. DEPFC - Administrateur de systèmes informatiques

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

Les trois voies de certification

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

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

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

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

Les nouveautés

À la rentrée 2012, le LLLC a élargi sa gamme de cours du soir par les modules suivants :

Informatique et Bureautique :

- Creating web pages with HTML and CSS
- User friendly web pages with JavaScript
- Concepts of creating dynamic web pages using PHP
- PHP and MySQL web development
- Interactive Web pages with HTML, CSS, JavaScript, PHP and MySQL
- Gérer ses projets avec Microsoft Project 2010
- Using Java on other server sites : servlets and JavaServer pages
- Android programming

Comptabilité et Contrôle de gestion :

- General accounting : current operations
- General accounting : year-end operations

Droit :

- Overview of Luxembourg company law
- Aarbechtsrecht : den Aarbechtskontrakt
- Aarbechtsrecht : d'Aarbechtskonditionnen

Compétences sociales :

- Le langage non verbal

Économie et Gestion :

- Économie pour non-économistes

Quelques statistiques sur les cours du soir

Tous domaines confondus, le LLLC a enregistré 5.447 inscriptions en 2012. Les trois domaines d'études les plus populaires ont été le Droit, la Comptabilité et l'Informatique-Bureautique.

Inscriptions par domaine de formation

Droit :	1.531 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de gestion :	1.409 inscriptions
Informatique et Bureautique :	1.186 inscriptions
Compétences sociales :	788 inscriptions
Économie et Gestion :	311 inscriptions
Action commerciale :	222 inscriptions

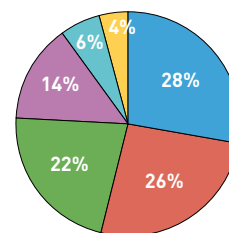
Plus de 2.400 personnes se sont vu décerner un certificat des cours suite à la réussite d'un module de formation. En juillet 2012, le LLLC a en plus délivré 229 diplômes des cours du soir et 10 DEPFC à des candidats ayant cumulé plusieurs certificats ou diplômes de profils déterminés.

Nombre de classes par domaine de formation

Informatique et Bureautique :	72 classes
Comptabilité et Contrôle de gestion :	58 classes
Droit :	52 classes
Compétences sociales :	31 classes
Économie et Gestion :	15 classes
Action commerciale :	11 classes

Premières inscriptions

À noter que le nombre de premières inscriptions se chiffrait à 747 et que ce nombre était de loin plus important en 2012 que les années précédentes. Ce nombre constitue un indicateur efficace pour apprécier la pérennité des cours du soir.



Les séminaires

La CSL a proposé des séminaires dans plusieurs domaines de compétences en 2012 :

- Économie, Finances et Comptabilité ;
- Développement personnel et professionnel ;
- Bien-être et Santé au travail ;
- Gestion des Ressources humaines et Formation ;
- Management - Marketing ;
- Technologies de l'information et de la communication ;
- Droit.

Les séminaires se sont adressés à des professionnels souhaitant se perfectionner ou acquérir de nouvelles connaissances. Ils se sont déroulés sur un ou plusieurs jours dans les locaux de la CSL à Luxembourg-Merl. Les langues de travail étaient le français, l'allemand, l'anglais et le luxembourgeois.

À côté de son catalogue traditionnel, la CSL a publié une brochure additionnelle à destination du secteur bancaire et financier en réponse à l'intérêt important pour les formations dans cette matière.

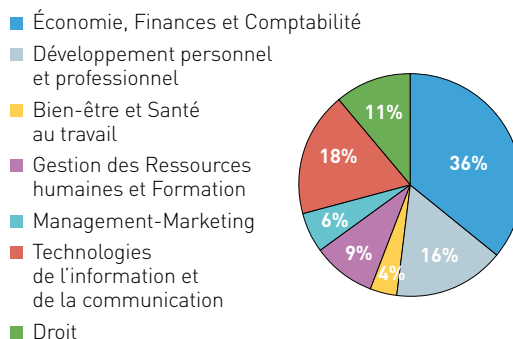
Elle a également poursuivi ses efforts dans le domaine des séminaires intra-entreprise. Il s'agit de formations qui sont organisées sur demande et qui sont adaptées aux besoins spécifiques d'une entreprise.

Au total, 771 personnes ont participé aux différents séminaires en 2012.

Le détail des participations se présente comme suit :

- 275 participants pour le volet Économie, Finances et Comptabilité
- 125 participants pour le volet Développement personnel et professionnel
- 31 participants pour le volet Bien-être et Santé au travail
- 78 participants pour le volet Gestion des Ressources humaines et Formation
- 43 participants pour le volet Management - Marketing
- 143 participants pour le volet Technologies de l'information et de la communication
- 82 participants pour le volet Droit

Répartition de la fréquentation par domaine

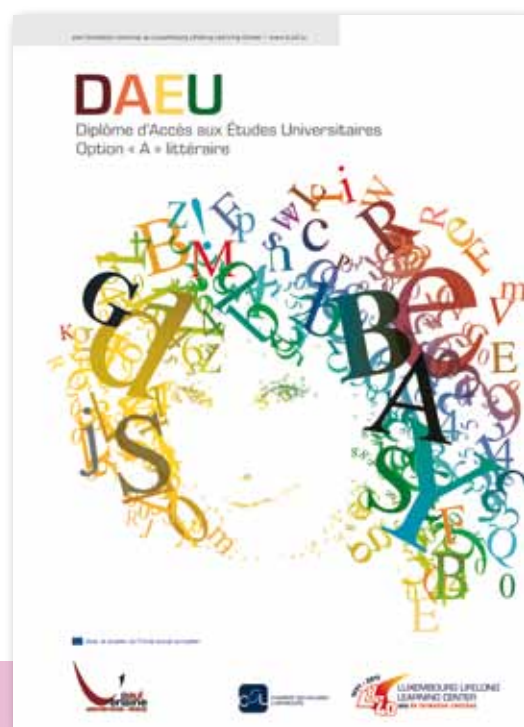


Le diplôme d'accès aux études universitaires – option littéraire (DAEU-A)

En 2011, la CSL a introduit une nouveauté dans ses formations sous forme du Diplôme d'accès aux études universitaires – option littéraire, en collaboration avec l'Université de Lorraine Paul Verlaine – Metz. Ce diplôme, qui est proposé avec grand succès depuis de maintes années en France, permet aux candidats n'ayant pas, pour diverses raisons, eu l'occasion d'acquérir un diplôme de fin d'études secondaires ou baccalauréat, d'accéder aux études universitaires. L'option littéraire du DAEU (DAEU-A) s'étend sur une année académique et couvre différentes disciplines dont la littérature française et une langue vivante (au choix parmi l'allemand, l'anglais et le portugais) comme matières obligatoires. S'ajoutent deux matières optionnelles au choix parmi l'Histoire, la Géographie, les Mathématiques ou une langue vivante autre que celle choisie comme matière obligatoire. La possibilité de choisir le portugais est une spécificité du DAEU tel qu'il est proposé à la CSL et a été introduite pour répondre aux besoins de la population portugaise au Luxembourg.

En 2012, la deuxième promotion du DAEU au Luxembourg a démarré avec grand succès.

31 étudiants ont participé à la 1^{re} promotion qui s'est achevée en juin 2012. La 2^e promotion qui a débuté en octobre 2012 compte 41 inscrits.



3.3.2. Les formations continues universitaires

La Chambre des salariés a été un des pionniers de la formation continue universitaire au Luxembourg. Dans les années 90, les formations supérieures diplômantes offertes au Grand-Duché n'étaient guère à la portée des personnes travaillant à temps plein. La CSL s'est efforcée de pallier à ce manque en s'associant à des institutions universitaires renommées pour proposer des formations en horaire aménagé permettant aux salariés de concilier travail et formation continue.

Les parcours universitaires organisés en partenariat avec l'Université Lorraine (anc. Université de Nancy 2)

Le partenariat avec l'ISAM-IAE de l'Université de Lorraine (anc. Nancy 2) remonte à 1996. Il a abouti à la mise en place de trois formations universitaires très sollicitées qui ont enregistré à ce jour près de 500 inscriptions. En 2010, le Master Gestion des Ressources humaines, qui faisait initialement partie des formations dispensées en partenariat avec l'Université de Lorraine (anc. Nancy 2) a été renégocié avec une autre université. Les deux autres formations, le Master Administration des Entreprises et la Licence Sciences de Gestion, sont toujours proposées à la CSL avec beaucoup de succès.

En 2012, les deux parcours ont connu un nombre considérable de candidats qui sont passés par un processus de sélection très rigoureux, comprenant la présentation d'un dossier ainsi qu'un entretien de motivation.

Au total, 25 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine en 2012 :

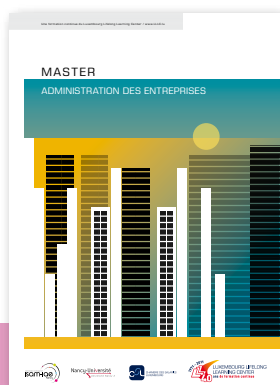
- 19 étudiants dans la 17^e promotion du Master Administration des Entreprises
- 16 étudiants en Licence Sciences de Gestion.

Le Master en Marketing et Communication des entreprises

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

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

14 étudiants ont été inscrits à la troisième promotion du Master en Communication des entreprises en 2012.



Le Master en Banque, Finance et Assurance, parcours Fonds et Gestion privée

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

Pour répondre à ces besoins du marché de l'emploi, la Chambre des salariés a lancé en 2012 une nouvelle promotion du Master Banque, Finance, Assurance, Ingénierie financière et commerciale, parcours Fonds et gestion privée.

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

Elle a été suivie au total par 39 étudiants en 2012, dont 20 de la quatrième promotion ayant débutée en 2011, et 19 de la cinquième promotion, qui a débuté en octobre 2012.



Le Master en Gestion des Ressources humaines et Relations du travail

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

Ce Master à vocation professionnelle couvre les domaines classiques des ressources humaines et comporte également une large partie de Droit. À l'issue de cette formation d'une durée de 18 mois et qui est sanctionnée par deux mémoires, les étudiants se voient délivrer un diplôme de Master 2.

La 1^{ère} promotion s'est achevée en juillet 2012 avec 18 étudiants.



Les parcours universitaires de l'Open University

Depuis 2004, la CSL possède une plateforme de coopération commune avec l'Open University et l'Open University Business School de Grande-Bretagne. Elle abrite leur secrétariat et leur apporte un appui logistique.

L'Open University et l'Open University Business School offrent des bachelors, des masters et d'autres diplômes en langue anglaise en enseignement à distance dans de nombreux domaines d'études.

Au cours de l'année 2012, elles comptaient au Grand-Duché près de 235 étudiants inscrits dans différents cursus de formation.



Diplôme d'Université en Techniques de Relaxation et Sophrologie

Afin d'aider les individus à mieux lutter contre le stress et l'épuisement professionnel, la Chambre des salariés propose une formation de base et une formation de spécialisation en sophrologie en coopération avec l'Institut européen de sophrologie du travail (IEST). La sophrologie allie des techniques de relaxation orientales et occidentales et peut s'appliquer au monde du travail, au secteur de la santé et aux domaines social, éducatif et sportif.

Afin de conférer une validation universitaire à la formation en sophrologie, la CSL a signé une convention de coopération avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne. La formation donne désormais droit, suite à la réussite de la deuxième année, au Diplôme d'Université en Techniques de relaxation et Sophrologie.

En 2012, 10 étudiants ont suivi la 10^e promotion de la formation de base et 14 étudiants ont suivi la deuxième année donnant droit au DU.



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

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

La première promotion de cette formation a débuté en 2012 avec 6 inscrits.



3.3.3. Les formations continues spécialisées

Bien-être et santé au travail (BEST)

La formation BEST a été lancée en 2010 en réponse à l'expansion de problématiques liées au bien-être et à la santé au travail. Il s'agit d'une collaboration entre la Chambre des salariés, le Conservatoire national des arts et métiers de Lorraine (Cnam), la Division de la santé au travail du ministère de la Santé et de l'Association européenne de promotion de la santé (AEPS).

Dans une société qui soumet l'être humain à des pressions et sur-stimulations sans cesse croissantes le stress des travailleurs augmente, ce qui entraîne entre autres des dérèglements physiques et psychiques, des pathologies ainsi que de la démotivation et de l'absentéisme. Le but de BEST est de créer parmi les cadres, les représentants syndicaux, les médecins du travail et autres auditeurs intéressés par cette problématique une prise de conscience en leur donnant les outils pour instaurer une démarche «bien-être et santé au travail» à l'intérieur de leur institution.

La formation s'étale sur 9 modules d'une journée, à raison de deux modules par mois.

La troisième promotion de la formation a eu lieu en 2012 avec 9 inscrits.



CISCO

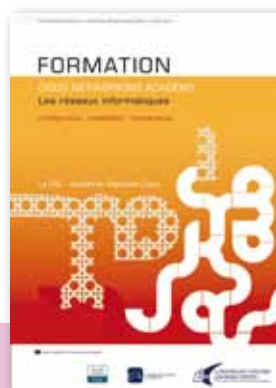
La Chambre des salariés s'est associée en 2003 à CISCO Systems, le premier fournisseur mondial de solutions réseaux pour Internet, afin d'offrir une formation spécialisée en réseaux informatiques intitulée CISCO Certified Networking Associate (CCNA). Cette dernière vise à fournir aux participants les connaissances et compétences de base pour mettre en place, configurer et maintenir un réseau informatique.

Le CCNA nécessite de la part des participants des compétences et un savoir-faire technique avancé en informatique. Chaque module se rapporte à un sujet clair et précis des réseaux informatiques, tels que les routers et toute la matière y relative est présentée de façon rigoureuse et complète.

La formation CCNA permet de passer la certification traditionnelle CCNA, certification informatique reconnue par les entreprises au niveau mondial.

Des formations CISCO spécialisées complètent l'offre de la formation CCNA, dont la formation CISCO Network Security et la formation CISCO VoIP (Voice over IP).

En 2012, 35 personnes ont entamé la formation CCNA et 7 participants ont suivi la formation CISCO Network Security. Une formation CISCO VoIP est planifiée pour mars 2013.



ICHEC

La globalisation constitue un défi majeur pour les entreprises luxembourgeoises qui doivent affronter la concurrence mondiale. Dans ce nouveau contexte économique, la maîtrise des risques ainsi que la manière de diriger des cadres devient un élément-clé de la productivité, de la compétitivité et de la pérennité de l'entreprise.

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

Les programmes se déroulent sur plusieurs mois et ont une durée de 10 jours. Pour pouvoir décrocher un diplôme, les participants doivent remettre et présenter un travail de synthèse, lié à la problématique étudiée, devant un jury. Les candidats qui assistent uniquement aux cours obtiennent un certificat de participation.

En 2012, les promotions en Management et Coaching des Hommes, en Gestion du Patrimoine et en Risk Management totalisaient 32 participants.

- ICHEC – Gestion du patrimoine 9
- ICHEC - Management et Coaching des Hommes 9
- ICHEC – Risk Management 14



Formation pour délégués à la sécurité

Depuis 2009, le partenariat Association d'assurance contre les accidents – Division de la santé au travail du ministère de la Santé – Inspection du travail et des mines – Chambre des salariés propose des formations de base pour les délégués à la sécurité. Cette offre a été élargie par des formations spécialisées pour les délégués du secteur industriel (en 2010) et du secteur du bâtiment (en 2012).

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

Les cours traitent notamment des matières suivantes :

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

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

Au total 6 classes ont été ouvertes en 2012 : 61 délégués ont suivi les cours de base, 18 ont participé à la formation complémentaire pour le secteur du bâtiment.



Formation pour personnels administratifs du secteur social et du secteur d'aide et de soins

En 2010, l'Unité de formation et d'éducation permanente (UFEP) de la Fondation A.P.E.M.H. et la Chambre des salariés ont conclu un partenariat pour offrir une formation à destination des personnels administratifs du secteur social et du secteur d'aide et de soins.

3 certificats de compétences sont proposés pour répondre aux trois domaines majeurs de l'organisation administrative des institutions et organisations sociales. Ils visent les secrétaires et/ou secrétaires d'accueil, les comptables et les salariés des ressources humaines.

Chaque certificat de compétences est composé d'une partie commune et d'une partie spécifique qui sont à leur tour composées de modules individuels.

80 personnes ont suivi différents modules de la formation pour personnels administratifs du secteur social et du secteur d'aide et de soins en 2012.



3.3.4. Les certifications

Pearson VUE

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

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

De nombreux salariés ont profité de l'offre de la CSL : en tout 136 candidats ont passé 23 tests différents en 2012.



European Computer Driving Licence

Au Luxembourg le partenariat Association Luxembourgeoise des Ingénieurs et Chambre des salariés propose depuis 2002 le European Computer Driving Licence, ECDL.

L'ECDL est un certificat européen, voire international qui atteste à son détenteur une bonne maîtrise de l'ordinateur. Il est délivré suite à la réussite de différents tests sur ordinateur portant sur les domaines suivants :

- Connaissances générales en informatique ;
- Système d'exploitation ;
- Traitement de textes ;
- Tableur ;
- Base de données ;
- Dessin et présentation ;
- Navigation Web et messagerie.

Un premier certificat, l'ECDL Start, est remis aux candidats ayant réussi quatre des 7 tests.

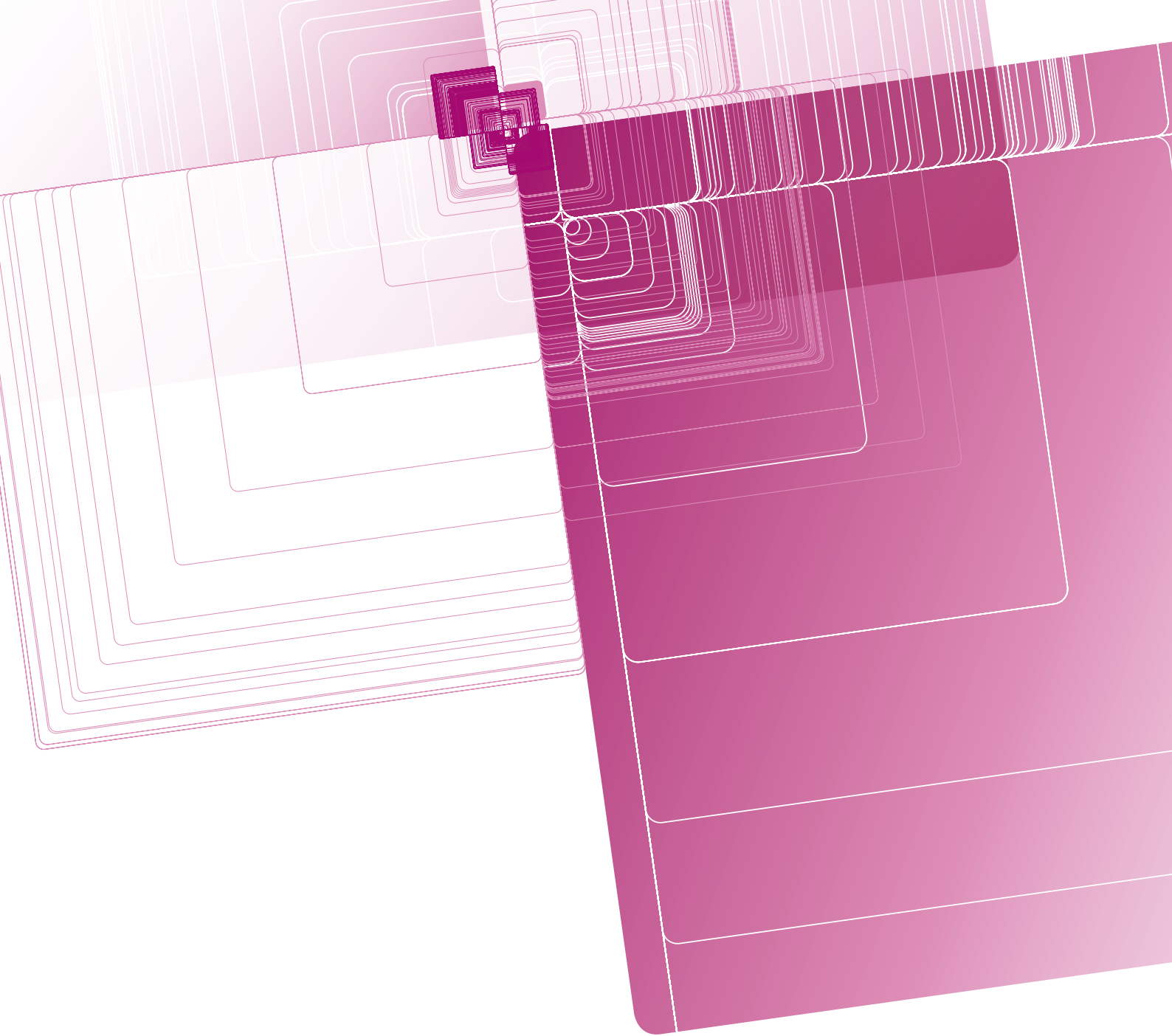
Le candidat a le choix entre différentes versions de logiciels et les questions sont en français, en allemand ou en anglais.

En dehors des frontières de l'Europe, aux États-Unis, au Canada, dans les pays d'Amérique du Sud, en Asie, au Moyen Orient et en Afrique, l'ECDL est connu sous le terme International Computer Driving Licence, ICDL.

À ce jour, plus de 11,5 millions de candidats ont entamé le processus de certification ECDL/ICDL dans 148 pays différents.

Au Luxembourg, le partenariat CSL-ALI-État luxembourgeois a délivré le certificat ECDL à 9 des 71 participants inscrits en 2012 et l'ECDL Start à 21 participants.





4. LES ACTIVITÉS DU CFSL

Créé en juin 2009, dans le cadre de la création de la Chambre des salariés suite à l'introduction du statut unique au Luxembourg, le Centre de Formation Syndicale du Luxembourg (CFSL) participe à 5 objectifs principaux :

1. la conception et l'élaboration d'un cahier des charges de formations syndicales, en réponse aux attentes et besoins des organisations membres de la Chambre des salariés.
2. la promotion des axes santé, sécurité et bien-être au travail, au travers l'organisation de conférences, de séminaires, et l'élaboration d'outils et guides pratiques destinés aux délégués d'entreprise.
3. le développement et l'exploitation d'une banque de données sur l'état de la qualité du travail au Luxembourg par l'identification d'un index de référence, sur base d'un échantillonnage représentatif du monde du travail national. Cet outil est destiné à identifier les problèmes ressentis par les salariés sur leur lieu du travail, il est complété par une dimension d'analyse sur l'état de santé des salariés.
4. l'expertise sous forme de projets d'accompagnement de structures syndicale.
5. la « Stressberodung », service offert aux salariés souffrant du stress au travail sous forme de consultations individuelles pratiquées par une psychologue diplômée. Ce service étant offert ensemble avec la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale.

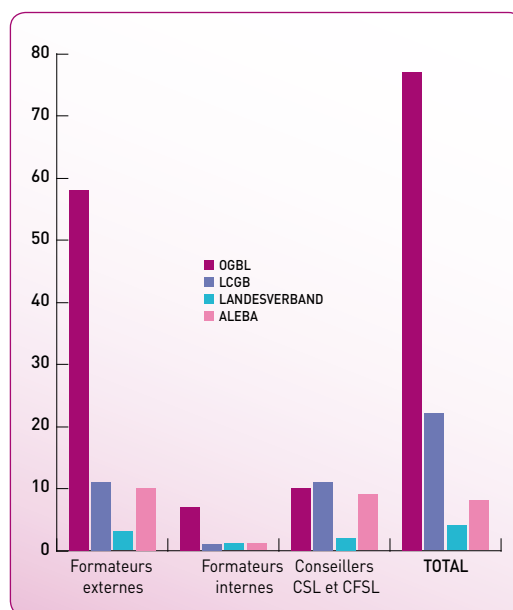
4.1. Quelle est l'offre de service du CFSL en matière de formation ?

Le CFSL dispose d'une équipe qui conçoit l'ingénierie en formation, réfléchit à la conception de programmes des formations syndicales. Pour les acteurs syndicaux, qui doivent faire face chaque jour à des événements imprévus, dans un contexte économique difficile, l'enjeu actuel est de construire des réponses appropriées, de prendre des initiatives pertinentes, de répondre aux attentes diverses des salariés. Le but du CFSL est donc de concevoir et de mettre en place des dispositifs de professionnalisation pour ces acteurs syndicaux.

Pour aboutir à cet objectif, l'équipe du CFSL établit des contacts permanents avec les organisations membres de la Chambre. Le dispositif de formation syndicale ne peut en effet être sorti du contexte politique, économique et social, voire culturel.

Pour faire face à ces enjeux, le CFSL doit s'adapter à la stratégie de chaque organisation membre et concevoir le plan de formation syndical en fonction des attentes et des besoins formulés.

Type de formateurs par organisation syndicale



Pour réaliser le plan de formation syndical, le CFSL travaille en réseau avec plus d'une centaine de formateurs, recrutés en fonction de leurs compétences spécifiques. On recense 3 types de formateur :

- les intervenants extérieurs : ce sont des consultants, des professionnels de la formation, ou des experts, spécialisés dans des domaines d'activités divers et qui interviennent plus particulièrement sur des sujets comme la communication, la gestion, les nouvelles technologies de l'information, la santé et le bien-être au travail.
- les formateurs internes aux organisations syndicales : ce sont des acteurs syndicaux, actifs pour la plupart, chargés de transmettre aux délégués leur expérience et leur savoir-faire en matière de pratique syndicale. Ils interviennent plus spécifiquement dans le volet intitulé : les outils du dialogue social.
- les conseillers et la direction de la Chambre des salariés interviennent plus particulièrement sur les thèmes de la législation juridique et sociale ou en matière de santé, sécurité, bien-être au travail.

	Formateurs externes	Formateurs internes	Conseillers CSL et CFSL	Total
OGBL	59	8	11	78
LCGB	12	0	12	24
LANDESVIRBAND	3	0	1	4
ALEBA	11	0	10	21

4.1.1. Le secrétariat du CFSL

Le CFSL dispose d'un secrétariat qui s'occupe de gérer le volet administratif des services proposés aux organisations membres de la Chambre des salariés, portant d'une part sur la formation syndicale et d'autre part sur le développement de l'axe santé, sécurité, bien-être au travail.

Le travail lié à la formation syndicale consiste à :

- travailler en lien étroit avec tous les collaborateurs du CFSL, mais plus particulièrement avec la responsable de formation, le directeur adjoint et avec le CEFOS ainsi que l'ensemble des acteurs, chargés des dossiers de formation au sein des organisations partenaires (OGBL, LCGB, ALEBA, LANDESVIRBAND, SYPROLUX) ;
- organiser toute la partie logistique des réservations de salles et de matériels en partenariat avec le CEFOS ;
- réaliser le suivi administratif des formations : préparation des bons de commandes, confirmation ou annulation des formations, mise à jour des tableaux récapitulatifs des formations, envoi des évaluations aux formateurs, suivi des formations et ceci pour l'ensemble des partenaires ;

- établir un contact quotidien avec les partenaires syndicaux pour se tenir informés des ouvertures de stages ou de leurs annulations et de tout changement susceptible d'intervenir dans le cadre du déroulement des plans de formation.

L'objectif est d'offrir le meilleur service possible aux formateurs et aux stagiaires, qu'il s'agisse de leurs conditions d'accueil dans le cadre du CEFOS mais également le suivi et l'évaluation de la prestation.

Pour cela le secrétariat s'occupe de réaliser toutes les tâches journalières (courriers, vérification et envoi du courrier électronique, accueil téléphonique, mise en page des lettres et rapports, mise à jour des listes, mise à jour des cahiers des charges, organisation des voyages ou séjours à l'étranger pour les collaborateurs etc).

Pour ce qui concerne l'axe santé, sécurité et bien-être au travail, il s'agit de gérer l'organisation des colloques et conférences. Pour cela, le secrétariat s'occupe du volet administratif (mise en page des lettres envoyées au(x) conférencier(s), envoi des invitations, inscriptions des participants, préparation badges, liste de présence, mise en page de la présentation etc.).

4.2. Le développement de la formation syndicale

Les objectifs du CFSL qui ont consisté à travailler sur l'élaboration d'un nouveau concept de formation syndicale ont été poursuivis en 2012. Le but est de professionnaliser les acteurs syndicaux et de leur permettre de mieux faire face à un contexte mondialisé.

L'offre de formation largement renouvelée en 2012 a fait l'objet d'une évaluation avec les organisations syndicales et les stagiaires. Le réseau des nouveaux formateurs a donné toute satisfaction. Nous avons ainsi pu tester de nouvelles formations. Et pérenniser l'ensemble de l'offre syndicale.

Cette politique définie depuis 2010 a ainsi été pérennisée et consolidée tout au long de l'année 2012.

Le plan de formation syndical 2012 a porté sur les axes suivants :

- Droit du travail et de la sécurité sociale
- Gestion d'entreprise

- Compétences sociales
- Utilisation des technologies de l'information et de la communication
- Représentation des salariés : les outils du dialogue social
- Agir en matière de santé, sécurité et bien-être au travail
- Agir en matière d'égalité des chances
- Langues et divers
- Les rendez-vous de l'actualité sociale au Luxembourg

Comme en 2011, ce sont les formations en droit et à la sécurité sociale, sur les outils du dialogue social, en informatique, et en santé, sécurité, et bien-être au travail qui sont les plus fréquentées par les stagiaires. On remarque également en 2012 un intérêt grandissant pour les formations en communication.

4.2.1. Bilan chiffré de la formation syndicale

En 2012, le CFSL a contribué à former 1.259 acteurs syndicaux, dans le cadre de 121 formations.

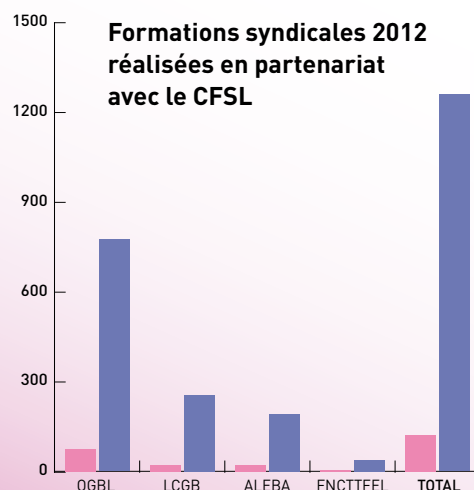
L'équipe du CFSL a réfléchi à la mise en place de nouveaux programmes de formation, en l'occurrence adaptés aux enjeux des élections sociales de 2013.

La réflexion s'est portée sur la possibilité de développer avec les organisations syndicales des parcours de formation spécifiquement adaptés pour les nouveaux délégués pour mieux les accompagner tout au long de leur mandat syndical.

Des outils et guides méthodologiques sont en cours de réalisation. Il s'agit d'aider les acteurs syndicaux à mieux analyser leurs besoins et faire le point sur les compétences pour construire des parcours personnalisés.

À l'avenir, il faudra construire des parcours mieux orientés sur les besoins de développement des organisations syndicales et les attentes des salariés, toujours plus complexes en matière de revendications, d'assistance et de conseil.

	OGBL	LCGB	ALEBA	FNCTTFEL	TOTAL
Nombre de stages	74	22	21	4	121
Nombre de participants	774	254	192	39	1.259



4.3. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

En 2012, le CFSL a poursuivi son travail de promotion des thèmes de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail en organisant des activités pour mieux sensibiliser les acteurs sur ces sujets.

En complément aux formations syndicales, destinées à développer les compétences des acteurs syndicaux, c'est au travers des conférences que le CFSL attire l'attention du grand public sur des sujets d'actualité.

Avril 2012 : Conférence publique

D'abord, dans le cadre de la Journée Mondiale sur la Sécurité et la Santé au Travail, une conférence sur la souffrance au travail intitulée « Travailler, se travailler, travailler ensemble - le travail, un espace collectif en rétractation » animée par Dr Marie Pezée, docteur en psychologie, psychanalyste et psychosomaticienne, a été organisée le 23 avril 2012. La conférence a été un grand succès par le nombre important de participants (des acteurs actifs dans la santé, la gestion du personnel, les syndicats, les institutions publiques compétentes en matière de sécurité et de santé au travail...) mais aussi par les échos positifs donnés sur l'intérêt de la thématique.

Octobre 2012 : Conférence-débat sous forme originale de « World Café »

Le 22 octobre 2012, le CFSL et l'ITM ont été coorganisateur d'une conférence-débat sous forme originale de « World Café » portant le titre « Ensemble pour la prévention des risques ». Cet événement a permis de donner la parole à 150 responsables de la sécurité et de la santé afin qu'ils trouvent ensemble des solutions pour atteindre l'objectif zéro accident. Une des conclusions des débats a été que les travailleurs désignés et les délégués à la sécurité en entreprise n'ont pas le même savoir, ni le même langage technique ce qui les empêche de travailler plus efficacement ensemble. Une formation, un plan d'action et des objectifs communs sont essentiels pour améliorer la sécurité et la santé sur le lieu du travail. Concernant le stress au travail, son manque de reconnaissance est partiellement dû à une absence de législation et de normes. Il y a donc nécessité de catégoriser et de légiférer sur les risques psychosociaux.

Novembre 2012 : Réunion de travail entre Chambres professionnelles, UEL et IFBL

Suite à un des constats réalisés dans le cadre de la conférence et qui consiste à dire que les délégués à la sécurité et les travailleurs désignés ne travaillent pas efficacement ensemble, deux réunions ont eu lieu avec l'UEL, les responsables en formation de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de l'Institut de formation du secteur du bâtiment et de la CFSL, le 9 octobre et le 9 novembre 2012, pour réfléchir sur la mise en place d'un programme de formation commun.

À l'issue de ces réunions, il a été retenu que les discussions sur la mise en place d'un contenu de formation adapté à la fois au travailleur désigné et au délégué à la sécurité seront poursuivies en 2013 dans un groupe de travail constitué des responsables de formation de la Chambre de Commerce et des responsables du CFSL.

Novembre 2012 : Conférence publique

Aussi, le 15 novembre 2012, le CFSL a invité à une conférence-débat sur le sujet « Les risques psychosociaux et le bien-être au travail » présentée par Michel Gollac, sociologue et administrateur de l'INSEE. Cet expert des risques psychosociaux confirme que l'isolement croissant des salariés, l'individualisation des rapports de travail, la chasse « aux temps morts », la sous-traitance en cascade, les fréquentes réorganisations, sont autant de facteurs qui affaiblissent les collectifs de travail et prennent le pas sur la solidarité et l'entraide, laissant les salariés seuls face à leur souffrance. Une des principales conclusions de l'exposé est que la lutte contre le mal-être est d'autant plus urgente que la perspective d'un allongement de la durée d'activité dans nos pays industrialisés impose, plus que jamais, de réduire toutes les formes de pénibilités.

Novembre 2012 : Élaboration du logo Luxembourg Quality of Work Index

Pendant 2012, la CFSL a également poursuivi ses travaux sur le projet du développement d'un index luxembourgeois de la qualité du travail et d'une étude sur le bien-être des salariés avec ses deux partenaires que sont l'Université du Luxembourg et l'institut de sondage TNS-

ILRES. Le 22 novembre, le concept et le logo de « **Quality of Work Index Luxembourg** » ont été présentés au public lors d'une conférence de presse. Le lancement de la phase de recueil des données par interviews téléphoniques a eu lieu en début novembre.

Dans le cadre de ce projet et pour officialiser un échange informel existant déjà depuis au moins 2 ans au niveau du domaine de la recherche sur les conditions de vie et de travail des travailleurs, la CSL et l'Arbeiterkammer Österreich (AKÖÖ) ont conclu un accord de coopération le 27 novembre à Vienne qui pérennise l'échange d'informations, d'expériences et de conseil en la matière.

La signature de cet accord se faisait en marge d'un événement auquel une délégation de la CSL avait l'honneur d'assister pour fêter au Parlement autrichien les 15 ans du « Arbeitsklima Index » (AI) lui-même l'exemple-type pour le développement du « Quality of Work Index Luxembourg ». À l'occasion, le directeur adjoint et responsable du CFSL, Alain Kinn, a pu présenter le contexte et l'évolution du projet de la CSL qui s'inspire fortement du AI.

Lancement de la Newsletter « BetterWorks »

L'an 2012 a également été marqué par la création et l'édition d'une nouvelle Newsletter intitulée « Better Work ». Elle a pour objet d'informer et d'attirer l'attention des salariés et de leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité concernant notamment la sécurité, la santé et le bien-être au travail et complète le site internet www.cfsl.lu.

Le site en ligne fournit des informations plus détaillées ainsi qu'un espace public sous forme d'un forum permettant de commenter des thèmes proposés. De cette manière, les lecteurs peuvent réagir aux sujets mis en avant dans la Newsletter et partager leurs expériences, opinions ou commentaires avec les visiteurs du site. Du côté de la mise en page, chaque édition est composée de plusieurs rubriques que



le lecteur retrouve de manière régulière.

Concernant la publication d'une nouvelle brochure, le CFSL travaille actuellement avec les services de la médecine au travail (STM, ASTF, STI) sur une brochure visant à informer et guider les salariés, les représentants du personnel et les responsables d'entreprise sur le stress au travail ainsi que le rôle de la médecine du travail dans cette matière.

En outre, le CFSL a entamé un projet de conseil à la demande du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL sur l'analyse de la situation de la qualité de vie au travail et la proposition de pistes de réflexion d'amélioration des conditions de travail dans une entreprise représentative de ce secteur. Ce projet est toujours en cours et aboutira probablement au courant de l'année 2013 avec le but d'aider la délégation à mieux formaliser des problématiques en matière de santé, sécurité et bien-être au travail (état des lieux), de proposer des pistes de réflexion et d'action à partir de ces problématiques préalablement repérées, en vue de négocier un projet avec la direction, et d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Dans le cadre des réunions de travail (ayant comme sujet le suicide dans le monde du travail) organisées par la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale (LLHM) en vue d'élaborer un plan national de prévention du Suicide, le CFSL a activement participé et a, entre autre, proposé certains items de son outil statistique « Quality of Work Index Luxembourg » comme indicateurs dans ce cadre.

4.4. Le service d'aide aux victimes de « Stress au Travail » (Stressberodung)

Depuis juillet 2010, le CFSL, propose aux salariés travaillant au Luxembourg un service de consultation sur le stress au travail, assuré par une psychologue, ceci, dans le cadre d'une coopération entre la CSL et la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale (LLHM).

Ce service s'adresse à des salariés en souffrance dans leur situation de travail et permet de trouver une écoute, des conseils et des pistes pour changer la situation actuelle pour retrouver un équilibre au travail et dans la vie personnelle.

En 2012, 86 salariés ont contacté le service de la Stressberodung. Pour ces salariés en souffrance, la Stressberodung a presté 182 séances de consultation, ce qui fait environ deux séances par demandeur d'aide.

Chaque séance dure en moyenne 90 minutes. Pendant la première séance la psychologue fait le point avec la personne sur son état actuel, au travers d'une anamnèse et en utilisant des outils validés pour mesurer le niveau du stress perçu par le salarié. Ensuite, la psychologue réfléchit avec la personne, sur ses possibilités d'améliorer la situation et de construire des pistes d'action.

Dans 81% des cas, l'intervention permet d'aider le client à trouver un début de solution à ses problèmes. 12% étaient des responsables RH ou des délégués qui ont demandé conseil pour des cas spécifiques au sein de leur entreprise. Pour les 7% restants, la psychologue les a orienté vers un psychothérapeute ou un médecin ou bien le service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL quand il s'agissait plutôt de questions juridiques.

Les salariés qui ont eu recours au service de consultation sur le stress au travail sont en majorité des femmes (76%). Les demandeurs d'aide proviennent de différentes classes d'âges de 20 à 59 ans, avec une moyenne de 41 ans. Il n'y a aucune corrélation entre l'âge et la cause ou la durée de l'intervention.

Les salariés qui ont contacté la Stressberodung en 2012, travaillent dans les secteurs d'activité très divers comme p.ex. dans le secteur social, l'enseignement, le nettoyage et le gardiennage, le

secteur financier, des administrations publiques et l'industrie. La majorité provenait de la fonction publique (éducation incluse), du secteur financier et du secteur social et de la santé.

Presque 15% des clients de la Stressberodung occupaient une fonction de cadre moyen.

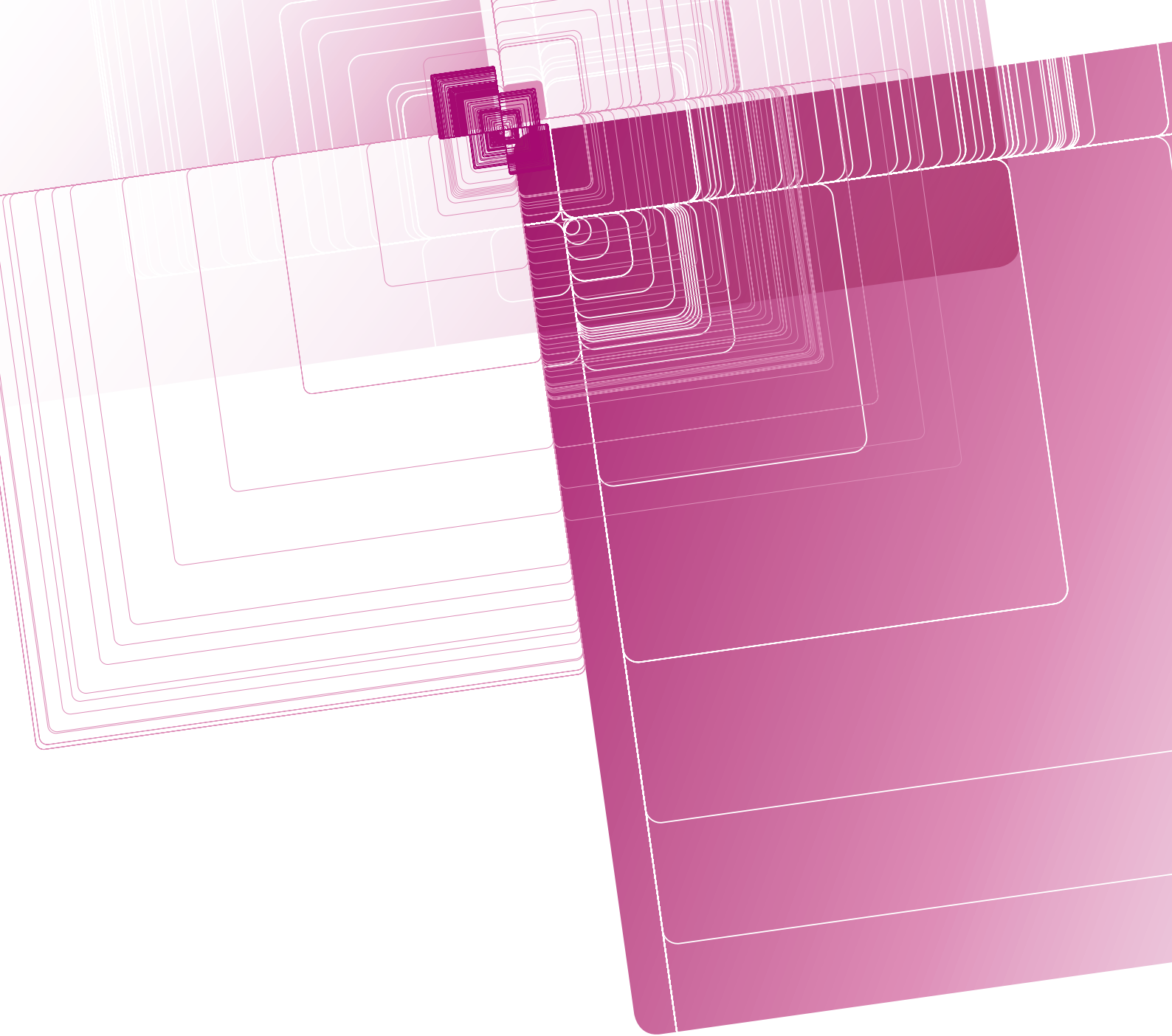
25% des clients étaient en congé de maladie suite à leur souffrance chronique du stress. 10% étaient au chômage le moment où ils ont pris contact avec la Stressberodung – tous ont perdu leur travail suite à leur souffrance liée au stress.

Les préoccupations principales des clients sont globalement les suivantes :

- des salariés se sentent brimés ou traités de manière injuste par leurs collègues, leurs clients ou leurs supérieurs hiérarchiques au travail (p. ex. par un manque de reconnaissance ou le harcèlement) ;
- des conflits entre ces acteurs, souvent concernant une représentation divergente des tâches à accomplir ;
- un changement au niveau des valeurs d'entreprise, ces nouvelles valeurs ne correspondent plus avec celles du salarié ;
- des salariés qui se sentent soumis à une pression énorme due à la charge de travail (ou aussi due à une sous-charge).

Pour élargir le service de la Stressberodung et rendre un meilleur service adapté aux besoins des salariés au Luxembourg, le CFSL a lancé la proposition de coaching en groupe qui a comme objectif de permettre aux inscrits de rencontrer d'autres salariés ayant des problèmes similaires, de donner la connaissance théorique suffisante pour comprendre le phénomène du stress au travail, de trouver des solutions individuelles sur la base d'un échange mutuel et finalement d'améliorer leur bien-être au travail.





5. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES DE LA CSL (CEFOS)

Le Centre de formation et de séminaires (CEFOS) de la Chambre des salariés à Remich est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de colloques les plus variés. D'une architecture moderne et contemporaine, cette réalisation permet une unité de lieux favorable à la transmission du savoir et à l'échange d'idées.

Le centre, équipé des dernières technologies haut de gamme, propose ses locaux répondant en tous points à ce que l'on attend aujourd'hui d'une telle infrastructure.

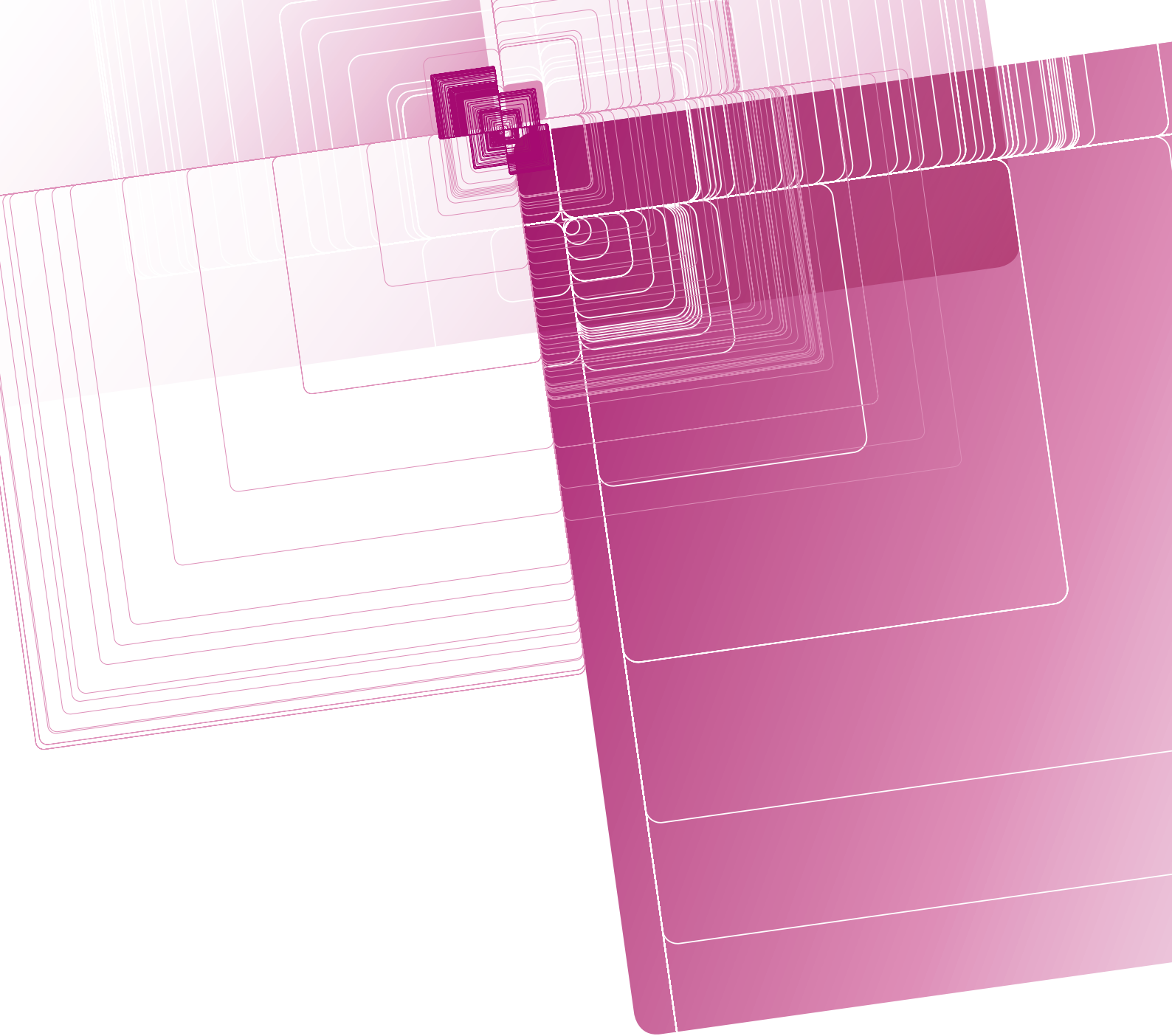
Le CEFOS propose ses nombreuses prestations à un public national, interrégional et international. Les installations peuvent être utilisées par des organismes aussi bien associatifs que publics ou privés qui souhaitent organiser un événement de haute qualité.

Le CEFOS garantit la qualité et le savoir-faire répondant à vos objectifs de communication.



5.1. L'occupation de l'infrastructure en 2012

2012	Nuitées	Petits déjeuners	Cafés	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Locations salles
Janvier	38	36	244	227	492	14	14
Février	22	22	255	228	557	16	24
Mars	31	31	508	454	1144	80	38
Avril	108	111	375	380	816	49	27
Mai	229	292	579	747	1438	220	47
Juin	278	277	775	950	1851	295	72
Juillet	190	190	431	612	1008	71	45
Août	0	0	28	28	15	0	1
Septembre	258	262	548	914	1684	214	69
Octobre	135	164	851	995	2000	145	77
Novembre	168	166	984	1097	2173	176	74
Décembre	95	111	384	468	932	131	27
Totaux	1552	1662	5962	7100	14110	1411	515



6. LA POLITIQUE D'INFORMATION

L'information à ses ressortissants et au grand public constitue un des piliers clés des activités de la CSL. À cet effet, elle utilise plusieurs créneaux, dont principalement la relation avec la presse, les publications, les newsletters sous forme électronique et les conférences publiques.

6.1. La relation avec la presse pour informer des activités de la CSL

Les communiqués

Au cours de l'année 2012, la CSL a mis à disposition de la presse 24 communiqués sur des sujets d'actualités tels que certains avis et des prises de positions, des nouvelles publications, des offres de formation continue, etc.

Les conférences de presse

Les principales contributions ont été présentées à la presse :

19 janvier 2012

La Chambre des salariés et l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs ont publié une nouvelle publication, éditée en français et en allemand, intitulée « Les droits du voyageur en Europe » - « Meine Rechte als Reisender in Europa ».

Pour la présentation détaillée de cette nouvelle publication par l'auteur Maître Patrick Goergen, la CSL ainsi que l'ULC ont invité à une conférence de presse.

15 février 2012

Le ministère de la Santé avec la Chambre des salariés ont organisé à une conférence de presse commune pour présenter la deuxième édition « La Santé au Travail au Luxembourg » retravaillée et mise à jour par les deux institutions.

14 mars 2012

Dans la série Dialogue Analyse, une nouvelle édition du « Panorama social » a été présentée lors de cette conférence de presse.

15 mars 2012

Suite à l'évacuation de son avis relatif au « Projet de loi concernant la réforme de l'assurance pension », la Chambre des salariés a invité à une conférence de presse afin de présenter le contenu de son avis.

7 mai 2012

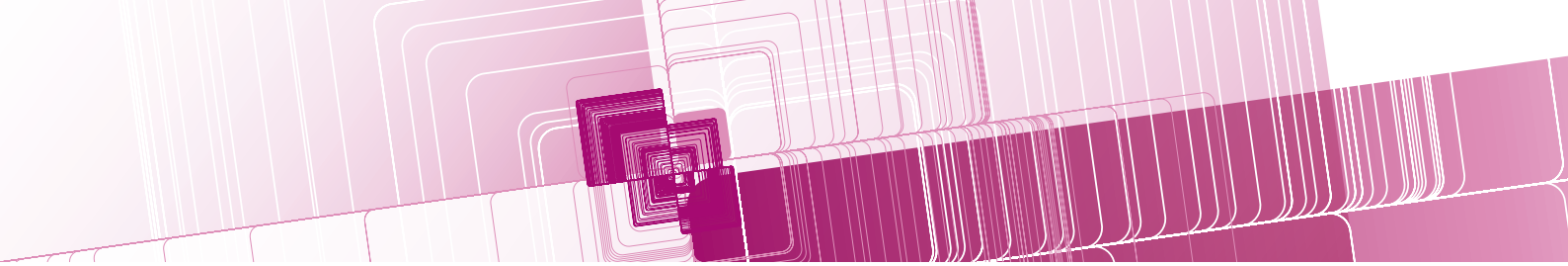
Une conférence de presse relative à la prise de position de la CSL sur « la 13^e actualisation du Programme de stabilité et de croissance du Grand-Duché de Luxembourg » a également eu lieu.

13 septembre 2012

La Chambre des salariés a invité à une conférence de presse se référant aux sujets suivants : « L'apprentissage : une formule adéquate pour les jeunes, les adultes et pour les entreprises ; « Les nouveautés en matière d'offre de formation continue pour adultes ». Elle a également saisi l'occasion pour présenter le site internet du LLLC qui a fait peau neuve.

16 octobre 2012

La Chambre des métiers et la Chambre des salariés ont présenté un nouveau poste que les deux Chambres ont créé en commun : « le Matcher » qui est en charge de rencontrer les jeunes et les entreprises afin de mieux agencer les offres et les demandes en matière d'apprentissage.



Depuis des années le constat est fait que des postes d'apprentissage ne sont pas occupés, bien que des jeunes demandeurs sont toujours à la recherche d'un tel poste.

22 novembre 2012

Dans le but de présenter le projet de la CSL/Uni.lu : « Quality of Work Index » qui a pour objet la mesure et l'étude de la qualité de vie au travail au Luxembourg à long terme, la Chambre a invité les médias à une conférence de presse.

23 novembre 2012

Afin de présenter plus en détail l'avis relatif au projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2013 évacué lors de son Assemblée Plénière du 22 novembre 2012, la Chambre des salariés a convié la presse luxembourgeoise .

Les revues de presse

Une revue de presse interne est distribuée à chaque assemblée plénière. Elle renseigne sur les médias qui ont publié les différents communiqués et reprend en général tous les articles publiés dans la presse qui a évoqué les activités de la CSL.

6.2. Les publications au service des salariés, retraités et apprentis...

Soucieux d'intensifier l'information à l'intention de ses ressortissants, la CSL a édité au total 14 publications en 2012.

Elles touchent principalement aux domaines du monde du travail, de la sécurité sociale, de l'actualité socio-économique, mais certaines fournissent aussi des informations d'intérêt général.

Selon le thème abordé et la périodicité de publication, les publications paraissent sous 5 séries différentes, à savoir :

- CSL collection - Droit du travail
- CSL collection - Droit de la sécurité sociale
- Dialogue Analyse
- Dialogue Thématique
- Dialogue Formation

En dehors de ces publications à caractère permanent, la CSL a élaboré de nouvelles publications plus ponctuelles en 2012.

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

Les publications attribuées dans une des séries précitées ci-dessus sont également mises en vente dans les librairies (hormis les catalogues édités dans la série « Dialogue Formation » qui sont distribués gratuitement).

6.2.1. Les publications à caractère permanent

1. « Collection CSL - Droit du travail »

L'application pratique sous forme de modèles-types - Lettres, contrats et requêtes

La Chambre des salariés (CSL) a décidé de rééditer sa publication « Droit du travail : L'application pratique sous forme de modèles-types », éditée en 2009, pour tenir compte des textes légaux mis en vigueur au 1^{er} juillet 2012 et de l'état actuel de la jurisprudence.

Cet ouvrage contient une compilation de 31 modèles-types sous forme de lettres, contrats, requêtes devant le Tribunal du travail et autres documents, destinés à permettre surtout aux salariés mais aussi à leurs employeurs, d'appliquer concrètement les règles prévues par les différents textes légaux.



juillet 2012

2. « Collection CSL - Droit du travail »

La discrimination sur le lieu de travail

La présente publication s'inscrit dans l'initiative « Making Luxembourg », une initiative animée par l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI) et qui a comme objectif de réagir contre les discriminations et de sensibiliser le public aux dangers des discriminations raciales et sociales.

L'initiative regroupe des partenaires de la société civile, dont la Chambre des salariés, qui s'engagent à œuvrer dans ce sens.

La première partie de l'ouvrage est consacrée aux règles fondamentales en matière de discrimination sur base de la religion, des convictions, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée à une race, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie.

La seconde partie est consacrée au principe de non-discrimination entre femmes et hommes au travail.

L'ouvrage reprend aussi bon nombre d'illustrations tirés de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne, les principes de non-discrimination nationaux étant basés sur des textes européens.



novembre 2012

3. « Collection CSL - Droit de la sécurité sociale »

Le revenu minimum garanti (RMG)

La présente brochure a comme but de décrire de manière simple et pratique les démarches à entreprendre si l'on veut bénéficier des prestations en matière de revenu minimum garanti (RMG).

La publication indique qui a droit aux prestations du RMG, et dans l'affirmative, quelles démarches entreprendre pour en bénéficier. Elle est illustrée par des exemples concrets et contient une annexe avec des adresses utiles d'administrations et d'offices sociaux auprès desquels les lecteurs peuvent demander conseil et aide.



septembre 2012

4. « Dialogue analyse » - N°1

Panorama Social

Une nouvelle édition du Panorama Social est éditée en mars 2012.

Trois principaux thèmes sont abordés : le premier porte sur les inégalités et le risque de pauvreté, le deuxième concerne le chômage et l'emploi, avec une attention particulière, cette fois-ci, sur la situation des salariés âgés, et le troisième se rapporte aux conditions d'emploi et à la qualité de celui-ci.



mars 2012

5. « Dialogue thématique » - N°1

Les salariés et leur déclaration d'impôt

Ce numéro du Dialogue thématique est consacré à l'imposition des salariés au Luxembourg.

Il s'agit d'un guide dont l'objectif est d'accompagner le salarié contribuable dans les différentes étapes de sa déclaration d'impôts en mettant en lumière quelques grands principes de l'imposition du salaire qui concernent sans doute le plus grand nombre ainsi que certaines situations plus spécifiques que, le cas échéant, l'un ou l'autre des salariés pourraient rencontrer.



février 2012

6. « Dialogue thématique » - N°2

Contribution à une étude sur le bien-être au travail au Luxembourg

En avril 2012 est publié le 2^e numéro de la série Dialogue thématique, intitulée : « Contribution à une étude sur le bien-être au travail au Luxembourg ». L'ouvrage présente les résultats de l'enquête portant sur le bien-être des salariés travaillant au Luxembourg qui dénote un certain mal-être dans le monde du travail.

Cette enquête a été réalisée par l'Institut de sondage TNS-ILRES, à la demande de la CSL, de l'OGBL et de la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale.

Afin de mieux comprendre le ressenti des salariés, la CSL a demandé au Centre d'étude de Populations, de Pauvreté et de Politique socio-économiques (CEPS/INSTEAD) d'analyser les données disponibles.



avril 2012

7. « Dialogue thématique » - N°3

Le salarié handicapé

En qualité de citoyen à part entière, la personne handicapée a les mêmes droits que quiconque, notamment le droit à la dignité, à l'égalité de traitement, à l'autonomie et à la pleine participation à la société.

Or, le travail constitue un facteur important d'inclusion dans la société.

Dès lors, la Chambre des salariés, par le truchement de ce Dialogue thématique, a voulu rassembler les informations essentielles sur les droits, les démarches ainsi que les aides qui peuvent être utiles au salarié handicapé, et cela tout au long de son parcours professionnel.

La présente publication se veut également profitable à toutes celles et tous ceux qui se mobilisent pour favoriser l'inclusion des salariés handicapés dans le monde du travail.

Elle porte également le label « Making Luxembourg »



décembre 2012

6.2.2. Les publications ponctuelles

1. Rapport d'activité 2011

En février est publié le 3^e « Rapport d'activité » de la CSL retraçant les activités et les moments forts de 2011 de notre Chambre.



février 2012

2. L'emploi des femmes

Un dépliant qui expose l'évolution des droits sociaux de la femme de 1974 à 2008 et les principales étapes historiques du Luxembourg vers l'Égalité entre femmes et hommes.



mars 2012

3. Aperçu de la Jurisprudence

Dans le cadre de l'élaboration de la newsletter InfosJuridiques reprenant des dernières jurisprudences en matière de droit social, la CSL décide de procéder à des intervalles irréguliers à l'élaboration de publications regroupant thématiquement des résumés d'un certain nombre de décisions de justice.

Le premier numéro a été consacré aux jurisprudences concernant des licenciements pour raison économique et le deuxième numéro sur le licenciement lié à la maladie du salarié.



juin 2012



novembre 2012

4. Mes droits et obligations d'apprenti

Comme chaque année depuis 2005, la publication « Mes droits d'apprenti » distribuée directement auprès des apprentis, entièrement a été retravaillée pour la rentrée 2012/2013. Elle intègre toutes les nouveautés liées à la réforme de la formation professionnelle.



octobre 2012

6.2.3. Les publications communes

1. Les droits du voyageur en Europe

Janvier 2012, la brochure « Les droits du voyageur en Europe », réalisée en collaboration entre l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) et la CSL est mise à disposition du grand public.

Elle présente les droits et obligations applicables dans le cadre de leurs voyages dans et à travers l'Europe ; souligne d'un côté les avantages de la libre circulation en Europe, de l'autre côté elle renseigne les voyageurs sur les droits et obligations spécifiques du consommateur en matière de voyages en avion, en train, en bateau et en bus.



janvier 2012

2. La santé au travail au Luxembourg

La CSL en collaboration avec la Direction de la santé, Division de la santé au travail du ministère de la Santé, a publié une mise à jour de la brochure commune initiale au sujet de la santé au travail, divulguée pour la première fois en 2006.

Au fil des cinq dernières années, depuis la publication de cette brochure, d'autres textes sont venus s'ajouter pour garantir la santé au travail des travailleurs.

Étant donné que ces textes et règles sont souvent mal connus des acteurs du terrain, que ce soit les travailleurs ou les employeurs, il a paru important à la Chambre des salariés d'éditer une mise à jour du présent ouvrage.



janvier 2012

6.3. Les newsletters au service des salariés...

Aux trois types des newsletters lancées en 2011, EcoNews, SocioNews et InfosJuridiques, viennent s'ajouter : CSLFlash, BetterWork et GoFormation.

Actuellement, la CSL compte 1.820 abonnés au total.

6.3.1. Les EcoNews – 8 numéros

L'EcoNews a pour objet de communiquer des données économiques et des outils statistiques objectifs qui permettent d'apprécier de manière critique les idées souvent reçues véhiculées dans l'opinion publique.

13 janvier 2012 - N°1

Une brève explication sur le fonctionnement futur du système d'indexation automatique des salaires, traitements et pensions si le projet de loi y relatif est voté par les députés dans sa forme actuelle.

27 janvier 2012 - N°2

Les salaires à eux seuls ne garantissent plus le pouvoir d'achat.

9 mars 2012 - N°3

Du mythe de la dette cachée.
L'utilité de cette notion, qui pourrait laisser sous-entendre que les pouvoirs publics cachent aux citoyens le véritable état des finances publiques, est brièvement analysée dans cette newsletter.

23 mars 2012 - N°4

Récession ou croissance faible ?
Des prévisions divergentes pour le Luxembourg.

28 mars 2012 - N°5

Auto-écoles : la libéralisation a fait exploser les prix !

17 avril 2012 - N°6

Pour une approche différenciée de la dette publique.

31 mai 2012 - N°7

L'état emprunte-t-il pour couvrir ses dépenses courantes ?

6 juin 2012 - N°8

La réduction des dépenses sociales comme seul moteur du freinage des dépenses publiques ?

6.3.2. Les SocioNews - 6 numéros

La série SocioNews est destinée à fournir des explications sur des changements dans la législation sociale.

13 mars 2012 - N°1

Disposition légale déclarée contraire à la constitution : Droit, sur demande, à une pension de survie, le cas échéant rétroactive, pour les conjoints survivants divorcés dont le divorce a été prononcé avant le 1^{er} août 1978

23 mars 2012 - N°2

La directive européenne prévoit un « prix de l'eau à composante sociale » : le Luxembourg l'applique de manière trop restrictive.

29 juin 2012 - N°3

Désindexation des prestations familiales : le retard d'adaptation dépasse 13%.

16 juillet 2012 - N°4

Une défaillance cardiaque survenue au temps et lieu de travail est présumée être un accident de travail jusqu'à preuve du contraire à rapporter par l'assurance accident.

7 septembre 2012 - N°5

Changement au niveau du régime de sécurité sociale applicable en cas d'activités dans plusieurs États.

6 novembre 2012 - N°6

Suppression de la préretraite-solidarité : 400 chômeurs en plus !?

6.3.3. Les InfosJuridiques - 10 numéros

L'InfosJuridiques » a pour objet de faire connaître l'interprétation des décisions faites par les tribunaux en matière du droit de travail.

Janvier 2012 - N°1

- Maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas de maladie du salarié.
- Licenciement pour motif économique :
 - En présence de difficultés économiques avérées, l'employeur, en vertu de son droit de diriger et d'aménager son entreprise à son gré, dispose du droit de procéder à une réorganisation qui comporte la suppression du poste du salarié.
 - L'opportunité de la décision de restructuration échappe au contrôle juridictionnel
- Licenciement pour motifs économiques – en l'espèce, obligation de réaffecter le salarié à un autre poste (oui) – le manque d'enthousiasme du salarié pour un autre poste et le fait d'avoir travaillé jusque-là dans un autre domaine justifient-ils le licenciement ? (non)
- Écarts de langage du salarié : à situer dans le contexte où ils ont été prononcés, afin d'en apprécier le degré d'insolence ou d'irrespect – Ont-ils été provoqués par le comportement de l'employeur ? – Si non, faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.
- Licenciement avec effet immédiat considéré comme justifié par les juges – Remboursement des indemnités de chômage perçues à titre provisoire par le salarié – Possible de demander une réduction du montant à rembourser et un échelonnement en fonction de la situation matérielle du salarié

Février 2012 – N°2

- Licenciement avec préavis – motif de licenciement : absence de longue durée suite à un accident du travail – licenciement justifié : oui
- Aides financières pour études supérieures – L'État luxembourgeois peut-il en réserver l'octroi aux étudiants résidant au Luxembourg ? – Le Tribunal administratif a posé la question à la CJUE.
- La gratification est en principe une libéralité, laissée à la discrétion de l'employeur à moins que par l'usage elle ne devienne un droit acquis pour le salarié lorsque celui-ci peut prouver son caractère de généralité, de fixité et de constance.
En présence d'une clause contractuelle prévoyant que la gratification dans son quantum dépend [1] du travail du salarié et [2] de la marche des affaires de l'entreprise, l'employeur, justifiant la diminution des affaires et partant de la gratification, établit l'absence du caractère de fixité de cette dernière.
- Compétence *ratione materiae* du Tribunal du travail en ce qui concerne la demande d'annulation de l'avenant au contrat de travail établi suite à une décision de reclassement par la commission mixte (oui) – Les dispositions légales sur la révision du contrat de travail sont-elles applicables à un avenant du contrat de travail établi suite à une décision de reclassement interne du salarié ? (non) – L'article L.551-2 du Code du travail joue-t-il pour une demande de redressement de carrière se rapportant à la période postérieure au reclassement interne ? (non)

Mars 2012 – N°3

- Licenciement pour motif économique – La précision et le bienfondé des motifs économiques s'apprécient par rapport au groupe de sociétés : employeur luxembourgeois appartenant à un groupe de sociétés. – Les difficultés économiques doivent être appréciées par rapport au groupe de sociétés, contrôlant entièrement la société luxembourgeoise du point de vue administratif, des activités et des intérêts financiers. – Un groupe de société en bonne santé ne peut procéder à des licenciements économiques dans une de ses sociétés en difficultés, même si cette dernière bénéficie d'une autonomie juridique.

- Interdiction du cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur d'une société anonyme et celle d'employé de cette même société (non). – Absence de contrat de travail (oui). – Existence d'éléments prouvant le lien de subordination (oui). – Compétence des juridictions du travail (oui).
- Travailleur qualifié : pour prétendre au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, il appartient au détenteur d'un CATP de prouver qu'il a réellement effectué des travaux d'un travailleur qualifié.

Avril 2012 – N°4

- Absence sur le lieu de travail du salarié suite à l'impossibilité de rentrer au pays du fait d'être retenu au Congo à la fin de son congé. – Licenciement avec effet immédiat justifié.
- Incapacité de travail. – Employeur averti de la maladie du salarié. – Aucune obligation de soumettre un certificat médical avant le troisième jour d'absence.
- L'article L.512-4(5) al. 2 du Code du travail en vertu duquel « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires et indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt » ne

- Licenciement pour motifs économiques. – Degré de précision requis par la loi (oui). – Diminution des missions dans le domaine spécial du système bancaire IBSY auquel il a été affecté (oui). – Impossibilité d'employer le salarié dans la qualité plus générale de « Banking Consultant » lui dévolue par le contrat de travail (non). – Caractère réel et sérieux des motifs à la base du licenciement (non).

vaut que dans les relations entre employeur et salarié et non pas vis-à-vis de l'État qui a droit de la part de l'employeur au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période de référence.

- Licenciement pendant la période d'essai. – Salarié en incapacité de travail dûment constatée. – Interdiction de licencier pendant la durée de la maladie. – Prorogation de la période d'essai pour la durée de la suspension (max. 1 mois). – Indemnisation du préjudice matériel réellement subi. – Absence de préjudice moral.

Mai 2012 – N°5

- Actes de démarchage de clientèle par le salarié. – Violation de la clause de non-concurrence (non). – Violation de l'obligation de loyauté et de fidélité (oui). – Preuve par l'employeur d'un démarchage actif de sa clientèle par le salarié (non).
- Le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il n'y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service. – Ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre société du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise – Des sociétés juridiquement dis-

tinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise au regard de l'ancienneté du salarié.

La dispense de travail pendant le préavis de licenciement ne doit entraîner aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages, auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail, tels que notamment l'utilisation à des fins privées d'un véhicule de fonction.

La période de préavis doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congé due au salarié dispensé de travailler pendant le préavis.

- Licenciement pour raisons économiques en raison de « la crise économique actuelle dans la construction » : motivation insuffisante. – Licenciement abusif.

- L'absence au lieu de travail pendant 3 journées, sans que l'employeur ait disposé d'un certificat médical, ne constitue pas, en l'absence d'un autre reproche avancé à

l'égard du salarié, une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Jun 2012 – N°6

- Licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle d'un salarié doit porter sur des faits très précis perdurant sur une certaine durée pour valoir motif légitime de licenciement.
- Résiliation avec préavis du contrat de travail pendant les deux premières semaines de la période d'essai. – Violation de l'article L.121-5(4) (oui). – Sanction prévue par la loi (non). – Indemnisation du préjudice (oui). – Préjudice correspond à la période de préavis non res-

pectée par l'employeur.

- La violation fautive et volontaire de l'obligation par l'employeur d'affilier le salarié à la sécurité sociale peut constituer un motif pour le salarié de démissionner avec effet immédiat.
- Prolongation de la maladie du salarié. – Information de son employeur. – Non réception du certificat médical par l'employeur le troisième jour. – Pas une absence injustifiée permettant un licenciement avec effet immédiat.

Septembre 2012 – N°7

- Licenciement avec effet immédiat abusif notifié à un moment où le salarié bénéficiait d'une protection contre le licenciement en raison de la saisine de la commission mixte dans le cadre de la procédure de reclassement pour inaptitude au dernier poste de travail.
- Licenciement avec préavis. – Imprécision des motifs : licenciement abusif.

- Le règlement européen 44/2001 sur la compétence judiciaire ne s'applique pas lorsque tant le salarié que l'employeur, ont leur domicile ou leur siège social au Luxembourg et que le salarié d'autre part, a effectué son travail presque exclusivement au Grand-Duché de Luxembourg.

Octobre 2012 – N°8

- Licenciement économique. – Précision des motifs (non). – Caractère réel et sérieux (non). – Obligation de justifier le choix du salarié licencié (oui). – Préjudice matériel évalué sur une période de référence de douze mois.
- Licenciement avec effet immédiat. – Non remise du certificat médical de prolongation. – Protection contre le licenciement (non). – Abandon de poste et absence injustifiée d'une journée. – Motif justifiant une rupture du

contrat de travail pour faute grave (non).

- Le droit de l'Union s'oppose à une « stabilisation » de la relation de travail des salariés engagés à durée déterminée, qui ne tienne pas compte de l'ancienneté acquise.
- Droit au chômage : condition de résidence au Luxembourg au moment de la notification du licenciement suffisante. – Non pendant toute la durée de l'indemnisation

Novembre 2012 – N°9

- Prolongation de la maladie du salarié. – Non information de l'employeur le premier jour mais remise du certificat médical le troisième jour. – Absence injustifiée permettant un licenciement avec effet immédiat ? (non) – Point de départ du délai de trois jours pour remettre le certificat médical. – Premier jour d'absence au travail et non le premier jour de la maladie ou de la prolongation de la maladie.

- Les besoins du service ne permettent en aucun cas à l'employeur d'empêcher le salarié qui travaille depuis 7 mois d'affilés de prendre les congés qui lui sont dus de part la loi. – L'employeur en refusant à trois reprises la demande de congé du salarié a commis un manquement grave à l'obligation légale d'accorder le congé souhaité, autorisant ainsi le salarié de démissionner avec effet immédiat en raison de la faute grave commise par son employeur.

- La question du renouvellement du contrat à durée déterminée s'apprécie par rapport à la personne du salarié absent remplacé et non par rapport à la tâche à exécuter.

- Contrat d'apprentissage oral. – Requalification en contrat à durée indéterminée (non). – Nullité (oui). – Non conclusion du contrat d'apprentissage imputable à l'apprentie (oui).

Décembre 2012 – N°10

- Une réglementation nationale qui subordonne l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche des chômeurs âgés de plus de 45 ans à la condition que le chômeur engagé soit inscrit comme demandeur d'emploi dans ce même État membre, dès lors qu'une telle inscription est subordonnée à une condition de résidence sur le territoire national, est contraire au principe européen de libre circulation des travailleurs.
- Travail intérimaire : La conclusion répétée de contrats de mission de courte durée, qui additionnés, dépassent une année ne permet pas aux juridictions du travail de procéder à la requalification des relations de travail en contrat de travail à durée indéterminée. Seule

l'hypothèse de la conclusion d'un contrat de mission qui renouvelé tout au plus à deux reprises, dépasse le délai légal d'une année permet une telle requalification.

- L'employeur peut légitimement refuser la démission avec un délai de préavis plus long que le délai de préavis légal, fixé unilatéralement par le salarié, sans devoir motiver son refus.
- Le délégué du personnel, qui s'estime victime d'une modification d'une condition essentielle du contrat de travail ne dispose pas, à côté du recours en constatation de la nullité, d'une action en dommages et intérêts pour licenciement abusif.

6.3.4. Les CSLFlash – 2 numéros

En juillet 2012, le CSLFlash vient renforcer l'éventail des newsletters. Par son format court et son contenu ciblé, il constitue l'utile prolongement, actualisé et périodique, du Panorama social annuel. Elle se consacre à des informations statistiques sociales, moins médiatisées que les indicateurs de compétitivité ou autres.

Juillet 2012 – N°1

Le premier numéro éclaire les évolutions de l'emploi, du chômage, du revenu minimum garanti, du coût du travail ainsi que le salaire social minimum.

Septembre 2012 – N°2

Le deuxième numéro traite de l'évolution des gains, des faillites, de la productivité, des coûts salariaux, de la scolarisation, de l'activité des jeunes et des seniors ainsi que du taux de remplacement des pensions.

6.3.5. Les BetterWork – 4 numéros

En mars 2012, une nouvelle newsletter émanant du service de la CFSL portant sur les thèmes de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail est mis à disposition des abonnés.

Mars 2012 – N°1

Le premier numéro de « BetterWork » est consacré aux problèmes mentaux au travail et dans une plus large mesure au thème de

la souffrance au travail et essaie de donner un aperçu de la problématique ainsi que quelques tuyaux pratiques.

Juillet 2012 – N° 2

Le deuxième numéro présente une interview relative à la conférence publique sur la souffrance au travail organisée par le CFSL en avril 2012. Elle présente également la contribution

de la CSL sur le stress au volant dans le cadre de la campagne de l'UEL « TRAJET, sécurisons-le ! » qui vise à diminuer le nombre des accidents de trajet et de mission.

Septembre 2012 – N°3

Le 3^e numéro attire l'attention sur la nécessité d'instaurer une réglementation contraignante au Luxembourg en faveur d'une amélioration de la qualité de vie au travail. Ensuite, elle propose de découvrir des questions-réponses que la CSL a réalisées avec le Chef de la Division de

la santé au travail du ministère de la Santé et le Directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur la situation actuelle au niveau de la sécurité et de la santé au travail et des actions à envisager pour l'améliorer.

Décembre 2012 – N° 4

Le dernier numéro pour l'année 2012, est consacré aux salariés victimes d'une dépression et de ses conséquences qui peuvent malheureusement aller jusqu'au suicide. Pour mieux comprendre ce phénomène, un article de fond (rubrique « Zoom ») est consacré à la problématique des suicides en lien avec le travail.

Deux événements importants sont également annoncés dans le présent numéro : d'une part l'annonce la création d'un outil permettant de mesurer la qualité de vie au travail sous l'entité

d'un logo « Quality of Work Index Luxembourg » et d'autre part, la signature d'un accord de collaboration entre la CSL et l'Arbeiterkammer Oberösterreich (AKOÖ) sur l'échange d'informations et d'expériences au niveau des études sur la qualité du travail que font les partenaires auprès des travailleurs. Il s'agit d'étapes importantes pour doter la CSL d'un outil de mesure et d'une base de données sur la situation du travail au Luxembourg et de pouvoir par la suite, partager les enseignements à un niveau européen.

6.3.6. Les GoFormation – 4 numéros

Depuis septembre 2012, le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés informe ses ressortissants et le grand public sur des sujets qui touchent à l'éducation et à la formation continue ainsi qu'aux politiques de ressources humaines.

La nouvelle newsletter du LLLC contient :

- des informations sur ses offres de formation continue ;

- des informations sur des questions de fonds ayant trait à des sujets de l'éducation nationale ;
- des articles de fonds ;
- des interviews avec des professeurs intervenant au LLLC et d'autres personnalités ;
- des comptes rendus de conférences et d'autres événements organisés par le LLLC.

Septembre 2012 – N°1

Attention à votre image... Monster, LinkedIn, Vidao, Twitter, Facebook... tant de sites en ligne

sur lesquels nous nous présentons. Mais comment et pourquoi ?

Octobre 2012 – N°2

- Les prérequis, la flexibilité et la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Interview avec Jacques IGALENS, Professeur des Universités, Directeur de la Recherche Toulouse Business School, Membre du Laboratoire Interdisciplinaire sur les ressources

humaines et l'emploi (CNRS LIRHE) au sujet de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

- Les cours du soir en chiffres... Cours du soir et nationalité (sous-groupe des résidents luxembourgeois) - automne 2011

Novembre 2012 – N°3

- Quelle vitesse ce monde pourra-t-il atteindre ?
- Interview avec la responsable pédagogique du Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et gestion privée, que le Luxembourg Lifelong Learning Center organise en

collaboration avec l'Université Paris-Ouest Nanterre – La Défense.

- Les cours du soir en chiffres... Cours du soir par domaine et par genre - printemps 2012.

Décembre 2012 – N°4

- Compte rendu des entretiens Best qui a eu l'honneur d'accueillir Gilles Finchelstein, directeur général de la Fondation Jean Jaurès et directeur des études au sein du groupe Havas pour une intervention sur le thème « Le nouveau monde économique dans la dictature de l'urgence ». Quelques termes... Que sont les ECTS ? Bachelor ou Licence ?

6.4. Les sites de la Chambre des salariés au service des salariés, retraités et apprentis

1) Le portail de www.csl.lu



2) www.csl.lu



3) www.LLLC.lu



Au cours de l'automne, nous avons présenté notre nouveau site Web. Nous avons repensé notre dispositif pour plus de facilité d'utilisation et nous avons mis un fort accent sur la diffusion du contenu.

Un nouveau moteur de recherche vous aidera par ailleurs à trouver encore plus facilement la réponse à vos questions et accéder plus vite et de manière plus conviviale à toutes les informations concernant les différentes formations. En quelques clics on peut y découvrir le détail des contenus, les modalités d'organisation, les conditions générales et les droits d'inscription.

4) www.cfsl.lu



5) www.cefos.lu



6) <http://discrimination.csl.lu/>



La Chambre des salariés participe à l'Initiative « Making Luxembourg », animée par l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI) qui a comme objectif de lutter contre les discriminations et de sensibiliser le public aux dangers des discriminations raciales et sociales. L'initiative regroupe des partenaires de la société civile, dont la Chambre des salariés, qui s'engagent à œuvrer dans ce sens.

Dans ce contexte, elle a élaboré une page Internet spécifique relative à ce sujet.

6.5. Les événements grand-publics et rencontres au cours de 2012

10 janvier 2012

Réception de Nouvel An

Pour la 4^e fois en consécutive, la Chambre des salariés a invité ses collaborateurs externes à sa traditionnelle réception de Nouvel An au Centre culturel Prince Henri à Walferdange.



18 janvier 2012

Réception de Nouvel An pour les chargés du LLLC

Pour remercier les chargés des Cours du soir pour leur précieuse collaboration et leur engagement tout au long de l'année, la CSL les a conviés, comme chaque année, à une réception de Nouvel An dans les locaux du LLLC.



25 janvier 2012

Conférence sur le bien-être au travail « Psychisme et douleur : Apport des neurosciences »

L'invité, le Professeur Bernard Laurent, praticien hospitalier, professeur des universités et chef du service de neurologie du CHU de Saint-Étienne (F), a expliqué comment les neurosciences valident les approches nonmédicamenteuses de la douleur. L'utilisation des méthodes d'imagerie cérébrale ont permis à l'équipe du professeur d'établir une distinction entre la douleur somatique (douleur physique) et la composante émotionnelle de la douleur (douleur psychique).

D'après Bernard Laurent, le cerveau ne répond pas seulement à une souffrance réelle, mais aussi à une souffrance suggérée ou anticipée.



28 février 2012

Conférence Netlex : « Législation et jurisprudence européennes : état des lieux et perspectives »

Le département « Avis et Études » de notre Chambre a convié les membres de l'Assemblée plénière, les services juridiques des syndicats, les assesseurs et les juges des tribunaux du travail ainsi que les délégués du Conseil arbitral et du Conseil supérieur de la sécurité sociale à une conférence intitulée : « Législation et jurisprudence européennes : état des lieux et perspectives ».



9 mars 2012

Moovijob

Le Luxembourg Lifelong Learning Center était présente au Moovijob Tour DeLux.

Il s'agit du premier salon de l'emploi, de recrutement et de carrières au Luxembourg. Plus de 100 entreprises luxembourgeoises issues du milieu de la Banque, Finance, Assurance et Audit, Informatique et Consulting, Commerce et Distribution, Juridique, Industrie, Services à la personne et aux entreprises, Santé, BTP et Horeca ont pu accueillir plus de 7.000 candidats.



13 mars 2012

Case Study Cisco in Luxembourg

Afin d promouvoir la prochaine promotion de la formation « CISCO » qu'a offert le Luxembourg Lifelong Learning Center en printemps, la CSL n'a pas hésité à être présent à cette manifestation.



15 mars 2012

**Séance académique des 40 ans de formation continue du LLLC et
Remises des diplômes universitaires 2012 – Promotion Mady Delvaux Stehres**

Le Trampsschapp au Limpersberg a accueilli plus de 280 invités pour clôturer les festivités du 40^e anniversaire du LLLC. Profitant de cette manifestation, 70 lauréats se sont vu remettre leur diplôme par la main de la ministre Mady Stehres-Delvaux, marraine de la promotion 2012. (voir plus de détails p. 33)



17 mars 2012

Festival des Migrations, des cultures et de la Citoyenneté

La CSL était aussi cette année présente au 29^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté, organisé par la CLAE. Afin de mieux faire connaître ses missions et activités, elle avait mis à la disposition des visiteurs une panoplie de publications portant sur le thème des droits des salariés, d'intérêt plus généraux et sur les offres de formations continues du LLLC.

23 avril 2012

Conférence sur bien-être au travail « Travailler, se travailler, travailler ensemble »

Marie Pézé, responsable du Réseau de Consultations Souffrance et Travail, docteur en psychologie, expert près la Cour d'Appel de Versailles et a été l'invitée de la soirée. Selon la conférencière, la souffrance au travail est dû au manque de temps, à la pression exercée par le management, au manque d'effectifs qui font qu'il est aujourd'hui impossible de bien faire son travail. D'où une énorme souffrance qui se traduit par de l'angoisse, du stress, du burn-out, différentes maladies, voire des suicides dans le pire des cas. D'après Marie Pézé, afin d'éviter une telle situation, il faudrait retrouver le sens du collectif, s'appuyer les uns sur les autres et être à l'écoute afin de déconstruire les ressorts de la peur.



24 avril 2012

Forum Sécurité et Santé au travail

Dans le cadre de la Journée Mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail, la CSL était présente au Forum Sécurité et Santé au travail. Elle a proposé une documentation variée en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail et a présenté ses différentes offres de formation y relatives.



19 et 26 juin, 8 octobre et 21 novembre

Séances d'information grand public « Aides à la formations » pour particuliers

L'Infpc, Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, a proposé à quatre reprises de présenter les différentes mesures pour particuliers d'aides à la formation dans les locaux du LLLC. Les participants à la séance se sont vu remettre par la même occasion la brochure des « Cours du soir et autres formations » du LLLC.



12 juin 2012

Conférence économique « L'Intégration européenne à la croisée des chemins »

La Chambre des salariés a organisé une conférence sur la crise de la zone euro qui pourrait menacer l'avenir de l'intégration européenne.

L'orateur de la soirée, Dominique Plihon, diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris et professeur en sciences économiques à l'Université Paris-Nord, a passé en revue les réformes pour le Pacte de stabilité et de croissance proposées par UE.

Au lieu que les autorités européennes imposent des programmes d'austérité à la Grèce et à d'autres pays périphériques de la zone euro qui dépriment la demande en Europe et qui aggravent les difficultés des pays en déficit, Dominique Plihon a proposé des politiques alternatives pour faire sortir l'Europe de cette impasse. À savoir : une politique budgétaire et fiscale à l'échelle de l'UE, une Banque Centrale avec missions élargie et finalement des réformes financières pour encadrer les banques et les marchés.



26 juin 2012

Séance information pour formations universitaires et spécialisées

Le LLLC a organisé une séance d'information à l'Athénée pour présenter en détail ses différentes offres de formation supérieure. Les personnes présentes ont pu recevoir des renseignements supplémentaires et personnalisés par les professeurs respectifs de chaque formation présentée.



10 juillet 2012

Remise des diplômes des Cours du soir 2012

La Chambre a été fière de remettre 229 diplômes des cours du soir aux participants ayant réussi leur examen avec succès. 10 DEPFC (Diplôme d'études professionnelles en formation continue) ont été décernés à des candidats ayant cumulé plusieurs certificats ou diplômes de profils déterminés.



27 août 2013

La CSL accueille IG Metall Völklingen

La section du syndicat professionnel IG Metall de Völklingen a rendu visite à la Chambre des salariés. Avant d'avoir une entrevue avec ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, la direction de la Chambre leur a présenté le principe de l'indexation automatique et la politique de l'assurance sociale au Luxembourg.



27 septembre 2012

Rencontre entre des journalistes du Saarland et la CSL

Dans le cadre de la journée d'études 2012 de la Landespressekonferenz Saar, la CSL a accueilli 30 journalistes du Saarland. Après avoir brièvement décrit les missions et activités de la CSL, un échange de points de vue sur la situation économique et sociale au Luxembourg par rapport au Saarland a été abordé.



10 octobre 2012

Conférence économique « Crise de la zone Euro : faut-il un pacte budgétaire ? »

Quelques jours avant le vote par la Chambre des députés du projet de loi sur le Traité de la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG), la CSL a invité Henri Sterdyniak, diplômé de l'école Polytechnique et de l'ENSAE, dirige le Département économie de la Mondialisation de l'Observatoire Français des Conjonctures économiques afin que ce dernier explique à l'audience présente les risques qu'entraînent un tel pacte budgétaire face à la crise économique que connaît actuellement l'Europe.



23 octobre 2012

Rencontre avec le CES de la République de Guinée

Le Conseil économique et social (CES) en coopération avec le CES de la République de Guinée a initié un programme de formation intitulé « Pour un dialogue social basé sur un meilleur accès à l'information statistique ».

Dans ce contexte, la Chambre des salariés (CSL) a accueilli des stagiaires du CES de la République de Guinée pour leur présenter son rôle consultatif au sein des institutions luxembourgeoises, ainsi que ses travaux et analyses statistiques.



15 novembre 2012

Conférence sur le bien-être au travail « Les risques psychologiques et le bien-être au travail »

L'invité, Michel Gollac, sociologue, administrateur de l'INSEE, membre du Centre de Recherche en économie et Statistiques (CREST) et codirecteur du Groupe d'Étude sur le Travail et la Souffrance au Travail (GESTES) en France, a tenté de démontrer lors de son intervention que la recherche du bien-être au travail et l'efficacité économique ne sont pas antinomiques. Au contraire, selon l'orateur, ils vont de pair puisque des salariés heureux et fiers de leur travail donneront le meilleur d'eux-mêmes. Ainsi, la lutte contre le mal-être est d'autant plus urgente que la perspective d'un allongement de la durée d'activité dans nos pays industrialisés impose, plus que jamais, de réduire toutes les formes de pénibilité.



6 novembre 2012

Séminaire de travail sur l'évolution jurisprudentielle en droit du travail

Aux yeux de la CSL, un échange d'informations sur les décisions intéressantes, les nouvelles jurisprudences ou encore les difficultés rencontrées devant le tribunal du travail par les assesseurs, peuvent contribuer à affirmer celui-ci dans sa mission.

Ainsi, le département « Avis et Études » de la CSL a organisé un séminaire de travail sur l'évolution jurisprudentielle en droit du travail qui s'adressait tout particulièrement aux membres de l'Assemblée Plénière, aux assesseurs-salariés des Tribunaux du travail, et responsables des Services juridiques des syndicats.

22 novembre 2012

Conférence World Café « Comment améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail »

Dans le cadre de la Semaine Européenne de la Sécurité et de la Santé au Travail, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) en partenariat avec la CSL a lancé une conférence-débat « Ensemble pour la prévention des risques ». Cette conférence à destination des travailleurs désignés, des coordinateurs sécurité et santé et des délégués à la sécurité s'est déroulée sous forme d'un « World Café » où les 150 participants ont été invités à trouver ensemble des solutions pour améliorer la sécurité et santé au travail. (pour plus de détails p. 54)



27 novembre 2012

Accord de coopération avec l'AKOÖ pour développer le « Quality of Work Index Luxembourg »

Le 27 novembre, la CSL et l'Arbeiterkammer Oberösterreich (AKOÖ) ont signé un accord de coopération à Vienne qui éternise l'échange d'informations, d'expériences et de conseil sur le projet du développement d'un index luxembourgeois de la qualité du travail et d'une étude sur le bien-être des salariés.

(pour plus de détails p. 54)



28 novembre 2012

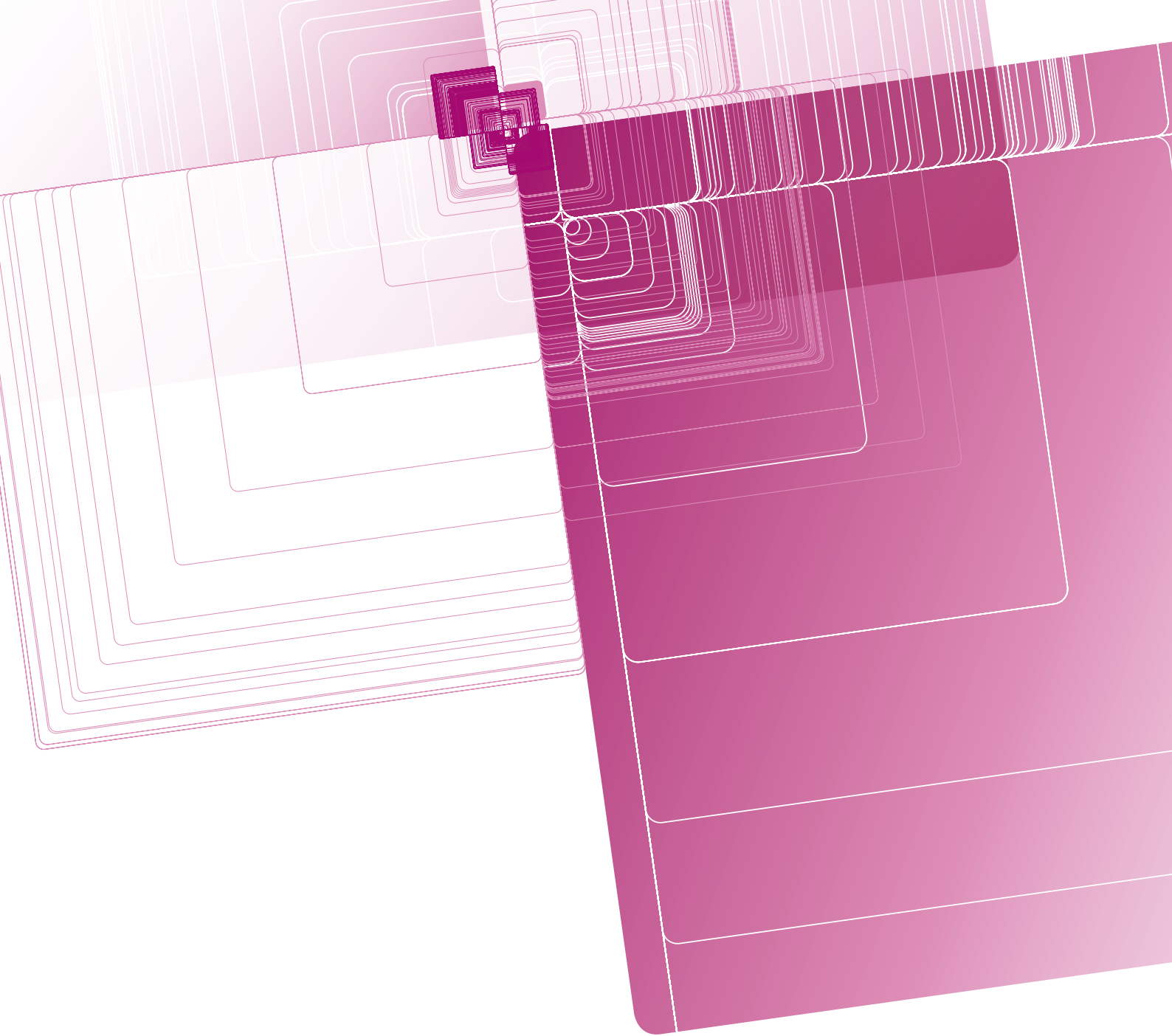
Les entretiens BEST 2012 au Luxembourg

Les entretiens de BEST est un cycle de workshops thématiques organisé par le réseau BEST, dont la CSL fait partie, dans l'espace économique et géographique de la Grande Région. Le réseau réfléchit aux questions du travail dans ses dimensions humaines et sociales, pour agir en faveur de la santé et du bien-être au cœur des organisations.

L'invité d'honneur des entretiens Best 2012, a été Gilles Finchelstein, Directeur général de la Fondation Jean Jaurès depuis 2000 et directeur des études du Groupe Havas. Son exposé portait sur le « le nouveau monde économique qui est régi par la dictature de l'urgence ».

Par la suite, des tables rondes composées d'experts luxembourgeois et français en matière de bien-être et santé au travail et des ressources humaines ont échangés leurs expériences et points de vue en la matière.





7. LA STRUCTURE ET LES ORGANES

7.1. Les membres de l'assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2012

Groupe 1 : Sidérurgie



Georges
Conter
LCGB



Bruno
Graziano
OGBL



Fernand
dit Nando
Pasqualoni
OGBL



Jean-Claude
Trentecuisse
OGBL



Angelo
Zanon
OGBL

Groupe 2 : Autres industries



Elisabete
Alves Gouveia
OGBL



Roland
Arend
LCGB



Guy
Bettendorf
LCGB



Jean-Claude
Dellere
OGBL



Samantha
Faber
LCGB



Guy
Fettes
OGBL



Philippe
Flick
OGBL



Nicolas
Reichling
OGBL

Groupe 3 : Construction



Carlos Manuel
Da Conceicao
Azevedo
OGBL



Manuel
Da Silva Bento
OGBL



Armin
Heindrichs
LCGB



Emile
Hoffmann
LCGB



José
Nunes Pinto
OGBL



Paulo Jorge
Simoes Lopes
OGBL

Groupe 4 : Services financiers



Alain
Back
ALEBA



Martine
Birmann
ALEBA



Gabriel
Di Letizia
LCGB



Fernand
Fischer
ALEBA



Fernand
Gales
OGBL



Marc
Glesener
ALEBA



Marie-Anne dite
Micky
Grulms
ALEBA



Claude
Heirend
OGBL

Groupe 5 : Autres services



Marcel
Breuskin
OGBL



Monique
Breisch
LCGB



Helder De
Oliveira Borges
OGBL



Marie-Jeanne
Demuth
OGBL



Corinne
Folscheid
LCGB



Viviane
Goergen
LCGB



Suzette
Haentges
OGBL



Marie-Jeanne
Hernandez
OGBL



Joël
Krier
OGBL



Danièle
Nieves
OGBL



Jean-Claude
Reding
OGBL



Natalie
Silva
LCGB



Annette
Vandeputte
ép. Schuler
OGBL



Jean-Claude
Wolff
OGBL

Groupe 6 : Administrations publiques



André
Gilbertz
OGBL



Charles
Hutmacher
LCGB



Guy
Scholzen
OGBL



Nico
Weyland
OGBL

Groupe 7 : Secteur de la santé et de l'action sociale



Paul
Becker
OGBL



Marie-France
Eiffes
OGBL



Alain
Fickinger
OGBL



Marco
Goelhausen
OGBL



Mady
Hannen
LCGB



Marianne
Thomas
OGBL

Groupe 8 : Agents actifs et retraités des CFL



Guy
Greivelding
FNCTTFEL



Antoine
Rassel
SYPROLUX



Nico
Wennmacher
FNCTTFEL

Groupe 9 : Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités des CFL



Marie-Thérèse
Boever
LCGB



Henri
Dunkel
LCGB



Fernand
Hübsch
OGBL



Henri
Kremer
OGBL



Fernand
Schott
OGBL



Jeannine
Theisen
LCGB

7.1.1. Les membres sortants et entrants en 2012

Tania **Picco** a démissionné le 15 mai 2012 et a été remplacée par Monique **Breisch** le 5 septembre 2012.

7.1.2. Les membres du comité en 2012

Président :	Jean-Claude Reding (OGBL)
Vice-présidents :	Manuel Da Silva Bento (OGBL) Alain Fickinger (OGBL) Marc Glesener (ALEBA) Nando Pasqualoni (OGBL)
Assesseurs :	Guy Fettes (OGBL) Claude Heirend (OGBL) Marie-Jeanne Hernandez (OGBL) Fernand Hübsch (OGBL) Nico Wennmacher (FNCTFEL) Nico Weyland (OGBL)
Trésorier :	Fernand Fischer (ALEBA)
Président de la commission des finances :	Angelo Zanon (OGBL)
Présidente du comité à l'égalité :	Danièle Nieles (OGBL)

7.1.3. Les listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes

La commission économique : 20 membres - 7 réunions de travail + 3 réunions ouvertes

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Emile Hoffmann
Guy Bettendorff	Joël Krier
Martine Birmann	José Nunes Pinto
Georges Conter	Nicolas Reichling
Marie-Jeanne Demuth	Fernand Schott
Philippe Flick	Natalie Silva
Fernand Gales	Jean-Claude Trentecuisse
André Gilbertz	Nico Wennmacher
Marco Goelhausen	Jean-Claude Wolff
Viviane Goergen	Angelo Zanon

La commission sociale : 22 membres - 9 réunions

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Corinne Folscheid
Paul Becker	Marc Glesener
Marie-Thérèse Boever	Bruno Graziano
Monique Breisch	Guy Greivelding
Marcel Breuskin	Suzette Haentges
Henri Kremer	Mady Hannen
Jean-Claude Dellere	Claude Heirend
Henri Dunkel	Marie-Jeanne Hernandez
Guy Fettes	Fernand Hübsch
Alain Fickinger	Antoine Rassel
Fernand Fischer	Marianne Thomas

La commission de la formation : 19 membres - 3 réunions

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Armin Heinrichs
Elisabete Alves Gouveia	Charles Hutmacher
Roland Arend	Danièle Nieles
Alain Back	Nando Pasqualoni
Manuel Da Conceicao Azevedo Carlos	Guy Scholzen
Manuel Da Silva Bento	Annette Schuler-Vandeputte
Helder De Oliveira Borges	Paulo Jorge Simoes Lopes
Gabriel Di Letizia	Jeannine Theisen
Marie-France Eiffes	Nico Weyland
Samantha Faber	

Le comité à l'égalité : 20 membres - 1 réunion

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Viviane Goergen
Danièle Nieles (<i>présidente du comité</i>)	Marie-Anne dite Micky Grulms
Elisabete Alves Gouveia	Suzette Haentges
Martine Birmann	Mady Hannen
Marie-Thérèse Boever	Marie-Jeanne Hernandez
Monique Breisch	Jean-Claude Reding
Marie-Jeanne Demuth	Annette Schuler-Vandeputte
Marie-France Eiffes	Natalie Silva
Samantha Faber	Jeannine Theisen
Corinne Folscheid	Marianne Thomas

La commission des finances : 9 membres - 14 réunions

Angelo Zanon (<i>président</i>)	Gabriel Di Letizia
Roland Arend	Guy Greivelding
Alain Back	Antoine Rassel
Helder De Oliveira Borges	Annette Schuler-Vandeputte
Fernand Fischer (<i>trésorier</i>)	

7.1.4. Les réunions de l'assemblée plénière, du comité et des commissions internes

La Chambre des salariés a instauré 4 commissions pour sa 1^e session (2008-2013).

En 2012, ces commissions ont compté un total de 23 réunions de travail :

Commission économique :	5 réunions
	et 2 réunions ouvertes
Commission sociale :	4 réunions
	et 1 réunion ouverte
Commission formation :	4 réunions
Comité à l'égalité élargi :	1 réunion
Commission des finances :	12 réunions
Commission spéciale ouverte « Réforme constitutionnelle » :	1 réunion
Commission spéciale « Aviation » :	1 réunion

Le comité s'est réuni 9 fois et 9 convocations à une assemblée plénière ont été envoyées aux membres.

7.2. Le secrétariat de la CSL

La Chambre occupe 3 bâtiments. Elle comptait de 74 collaborateurs en 2012 :

Le siège de la Chambre des salariés Luxembourg (CSL)



René Pizzaferrri



Norbert Tremuth

Les directeurs

René Pizzaferrri
Norbert Tremuth

Le directeur adjoint

Sylvain Hoffmann



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



Le siège de la Chambre des salariés (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 F 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

Les collaborateurs

Cristina Bastos
Danielle Daleiden
Michel Di Felice
Nadine Fischbach
Christine Funck
Claudine Gasper
Markus Kieffer

Christian Loeffler
Lori Luzzi
Félix Martins
Martine Mirkes
Nathalie Moschetti
Anna Ruscitti
Cédric Sangaletti

Bob Serres
Laurent Uhoda
Maité Wagemans
Marco Wagener
Annette Welbes

Le Centre de formation et de séminaires Remich (CEFOS)

Chargé de direction

Henri Bossi

Les collaborateurs

Alain Anen
José Cavaco
Cristina Coelho
Idalina Gomes
Patrice Hengen
Markus Kieffer
Brigitte Lentz
Liane Lentz
Cilène Diogo
Alain Müller

Anne-Marie Müller
Marie-Thérèse Oberweis
Elsa Pereira
Dominique Piron
Lilly Ququ
Rosa Rodrigues
Victor Roeser
Fränk Schalz
Serge Schott
Peggy Theis



Le Centre de formation et de séminaires (CEFOS)

12 rue du Château
L-5516 Remich
T 27 494 500 F 27 494 550
www.cefos.lu cefos@cefos.lu

LES CENTRES DE FORMATION :

Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL)



Le directeur adjoint du LLLC

Roger Melmer

Les collaborateurs du LLLC

Carole Ernsdorff
Carlo Frising
Chantal Junk
Roland Kayser
Véronique Kessler
Henriette Kirchen
Jeannine Kohn
Alexia Meier
Marina Netti
Michèle Pisani
Renata Santini
Françoise Schmit
Renée Weber

Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

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

Le Centre de formation syndicale (CFSL)

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



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

Le directeur adjoint du CFSL

Alain Kinn

Les collaborateurs du CFSL

David Büchel
Claude Forget
Guylaine Jordan-Meille
Marie-Paule Lorang
Manon Scholtes



7.3. La composition de la délégation du personnel de la CSL

Délégation du personnel

Bob Serres, président
Annette Welbes, vice-présidente

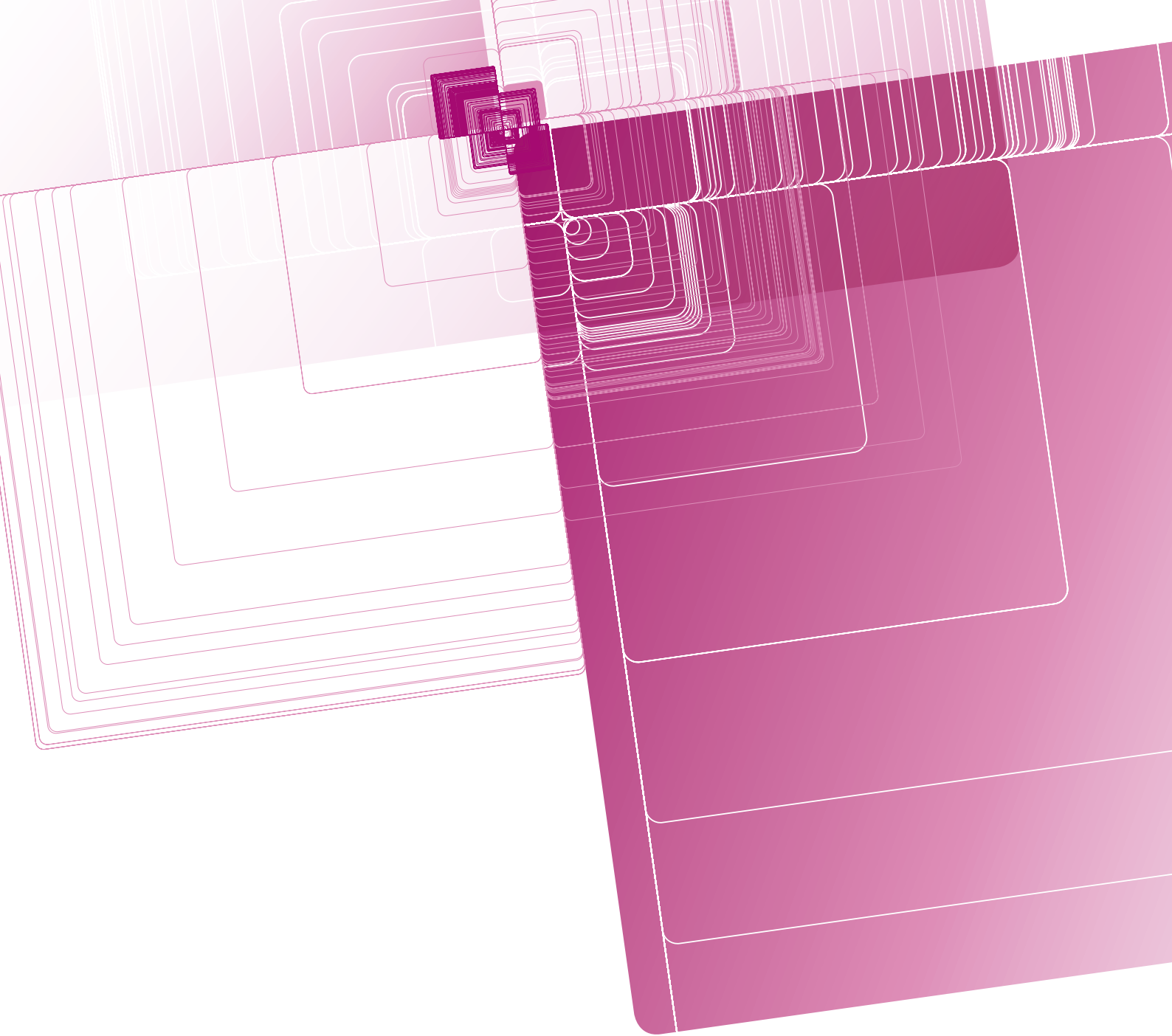
Carlo Frising, membre effectif
Marie-Thérèse Oberweis, membre effectif
Michel Di Felice, membre suppléant et secrétaire
Fatima De Sousa, membre suppléant
Nadine Fischbach, membre suppléant
Nathalie Moschetti, membre suppléant

Déléguées à l'égalité

Annette Welbes

Délégués à la sécurité

Alain Anen
Markus Kiefer
Mario Martin



8. LES REPRÉSENTATIONS DANS LES ORGANES EXTERNES

8.1. Désignation des délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de sécurité sociale et du travail

Juridiction du travail de Luxembourg*

Membres effectifs :

Edmond Becker
Michel Di Felice
Claude Heirend
Martine Mirkes
Emile Rota
Alain Fickinger
Fränckie Bertemes
Jean-Claude Gilbertz
Jeannot Kolber
Corinne Ludes
Gilbert Beffort

Membres suppléants :

Marie-Jeanne Demuth
Guy Fettes
Fernand Gales
Patrick Ourth
Nico Reichling
Jean Reusch
Didier Wauthij
Armand Siebenaler
Marc Hübsch
Nico Walentiny
François Ries

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette*

Membres effectifs :

Roger Berend
André Gilbertz
Sylvie Jansa
Alain Marx
Alain Persico
Charles Hutmacher
Patrick Decker

Membres suppléants :

Antonio Braz Martins
Tania Müller-Sitizia
Alain Nickels
Jean-Marie Schammel
Fernand Schott
Michel Troes

Juridiction du travail de Diekirch*

Membres effectifs :

Guy Scholzen
Raymond Serres
Marianne Thomas
Erny Weyland
Roland Arend
Nico Diedenhofen

Membres suppléants :

Paul Becker
Antonio Da Fonseca
Pierrette Gross
Ben Pfeiffer
Marcel dit Goldy Zimmer
Jean-Marie Schneider

* Arrêté ministériel du 10 mars 2009 portant nomination des assesseurs-salariés.

Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Armand Drews, Carlo Pereira, René Pizzaferri, Alain Nickels, Alain Rassel

Membres suppléants : Marianne Thomas, Lynn Settinger, René Baustert, Jean-Claude Hinger, Paul De Araujo

Centre commun de la Sécurité sociale

Membres effectifs : Armand Drews, Carlos Pereira, René Pizzaferri, Gilbert Beffort, Alain Rassel

Membres suppléants : Hélio Camacho, Jean-Luc Klimezyk, Viviane Jeblick, Francis Godfroid, Jeannot Kolber

Caisse nationale de santé – Entraide médicale - CFL

Membre effectif : Michèle Diederich

Membre suppléant : Nico Wenmacher

Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Guy Greivelding, René Bleser, Jean-Marie Thoma, Jean-Claude Thümmel, Georges Bach, Tun Rassel

Membres suppléants : René Birgen, Gaby Birtz, Camille Bovang, Camille Brocker, François Kohnen

Caisse nationale des assurances pensions

Membres effectifs : Suzy Haentges, Raymond Kapucinsky, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Carlos Pereira, René Pizzaferri, Christian Hoeltgen, Alain Rassel, Georges Conter

Membres suppléants : Robert Racke, Erwin Nickels, Jean-Claude Reding, Edmond Becker, Arsène Kihm, Paul De Araujo, Corinne Ludes, Lynn Settinger

Conseil arbitral des assurances sociales

Membres effectifs : Manuel Bento, Marcel Biwer, Guy Fettes, Claude Gislard, Bruno Graziano, Carlos Manuel Da Conceicao, Patrick Hollerich, Emile Kintzele, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Sabine Paci, André Pierrard, Jean Reusch, Marie-Thérèse Sannipoli, Denise Steinhäuser, Sylvie Theisen, Jean-Claude Trentecuisse, Marcel Detail, Sonja Feidt, Nico Kieffer, Jeannot Kolber, Fernand Nepper, Jean Sondag, Jean-Claude Weis, Jean-Marie dit Jim Schneider, Roberto Scolati

Conseil arbitral des assurances sociales – Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Ginette Frieseisen, Armand Agostini, Mylène Bianchy ép. Wagner

Conseil supérieur des assurances sociales

Membres effectifs : Michel Dadario, Paul Becker, Fernand Schott, Raymond Serres, Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland, François Ries, Marcel Kraus, Corinne Ludes, Nico Walentiny

Conseil supérieur des assurances sociales – Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Alphonse Classen, Jean-François dit John Rossi, Jean-Paul Schmitz

Fonds de compensation

Membres effectifs : Carlos Pereira, René Pizzaferrì, Jean-Marie dit Jim Schneider, Gabriel Di Letizia

Membres suppléants : André Roeltgen, Angelo Zanon, Marie-Anne dite Micky Grulms, Alain Rassel

Commission supérieure des maladies professionnelles

Membre effectif : Armand Drews

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

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

Membre effectif : Vincent Jacquet

Membre suppléant : René Pizzaferrì

8.2. Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux différentes commissions externes

Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs : Rene Pizzaferrì,
Norbert Tremuth

Membres suppléants : Roger Melmer,
Fernand Speltz

Comité de sélection Fonds social européen (FSE)

Membre effectif : René Pizzaferrì

Fonds interculturel

Représentant : Jean-Claude Reding

Conseil d'administration de la Croix-Rouge

Représentant : Jean-Claude Reding

Commission de grâce

La CSL est représentée au sein de la commission de grâce par Armand Drews.

Conseil supérieur exerçant des fonctions consultatives auprès du Statec

Membre effectif : Norbert Tremuth

Membres suppléants : Sylvain Hoffmann
Françoise Schmit
Fernand Speltz

Commission prévue à l'article 2 de la loi du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi que certaines professions libérales ;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers

Membre effectif : Nando Pasqualoni

Membres suppléants : Françoise Schmit
Nico Wennmacher
Fernand Schott

Commission prévue par l'article 12 de la loi modifiée du 28 décembre 1988 concernant le droit d'établissement

Membre effectif : Nando Pasqualoni

Membres suppléants : Françoise Schmit
Fernand Schott
Nico Wennmacher

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif : Fernand Speltz

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Commission consultative d'évaluation des demandes en obtention d'un label écologique

Membre effectif : Georges Bach

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des Actions Positives

Membre effectif : Danièle Nieves

Membre suppléant : Martine Mirkes

Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif : Nico Weyland

Membre suppléant : Guy Scholzen

Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Laurent Uhoda

Membre suppléant : Marco Wagener

Commission consultative devant encadrer la formation des conducteurs professionnels

Représentants : Marcel Breuskin, Roger Melmer, Françoise Schmit, Fernand Speltz

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

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit, Robert Kemp

Commission de la promotion du travail

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Commission nationale de soudage

Représentants : Carlo Frising, Patrick Leoni

Commission consultative de la formation professionnelle continue préparatoire au CATP

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

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

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Conseil d'administration de l'École professionnelle de Differdange

Représentant : Roger Melmer

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

Représentant : Roger Melmer

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

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

Conseil supérieur de l'éducation nationale

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Commission de stage Lycée technique Alexis Heck

Représentants : René Pizzaferri, André Bintz, Claude Caudron, Jean-Claude Dellere, Humberto Duarte, Pierre Liefgen, Jeannine Theisen, Marianne Thomas

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Conseil d'administration de l'Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité

Représentant : Françoise Schmit

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

Représentants : Carlo Frising, Jeannine Kohn

Commission consultative, congé individuel de formation

Représentants : Roger Melmer, Jeannine Kohn

Comité à la formation professionnelle

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Accompagnement VAE

Représentants : Jeannine Kohn, Renata Santini, Françoise Schmit

Commission spéciale pour la formation initiale de base

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission du Lifelong Learning – Stratégie Lifelong learning

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer, Françoise Schmit

Commissions nationales pour les programmes de l'Enseignement secondaire technique

Formations agricoles

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Formations artistiques

Représentants : Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Formations en chimie

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations commerciales et administratives

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Formations en génie civil

Représentants : Carlo Frising, Jeannine Kohn

Formations hôtelières et touristiques

Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

Formations en informatique

Représentants : Carlo Frising, Pascal Paulus

Formations en mécanique

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations en mécanique automobile

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des métiers de l'électricité

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations de la division technique générale

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des professions de la santé

Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

Formations des professions sociales

Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

Comité de pilotage en matière de CIE-EP

Représentant : Carlo Frising

NOTES

NOTES

NOTES



**LE SIÈGE DE LA CHAMBRE
DES SALARIÉS (CSL)**

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T 27 494 200
F 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

**LE CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE (CFSL)**

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



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG
CENTRE DE COMPÉTENCES SYNDICALE DE LA CSL

**LE LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER (LLLC)**

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



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

**LE CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)**

12 rue du Château
L-5516 Remich
T 27 494 500
F 27 494 550
www.cefos.lu
cefos@cefos.lu

CEFOS
CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES
REMICH